

MUNICIPIO SANTIAGO DE CALI



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

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION
INSTITUCIONAL**

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRÁTÉGICA DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2019

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	3
JUSTIFICACION.....	4
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
MARCO NORMATIVO.....	6
ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	7

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 2019 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 medida 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.

JUSTIFICACION

El Decreto 1083 de 2015 y la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, emitida por Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública en diciembre de 2017, establecen que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Este Plan, contiene las necesidades suministradas por los servidores públicos y líderes de proceso, detectadas a través de la aplicación del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO).

OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECIFICOS

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.

Formar un semillero de aprendizaje en la Alcaldía de Cali, que contribuya a la generación de valor público.

Promover el cambio cultural, pues se flexibiliza el modo de hacer las cosas en la entidad y se estimula la innovación.

Infundir el sentido de pertenencia de los servidores públicos por la entidad, pues son estos los generadores de los procesos de aprendizaje que contribuirán a un mejor desempeño, compartiendo sus conocimientos y experiencias profesionales.

Generar competencias individuales y colectivas orientadas al aprendizaje.

MARCO NORMATIVO

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

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”

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”

Decreto Ley 1227 de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”

Decreto 4661 de 2007. “Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005”

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

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

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.

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.

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 2019, los cuales están relacionados en documento anexo.