CONCEJO SANTIAGO DE CALI	SOLICITUD O PRÓRROGA DE CONTRATACIÓN			SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD
	CODIGO: FO.102.23.001	FECHA DE APROBACIÓN: 13-02-2023	VERSIÓN: 001	

FECHA DE SOLICITUD: **ENERO DE 2026**

NOMBRE DEL SOLICITANTE: **RAFAEL FERNANDO MUÑOZ JEFE DE TALENTO HUMANO**

OFICINA/DEPENDENCIA/PROCESO: **TALENTO HUMANO**

TIPO DE SOLICITUD: **NUEVO CONTRATO: ____X_____ (A)** **PRÓRROGA DE CONTRATO: ____(B)**

A. COMPLETE LA INFORMACION EN CASO DE SOLICITUD DE NUEVO CONTRATO

TIPO DE CONTRATO (marque con una X)		PLAN O PROGRAMA A DESARROLLAR (Marque con una X))	
ADQUISICIÓN DE BIENES O COMPRAS		PLAN ESTRATÉGICO	
PRESTACION DE SERVICIOS ASISTENCIALES		PLAN DE ACCIÓN	X
PRESTACION DE SERVICIOS TECNICOS		PLAN DE MEJORAMIENTO	
PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES		PLAN DE COMPRAS	
OBRA		PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES	
CONVENIO INTERADMINISTRATIVO		OTRO	
OTRO		¿CUÁL?	

BREVE DESCRIPCIÓN DEL BIEN O SERVICIO SOLICITADO.

Prestación de servicio de capacitación, según el Plan de Capacitación del año 2026 del Concejo Distrital de Santiago de Cali.

Valor Estimado:	**Valor Total:**
Ciento diez millones de pesos mcte	**$ ´110.000.000**

B. COMPLETE LA INFORMACION EN CASO DE SOLICITUD DE PRÓRROGA DE CONTRATO

No. Contrato:	
Nombre Contratista:	
Plazo a adicionar:	**Valor a adicionar:**
FIRMA SOLICITANTE	
Vo Bo PRESIDENTE CONCEJO DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI	**ENTERADO DIRECCION ADMINISTRATIVA.**

La aceptación de la presente solicitud queda condicionada a la expedición del Certificado de Disponibilidad Presupuestal por parte de la Dirección Administrativa previa revisión y validación en el Plan Anual de Adquisiciones de la Entidad.

CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

Santiago de Cali, enero de 2026
300.302.12.207

DANIELLA PLAZA SALDARRIAGA
Presidente Del Concejo
Presidencia
Avenida 2n no. 10 n - 65

ASUNTO: Justificación Plan Institucional de Capacitación del Concejo Distrital de Santiago de Cali 2026.

Cordial saludo,

El Concejo Distrital de Santiago de Cali, en ejercicio de sus funciones, ha proyectado el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, con base en los pilares de la administración pública y buscando mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo de la entidad. Para ello, se requiere potencializar las competencias y capacidades específicas en sus empleados públicos.

Teniendo en cuenta que mediante la formación y capacitación se entregan competencias específicas para afrontar los desafíos laborales, potenciar habilidades, conocimientos y experiencias (en ocasiones subutilizados en el trabajo diario), mejorar las oportunidades de promoción y progreso, elevar los niveles de productividad con un mejor uso de los recursos disponibles (tecnológicos, físicos, entre otros), además de generar las condiciones para que cada uno de los funcionarios contribuya con sus capacidades y desempeños a un mejor logro de los objetivos institucionales, el Concejo Distrital de Santiago de Cali pretende contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales de sus servidores públicos desde las tres dimensiones del Saber Ser, Saber y Saber Hacer en el marco del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

Justificación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026

La formulación e implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se constituye en una obligación legal y estratégica para garantizar el fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos del Concejo de Santiago de Cali, en concordancia con el marco normativo que rige la gestión del talento humano en el sector público.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 (modificado por el Decreto 648 de 2017), y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la entidad debe promover acciones de capacitación orientadas al mejoramiento del desempeño institucional, el desarrollo del personal y la calidad en la prestación del servicio público.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en su dimensión de Gestión del Talento Humano, establece la obligación de identificar, priorizar y atender las necesidades de formación, considerando las competencias requeridas para el cumplimiento de los fines misionales y los resultados del diagnóstico institucional.

En cumplimiento de la normativa vigente en materia de contratación y en concordancia con el Plan Institucional de Capacitación del Concejo Distrital de Santiago de Cali, se aplicó una encuesta dirigida a los líderes de los doce (12) procesos que conforman la Corporación, así como a las veintiún (21) unidades de apoyo normativo con el propósito de identificar las necesidades de formación tanto a nivel de procesos como de los equipos de trabajo.

