



CONCEJO SANTIAGO DE CALI

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTIACIONES – PIC

Vigencia 2019

FERNANDO ALBERTO TAMAYO OVALLE
Presidente Concejo Municipal



CONCEJO

SANTIAGO DE CALI

Contenido

1. Presentación.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	5
3. OBJETIVO GENERAL.....	7
3.1. Objetivos Específicos.....	7
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	8
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	10
5.1. Conceptuales.....	10
5.2. Pedagógicos.....	10
6. BENEFICIARIOS.....	11
7. OBLIGACIONES.....	13
8. Estructura del Plan Institucional de Capacitación.....	14
8.1. Encuesta de detección de necesidades por dependencias.....	14
9. SEGUIMIENTO.....	16
10. REGISTRO.....	16

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1 Retroalimentación de necesidades.....	14
Ilustración 2 Necesidades de Capacitación.....	15



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

1. Presentación

El presente documento contiene las consideraciones generales analizadas en la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2019 para los servidores públicos del Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali, que tiene como objetivo el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los funcionarios, como el mejoramiento en la prestación de los servicios y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación se desarrolló de conformidad con lo señalado en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005 y 1083 de 2015; la Ley 909 de 2004; la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, expedida por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública; y continuando con el aprendizaje basado en problemas por medio de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE).

La identificación de las necesidades de capacitación para el año 2019, se realizó a través de la aplicación y valoración de las siguientes herramientas:

- De conformidad con los nuevos lineamientos emitidos en materia de capacitación por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, plasmados en la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), se aplicó el formulario para la detección de necesidades a partir de las funciones del puesto de trabajo y a los jefes de oficina, formato “Diagnostico de Necesidades Individuales de Capacitación por Dependencias”, Versión 3.
- Información obtenida de la valoración de competencias y de los planes de mejoramiento producto de la Evaluación del Desempeño Laboral del periodo 2017-2018.
- Informe de los resultados del Plan Institucional de Capacitación 2018.
- Cambios normativos, institucionales o tecnológicos que impliquen actualizaciones.



CONCEJO

SANTIAGO DE CALI

A su vez, dentro del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia se incluye la realización del programa de inducción y re inducción de conformidad con lo señalado en las normas vigentes en esta materia.

Por último, se incluye un capítulo de seguimiento y evaluación que permitirá medir la eficacia, eficiencia y efectividad del Plan Institucional de Capacitación.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

2. MARCO NORMATIVO.

El Plan Institucional de Capacitación del Honorable Concejo Municipal se construyó considerando la normatividad que rige para las entidades estatales y que se encuentran orientadas por criterios técnicos que garantizan la consecución de los fines del estado.

- Constitución Política de Colombia, artículo 53°.
- Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 734 de 2002, en los artículos 33 y 34, Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”
- Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en proyectos de aprendizaje en equipo.
- Circular Externa 100 -10 de 2014 del DAFP. “Orientaciones en materia de capacitación y formación fe los empleados públicos”.
- Decreto 1499 de 2017, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”
- Decreto 894 de 2017, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo



CONCEJO

SANTIAGO DE CALI

normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

- Decreto 051 de 2018, “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC, vigente.
- Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

3. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

3.1. Objetivos Específicos

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Incrementar el nivel de compromiso de los empleados, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de INDUCCIÓN.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en las normas externas e internas que aplican al sector, en los procesos y procedimientos, o en las metas y objetivos, logrando su rápida adaptación al cambio, por medio del programa de REINDUCCIÓN.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, ética del servidor público y la confianza ciudadana



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Los procesos de capacitación que desarrolle el Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali, deberá basarse en los siguientes principios, de conformidad con el Decreto 1567 de 1998:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del Interés de la Organización: Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la Carrera Administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

Énfasis en la Práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

5.1. Conceptuales

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

5.2. Pedagógicos

La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el servidor. El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada servidor aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

6. BENEFICIARIOS

Podrán ser beneficiarios de las actividades de capacitación señaladas en el Plan Institucional de Capacitación-PIC, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción del Honorable Concejo Municipal.

Los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y temporales, se beneficiarán de los programas de inducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñarán.

Para los servidores nombrados en provisionalidad se tendrá en cuenta el Decreto 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y duradera” que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedó así:

“Lo anterior, de acuerdo con el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia C-527/17 mediante la cual realizó control constitucional del decreto ley 894 de 2017, determinando al respecto: “Por ello, luego de una revisión detallada del decreto ley 894 de 2017, la corte corroboró que la norma cumple con los requisitos que esta corporación ha identificado en la jurisprudencia como indispensables para que una norma, expedida por el presidente en virtud de sus especiales competencias en el contexto del acuerdo de paz, sea acorde a la carta política. Finalmente, se decide declarar su exequibilidad, con los siguientes condicionamientos y a excepción de los siguientes apartes en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.”



