



**ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI**
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

MUNICIPIO SANTIAGO DE CALI

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION
INSTITUCIONAL**

SUBDIRECCIÓN DE GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2020

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	3
GLOSARIO	4
MARCO NORMATIVO	4
ORIENTACIÓN CONCEPTUAL Y METODOLÓGICA	5
EJES TEMÁTICOS	8
ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	9
OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	11
DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	11
EJECUCIÓN DEL PIC	12
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	12

INTRODUCCION

Teniendo en cuenta que la Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, actualizó los lineamientos de la política de empleo público en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, el cual define un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público, el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, diseña, adopta y ejecuta el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020 con la participación de la Comisión de Personal, dando cumplimiento así a lo estipulado en el artículo 16, numeral 2, literal h de la Ley 909 de 2004, el cual consagra: “2. Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán con las siguientes funciones: h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”.

El éxito de una administración y el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales, depende en gran manera de las políticas y procedimientos que se implementen para la dirección del Talento Humano y especialmente las relacionadas con el desarrollo integral del funcionario y el mejoramiento de su nivel de vida. De esta manera, se promueve su nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con la Entidad.

El Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía de Santiago de Cali, se elabora a partir de los lineamientos institucionales como son: direccionamiento estratégico, política de gestión ética, estructura organizativa y política administrativa de gestión del talento humano.

GLOSARIO

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública

DNAO: Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

ESAP: Escuela Superior de Administración Pública

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

PIC: Plan Institucional de Capacitación

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación

MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación responde a lineamientos legales contemplados en:

Decreto Ley 1567 de 1998, “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia el 01 de julio de 2021.

Ley 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

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.

Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público”.

Decreto Ley 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.

Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.

Resolución 390 del 03 de mayo de 2017. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.

ORIENTACIÓN CONCEPTUAL Y METODOLÓGICA

Los conceptos que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de capacitación, que se aplican en el Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía de Santiago de Cali son los siguientes:

Gobierno Abierto:

La Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016) define el término como el conjunto de mecanismos y estrategias que contribuyen a la gobernanza pública y al buen gobierno, basado en los pilares de la transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, colaboración e innovación. Donde la ciudadanía tiene un rol protagónico en el proceso de toma de decisiones, así como en la formulación e implementación de políticas públicas, para fortalecer la democracia, la legitimidad de la acción pública y el bienestar colectivo. Desde esta perspectiva, se colige que el aprendizaje organizacional facilita las posibilidades de los servidores para aportar a iniciativas de mejora en la gestión pública donde las estrategias de capacitación son cruciales.

Aprendizaje Organizacional:

Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Formación:

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación:

Es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

También se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, derechos y deberes (Constitución política de Colombia de 1991 Art-67).

Educación Formal:

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:

Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Educación informal:

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Programas de aprendizaje:

Hace referencia al conjunto de procesos estructurados que tiene como propósito la ampliación o generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, valores y actitudes que permiten a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Capacitación:

“Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

“Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Entrenamiento en el puesto de trabajo:

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento:

En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación en la que solo se admiten servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, y busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata y solo será.

Inducción y Reinducción:

Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998- Art. 7).

Enfoques pedagógicos

Siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, la generación de conocimiento y de los procesos de aprendizaje puede ser entendida a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes enfoques pedagógicos vinculados al hecho de aprender.

Estos enfoques se abordan de la siguiente manera:

Conductismo: Se logra por repetición de patrones. Se usa para la consecución de aprendizajes simples.

Cognitivismo: Se utiliza para producir nuevos patrones de comportamientos.

Constructivismo: Se utiliza para resolver problemas en entornos cambiantes.

Andragogía: Estudia el proceso de aprendizaje de los adultos.

Profesionalización del servidor público:

Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

EJES TEMÁTICOS

De acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, las temáticas priorizadas se consolidarán en tres ejes:

Eje 1: Gobernanza para la Paz:

“La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas

públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Eje 2: Gestión del Conocimiento:

“Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Eje 3: Creación de Valor Público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Teniendo en cuenta que el Plan Institucional de Capacitación tiene como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral en el sector público, los programas de aprendizaje se enmarcan en tres modalidades diferentes de instrucción: la capacitación, el entrenamiento y la inducción-reinducción, cada una con un propósito diferente y resultados específicos.

Así las cosas, el acceso al conocimiento no está sujeto a un factor de exclusión, como es el tipo de vinculación que tiene un individuo con la entidad; por el contrario, se optimizan los recursos al ampliar la cobertura con la misma inversión, y el conocimiento estará disponible para todos los servidores públicos que se encuentren vinculados y los que puedan llegar a vincularse en el futuro; convirtiendo el conocimiento en un activo de la entidad y no de un grupo de individuos en particular.

A partir de la aplicación del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) por parte de los servidores públicos, los líderes de proceso, las temáticas del Plan de Desarrollo, los informes de los entes de control y los informes de auditorías, resultados de evaluación del desempeño, resultados encuesta de clima organizacional, se priorizaron los programas de aprendizaje a ejecutar en la vigencia 2020, los cuales están relacionados en documento anexo.

Beneficiarios

Teniendo en cuenta lo estipulado en el Decreto 894 de 2017 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, que estén desempeñando labores en el Departamento Administrativo de la Función Pública y estos podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo.

Obligaciones de los beneficiarios:

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación en Función Pública tienen las siguientes obligaciones:

- a. “Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.”
- b. “Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.”
- c. “Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.”
- d. “Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.”
- e. “Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.”

- f. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Objetivo estratégico

Desarrollar en los servidores públicos capacidades y competencias que permitan cumplir con los objetivos y metas institucionales, con el fin de liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos en los que se desenvuelve la Alcaldía de Santiago de Cali.

Objetivos de gestión

Fomentar el aprendizaje organizacional y promover ambientes de aprendizaje en los que se cultive la innovación y la transformación.

Optimizar los diferentes recursos que la entidad pueda poner a disposición de espacios de aprendizaje en su interior.

Fomentar una cultura del aprendizaje continuo en la que la investigación y la motivación de los servidores por adquirir y aplicar nuevos conocimientos de manera autónoma, sea reconocida por sus líderes y por la entidad misma.

Integrar las técnicas y herramientas pedagógicas que se requieran con el fin de hacer uso de herramientas virtuales (ambientes virtuales de aprendizaje), para fortalecer las capacidades institucionales y ofertar programas de capacitación.

Desarrollar el sentido de pertenencia de los servidores públicos por la entidad, integrándolos a la cultura organizacional, a través de las jornadas de inducción y reinducción, en aras de contribuir a un mejor desempeño, compartiendo sus conocimientos y experiencias profesionales.

DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El PIC 2020 se divulga según las estrategias establecidas por la Oficina Asesora de Comunicaciones, es decir, en la intranet, carteleras y correos electrónicos.

Así mismo, esta sensibilización se realizará a través del sistema de gestión documental ORFEO.

EJECUCIÓN DEL PIC

Se implementa las actividades establecidas de acuerdo con el PIC 2020, la aprobación de las capacitaciones se informará por medio del sistema de gestión documental ORFEO y se convocará a través de la misma herramienta, por medio de intranet y correo electrónico.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y evaluación se efectuará de manera permanente, con la aplicación de las encuestas de satisfacción y apropiación del conocimiento.