

RESOLUCION No 053  
(23 DE MARZO DEL 2017)

**"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN,  
INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN, DIRIGIDO A LOS EMPLEADOS DE LA  
PERSONERIA MUNICIPAL DE ARMENIA"**

EL PERSONERO (E) MUNICIPAL DE ARMENIA QUINDIO, en uso de sus atribuciones constitucionales, legales y funcionales que le confieren la Constitución política, la Ley 136 de 1994, acorde con lo dispuesto en la ley 909 de 2004, y el decreto 1567 de 1998, ley 443 de 1.998 art. 35, Decreto Reglamentario 1227 de 2.005 y,

**CONSIDERANDO:**

Teniendo en cuenta que los programas de inducción y re inducción se enmarcan bajo los preceptos del Plan de Bienestar Laboral y del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde establece: Que según el artículo 36 de la Ley 909 de 2004: “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 posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.

Que de acuerdo a lo señalado por el artículo 66 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005 “(...) los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

Que el literal h) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, señala que la Comisión de Personal debe participar en la elaboración del Plan Institucional de Capacitación y en su seguimiento. Que el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que los Planes Institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente, además de Programas de Inducción, Programas de Reinducción, los cuales deberán hacerse por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan los cambios.

Que el Decreto 943 de 2014, actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y entre los productos mínimos que corresponden al Componente de Talento Humano el Elemento de Desarrollo del Talento Humano, definidos en el Manual Técnico el cual hace parte integral de la citada norma, se encuentran: Plan Institucional de Formación y Capacitación, Programa de Inducción y Reinducción, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos, entre

otros. Que el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.9.1. consagra: "Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimiento de las áreas de trabajo y de los empleados, para el desarrollo de los planes anuales institucionales y las competencias laborales"

Que las normas que regulan el bienestar y capacitación de los empleados del estado están consagradas en el Decreto ley 1567 de 1.998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado " El decreto 1227 de 2.005 el cual reglamenta parcialmente la ley 909 de 2.004, por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, y el decreto 1567 de 1.998, Arts. 69 a 85, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado y , el decreto 4661 de 2.005 que modifica el decreto 1227 de 2.005.

Que el Decreto 1227 de 2005 que reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004, y el decreto 1567 de 1.998, expresan que las entidades deberán adelantar Planes de capacitación, reinducción y de estímulos orientados al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia, y la motivación del desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Que es deber de la Personería Municipal establecer las políticas locales que sitúen los procesos de formación, capacitación, reinducción de los servidores públicos que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral y personal de sus servidores logrando un sentido de pertenencia institucional y una eficiente gestión pública en el desarrollo de sus funciones.

D. Que por mandato de la ley 909 de 2004, corresponde a toda Entidad Pública que administre funcionarios de carrera administrativa, diseñar y mantener actualizado su propio plan de Capacitación, de inducción y reinducción, conforme a las necesidades detectadas en sus áreas Misionales y Generales.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 creó los sistemas de capacitación, inducción y reinducción a nivel nacional.

Que para la comprensión del diseño del PLAN DE CAPACITACIÓN, REINDUCCIÓN, las actividades o eventos estarán orientadas hacia dos grandes áreas definidas en la Ley como funcionales: Misional o Técnica y General.

Que es preciso aclarar que los funcionarios que tienen derecho a los programas de inducción y reinducción de acuerdo con la normatividad vigente, son los empleados públicos: los empleados de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción, los de periodo fijo, los Temporales y los empleados con nombramiento provisional.

Que los funcionarios que tienen derecho a los programas de CAPACITACION de acuerdo con la normatividad vigente, son los empleados públicos: los empleados de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción,

Que las entidades públicas, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de capacitación y reinducción.

Que la Personería Municipal, tiene la autonomía, para diseñar y aplicar en su interior en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos sus respectivos Programas de capacitación inducción y reinducción, realizando para ello los acuerdos y convenios interadministrativos a que hubiere lugar.

Que para el adecuado cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de CAPACITACIÓN Y REINDUCCIÓN la entidad debe apropiarse anualmente en su respectivo presupuesto los recursos necesarios para el Efectivo cumplimiento de los mismos.

Que con la expedición de la Ley 909 de 2004, el legislador confirma el compromiso por parte de la Entidad de Capacitar y formar a los empleados públicos, orientado hacia el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y Organizacional, de manera que se posibilite el mejoramiento continuo en la búsqueda de la calidad del servicio que misionalmente debe cumplir la entidad para la cual labora.

Que por lo anterior, el Personero Municipal (E).

#### **RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO.** ADOPTESE EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PERIODO 2016-2020 Y EL PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN para el periodo 2016-2020, para los servidores públicos de la Personería Municipal de Armenia, con el fin de garantizarles, la actualización de sus conocimientos, el mejoramiento continuo de sus competencias y el fortalecimiento del sentido de pertenencia a través de la reinducción de los principios, valores y políticas trazados por la Entidad.

**ARTICULO SEGUNDO.** DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN. Entiéndase por capacitación el conjunto de procesos de formación, como aquellos que

tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer la ética en el servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**ARTICULO TERCERO. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN:** La Personería Municipal de Armenia, realizará procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, a desarrollar en este habilidades Gerenciales y de servicio público y a suministrar 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.

**ARTICULO CUARTO.** Acoger los dos documentos que son producto de la Guía de las acciones a desarrollar en materia de Capacitación y de inducción y reinducción para los servidores públicos de la Personería Municipal.

**ARTICULO QUINTO. IMPLEMENTAR LOS RECURSOS PARA EL PLAN DE CAPACITACION Y DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN,** La Personería Municipal de Armenia, contara con los recursos que se instituyan en el presupuesto anual en el rubro de "Capacitación", así como con sus propios recursos físicos y humanos, los cuales deberán ser administrados bajos los principios constitucionales que rige la Administración pública.

**ARTICULO SEXTO. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.** Con el propósito de Organizar la capacitación internamente, la Personería Municipal de Armenia formulará con una periodicidad mínima de un (1) año su plan institucional de capacitación el cual será programado de acuerdo a encuestas de opinión realizada entre los funcionarios y el análisis de las deficiencias y necesidades que la Entidad detecte, para el buen funcionamiento de la misma.

**ARTICULO SÉPTIMO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición

### **COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Armenia Quindío, a los quince (23) días del mes de Marzo de 2017.

Jorge Iván Villegas Díaz  
Personero Municipal (E).

