



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

DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL, TURÍSTICO, EMPRESARIAL Y
DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2026

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. ¡Error! Marcador no definido. | |
| 2. MARCO NORMATIVO | 3 |
| 3. ORIENTACIÓN CONCEPTUAL Y METODOLÓGICA | 4 |
| 4. EJES TEMÁTICOS | 7 |
| 5. ALCANCE | 8 |
| 6. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN | 10 |
| 6.1 Objetivo estratégico | 10 |
| 6.2 Objetivos de gestión | 10 |
| 7. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN | 10 |
| 8. METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2026 | 10 |
| 9. EJECUCIÓN DEL PIC | 11 |
| 10. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN | 11 |
| 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 12 |
| 11.1 Evaluación de Eficacia | 12 |
| 11.2 Evaluación de Impacto (Efectividad) | 12 |

1. INTRODUCCIÓN

La Alcaldía Distrital de Santiago de Cali reconoce al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la entidad, siendo el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados

Así mismo, es importante mencionar que, la gestión del talento humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales, con lo cual se busca impactar en el comportamiento y desempeño de los servidores públicos, a fin de generar una cultura organizacional orientada a resultados concretos, medibles y cuantificables, que al final garanticen la óptima prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal.

Para fortalecer las capacidades, competencias y habilidades de los servidores públicos vinculados a Santiago de Cali Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios, se hace necesario diseñar e implementar un Plan Institucional de Capacitación que dé respuesta a las necesidades institucionales identificadas a través del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO y a lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública en el "Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030", mediante el cual se actualizan de los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor particularmente para la entidad de la cual hace parte. Para ello se establecen seis ejes temáticos en los cuales se debe enmarcar los Planes Institucionales de Capacitación y se define un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores públicos al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público, la organización metodológica del conocimiento de lo público, la formación continuada y la formación de directivos públicos.

2. MARCO NORMATIVO

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

Constitución Política de Colombia, Artículo 53 "... garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad."

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”. Especialmente en el Artículo 15. “Las unidades de personal de las entidades... 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (...)” y Artículo 36. Objetivos de la capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus 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 (...)”

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”.

Ley 1952 de 2019, “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario, se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”, artículo 37, numeral 3 y artículo 38, numeral 42, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones y capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

Ley 1960 de 2019, “Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

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”.

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

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

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”.

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

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. DAFP – ESAP.

Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. DAFP – ESAP 2023 – 2030.

3. 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 del Distrito Especial 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, centrando e incluyendo a la ciudadanía 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.

Aprendizaje Organizacional:

Entendido este, como la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento. (Barrera & Sierra, 2014).

Formación:

Se entiende como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial emocional e intelectual.

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. (Constitución política de Colombia de 1991, Art. 67).

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. (Ley 115 de 1994, Art. 1)

Educación Formal:

Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos. (Ley 115 de 1994, Art. 10; Decreto de Ley 1567 de 1998, Art.7)

El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998, Art. 4, parágrafo).

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 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 de 1994, Art. 43)

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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”. (Decreto Ley 1567 de 1998, Art. 4)

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 atender, 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 se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Inducción y Reinducción:

Procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo (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. Dichos 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 a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Ley 1960 de 2019. Art. 3).

4. EJES TEMÁTICOS

De acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030, las temáticas priorizadas se consolidarán en cuatro ejes:

Eje 1: Paz total, Memoria y Derechos Humanos:

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir de un direccionamiento político capaz de proporcionar escenarios de paz y garantía de los derechos. Lo anterior responde al papel fundamental que tiene las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente la convivencia y el bienestar de la población. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2023 - 2030).

Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente:

Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructor social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza, el objetivo es facilitar a los servidores públicos la comprensión de propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un proceso de paz total y justicia. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2023 - 2030).

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad:

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública, en este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2023 - 2030).

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura:

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación

dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2023 - 2030).

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público:

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en las y los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia, la eficiencia y a la integridad del servicio.

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el código de integridad del Servidor Público. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2023 - 2030).

Eje 6: Habilidades y Competencias:

A través de este eje, se puede fortalecer o desarrollar competencias laborales que permita completar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de articular los componentes claves como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2023 - 2030).

5. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, inicia desde la detección de necesidades de aprendizaje organizacional presentadas por cada uno de los organismos de la Administración Distrital y finaliza con el informe de gestión de la vigencia; propiciando las condiciones necesarias para la generación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades.