CONCEJO

SANTIAGO DE CALI

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios no serán beneficiarios de las actividades de capacitación. No obstante, podrán asistir a los procesos de formación o actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

7. OBLIGACIONES

Los servidores públicos del Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali con relación a la capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o re inducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- Facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación programados.

Cuando el servidor público sea designado para participar, y no cumpla con la asistencia sin justificación alguna, o no obtenga calificación satisfactoria, se remitirá a la Oficina de Control Interno Disciplinario.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

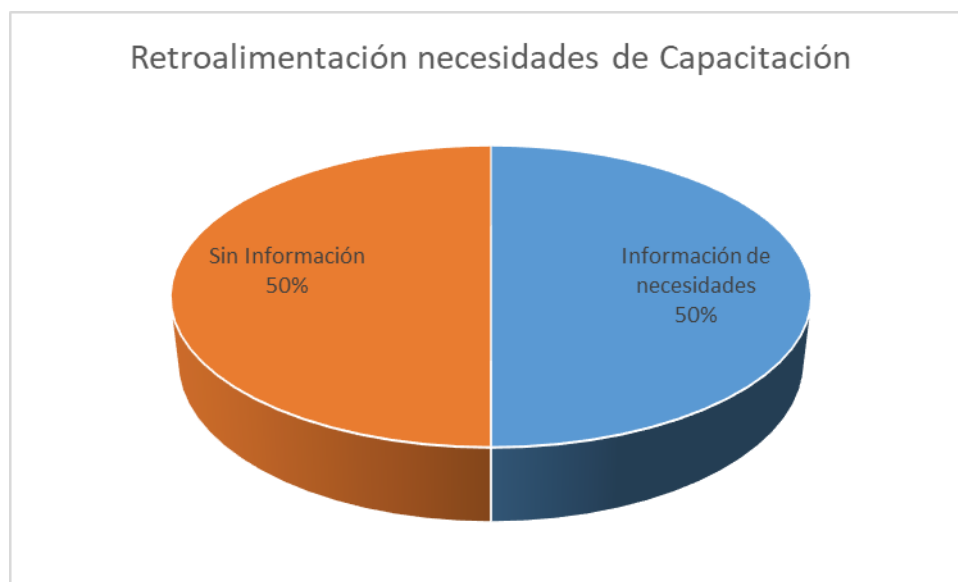
8. Estructura del Plan Institucional de Capacitación

Para estructurar el Plan de Institucional Capacitación del Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali para la vigencia 2019, se analizaron los siguientes instrumentos:

8.1. Encuesta de detección de necesidades por dependencias

En el mes de noviembre de la vigencia 2019 se solicitó formalmente a las áreas retroalimentar sobre las necesidades de capacitación a través del formato “Diagnostico de necesidades Individuales de Capacitación por Dependencias” Versión 03, a partir de las funciones del puesto de trabajo, encontrando que el 50% de los procesos reporto diligenciaron el formato.

Ilustración 1 Retroalimentación de necesidades





CONCEJO SANTIAGO DE CALI

Con la aplicación de esta herramienta se identificó que la mayoría de los procesos requieren capacitación en temas como: Actualización conceptual y práctica en Contratación Estatal – Secop II, Tabas de Retención Documental, Implementación MIPG, Servicio al Cliente, Reformas para la facturación electrónica, Coaching, Talleres sobre evaluaciones de riesgos y controles, además de sensibilización en temas como: prevención del fraude, medición del desempeño y diseño de controles, y demás como se observa en la ilustración a continuación.

Ilustración 2 Necesidades de Capacitación





CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

9. SEGUIMIENTO.

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, la oficina de Talento Humano, será el encargado de elaborar informes trimestrales que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma y su reporte.

10. REGISTRO.

Durante la ejecución de las actividades de capacitación, se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a la capacitación y permitirá tener una base de datos actualizada que permita Llevar una estadística sobre el índice de participación.

Registro de la evaluación inmediata de la capacitación: Aplicará para capacitaciones que se lleven a cabo al interior de la Institución. Se efectuará una vez finalice la capacitación a través de un formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que recibieron la capacitación, relacionada con el uso de recursos didácticos, cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia, aprendizaje, conferencista, entre otros.

En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes a la capacitación, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa. El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación. Este registro debe estar debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales.

ANGELICA MARCELA CASTILLO ARTEGA

Jefe Oficina Talento Humano





CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

Indicadores de Eficacia: Implementación del PIC

- N° de funcionarios capacitados/N° de funcionarios convocados.

Indicadores de Eficiencia: Cumplimiento del PIC

- Capacitaciones ejecutados/ Capacitaciones planeados.

Indicador de Impacto: Contribución a la mejora del desempeño laboral

- Número de respuestas de contribución a mejorar el desempeño / Numero de Encuestados