5.1 Beneficiarios

La Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998 y establece que todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades

detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

De acuerdo con el tipo de vinculación, los colaboradores de la Administración Distrital de Santiago de Cali, podrán participar de la siguiente oferta institucional de capacitación:

- ✓ Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción:
 - Capacitación formal (de acuerdo con el presupuesto y el sistema de Estímulos).
 - Educación para el trabajo.
 - Inducción y Reinducción.
 - Entrenamiento en el puesto de trabajo.
 - Temas transversales

- ✓ Provisionales:
 - Inducción y Reinducción.
 - Educación para el trabajo.
 - Entrenamiento en el puesto de trabajo.
 - Temas transversales

- ✓ Prestación de Servicios:
 - Inducción y Reinducción.
 - Entrenamiento en el puesto de trabajo.
 - Capacitaciones por gestión con diferentes entidades

5.2 Obligaciones de los beneficiarios:

Conforme al artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación 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 adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- d. Servir 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.

6. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

6.1 Objetivo estratégico

Desarrollar en los servidores públicos capacidades y competencias que permitan no solamente cumplir con los objetivos y metas institucionales, sino generar aprendizajes y habilidades que contribuyan a la implementación de los procesos y acciones de mejora en general, en los diferentes contextos en los que interviene la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

6.2 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 de 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.

7. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El PIC 2026 se divulga a través de los diferentes medios de comunicación establecidos por la Oficina Asesora de Comunicaciones (intranet y correos electrónicos).

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

8. METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2026

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, se realizaron las actividades consignadas en el procedimiento establecido a través del formato MATH02.06.04.P002 y aplicando las directrices emitidas por Función Pública a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030

9. EJECUCIÓN DEL PIC

Se implementan las actividades establecidas de acuerdo con el PIC 2026, 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 la intranet y correo electrónico.

10. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali, en el marco de la normatividad y de la misión institucional diseña el curso virtual de inducción – reinducción, en la plataforma institucional Moodle dirigido a los nuevos servidores públicos que se vinculen y/o que presenten movilidad en planta, así como a todos los colaboradores incorporados, con el objetivo de proporcionar las herramientas necesarias para desarrollar competencias y gestión de conocimiento acerca de la entidad, entre ellos sus políticas, planes, proyectos, programas, actividades, novedades o actualizaciones, fortaleciendo su integración a la cultura organizacional. Este curso se encuentra diseñado en secciones o pestañas que orientan el proceso de aprendizaje y está compuesto por:

- Lineamientos Generales
- Direccionamiento estratégico
- Conocimientos específicos del nivel directivo
- Gestión ética e integridad
- Gestión del Talento Humano
- Sistemas de evaluación de desempeño y acuerdos de gestión
- Sistemas de gestión (Sigep, Secop, Seguridad Social y Salud en el Trabajo, Sistema de Gestión Integral de Residuos Sólidos SGIRS, Programa Empezando por Casa),
- Sistema de Gestión de Calidad (MIPG, Plan anticorrupción, arquitectura empresarial, Daruma)
- Tics - DATIC
- Disciplinario y Transparencia
- Gestión del Conocimiento
- Equidad de Género
- Gestión Documental
- Evaluaciones de conocimiento
- Evaluación general de la capacitación
- Certificado
- Evidencia de certificación
- Material de Consulta

11. 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. Adicional a esto, contaremos con los siguientes indicadores:

11.1 Evaluación de Eficacia

Número de servidores públicos asistentes a las capacitaciones programadas en el PIC* 100

Número de servidores públicos convocados a las capacitaciones programadas en el PIC

11.2 Evaluación de Impacto (Efectividad)

La evaluación del impacto es la comparación de las variaciones generadas entre una situación inicial y otra posterior, luego de la intervención de la capacitación. Esta brindará resultados y evidenciará la efectividad en el puesto de trabajo de acuerdo a la calidad de los servicios que se prestan.

Así mismo, esta evaluación pretende conocer la percepción acerca de la incidencia de las acciones implementadas en la formación, de acuerdo con la capacitación desarrollada.

La medición del impacto de la capacitación, se efectúa de acuerdo con los siguientes criterios y requisitos particulares:

- ✓ Primero: Que su objetivo sea conforme a las competencias necesarias para la ejecución de sus funciones en el cargo.
- ✓ Segundo: Que su intensidad horaria sea igual o superior a las 20 horas de capacitación. La medición del impacto se realiza en los siguientes 4 a 6 meses de la capacitación y se mide por un instrumento virtual diseñado por el Subproceso de Capacitación y Estímulos.
- ✓ Tercero: Que se lleve a cabo una evaluación inicial y otra final.
- ✓ Cuarto: Divulgar y poner en práctica, las competencias adquiridas.