Este ejercicio diagnóstico se desarrolló en armonía con los ejes estratégicos definidos en el Plan Institucional de Capacitación, a saber:

Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
Eje 2: Participación ciudadana y control social
Eje 3: Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción
Eje 4: Innovación pública y transformación digital

Eje 5: Gestión territorial y desarrollo sostenible

Como resultado de la encuesta, se identificaron requerimientos de capacitación en las siguientes temáticas prioritarias:

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y Norma Técnica ISO.
- Mecanismo de participación ciudadana Manejo de crisis institucional y comunicación
- Planeación estratégica institucional
- Gestión por resultados y rendición de cuentas
- Contratación estatal y gestión contractual
- Mecanismo de participación ciudadana
- Gestión del riesgo y cambio climático
- Formulación y evaluación de políticas públicas
- Gestión del riesgo basado en la guía de gestión de riesgos de la función pública versión 7
- Inteligencia artificial para las entidades públicas
- Excel avanzado

Entre otros temas de carácter transversal orientados al fortalecimiento institucional. La contratación de este plan permitirá articular de manera técnica y pedagógica los contenidos, metodologías y recursos necesarios para ejecutar un proceso de capacitación efectivo, con indicadores de seguimiento, evaluación de impacto y transferencia de conocimientos al ejercicio funcional de los servidores públicos.

Adicionalmente, el cumplimiento de este plan contribuye a la mejora continua de los procesos institucionales, fortalece la cultura organizacional y responde a las recomendaciones de los entes de control en materia de fortalecimiento institucional y gestión del conocimiento.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que el Concejo no cuenta con el talento humano ni técnico especializado para desarrollar internamente este proceso con el alcance requerido, se justifica plenamente la necesidad de contratar un operador idóneo que formule,

implemente, evalúe y sistematice el Plan Institucional de Capacitación 2026, conforme a los principios de eficiencia, eficacia y transparencia de la administración pública.

La contratación del Plan Institucional de Capacitación 2026 se encuentra articulada con el Plan de Acción del Concejo de Santiago de Cali, en la línea estratégica de fortalecimiento institucional y desarrollo del talento humano, y cuenta con la debida disponibilidad presupuestal asignada al rubro correspondiente en el presupuesto de funcionamiento para la vigencia fiscal 2026. Esta inversión responde al principio de racionalidad del gasto público, dado que busca mejorar la capacidad técnica, operativa y ética del talento humano, impactando positivamente en la eficiencia de los procesos, el cumplimiento de las funciones constitucionales y legales del Concejo, y la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía.

Marco Normativo (Vigente para 2026)

- El Plan Institucional de Capacitación del Concejo Distrital de Santiago de Cali se proyecta 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.

- La Constitución Política de Colombia: estipula que la educación es un derecho propio de las personas.

- Ley 489 de 1998: establece el pilar sobre el cual se cimienta el sistema de desarrollo administrativo, entendido como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.
- El modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

- Decreto Ley 1567 de 1998: definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación; el cual establece

cinco componentes: a) Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema. b) Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación. c) Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación). d) Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización. e) Principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

- 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.

- 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 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005): por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos- Ley 770 y 785 de 2005.

- Decreto 648 de 2017: “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC, “Plan Nacional

de Formación y Capacitación 2020 – 2030" emitido por la Dirección de Empleo Público de marzo de 2020.

Objeto de Contratación y Beneficiarios

La Prestación del servicio de apoyo para la formación y fortalecimiento de las competencias de los Servidores Públicos del Concejo Distrital de Santiago de Cali, mediante la realización de capacitaciones conforme Plan Institucional de Capacitaciones de la vigencia 2026.

Alcance del Objeto: El objeto del contrato comprende los siguientes aspectos que el contratista deberá cumplir mediante la provisión de los bienes y servicios requeridos así:

- La provisión de docentes o capacitadores que dicten los cursos, e impartan el conocimiento sobre el tema específico, los cuales deben tener acreditada la condición de pedagogo o formación para ejercer la docencia o actividades de formación educativa.

- Las herramientas tecnológicas que se requieran para el desarrollo de los cursos, talleres o seminarios a dictar en pro del proceso de capacitación objeto del contrato.

- El apoyo didáctico y de insumos que se requiere para la realización de las capacitaciones.

- Los espacios locativos adecuados y el refrigerio o servicio de cafetería que se requiere para cada jornada de capacitación

- La población a la cual están dirigidas las capacitaciones corresponde a 55 servidores públicos del Concejo Distrital de Santiago de Cali, quienes desempeñan funciones en diferentes niveles: asistencial, técnico, profesional y profesional especializado.

Metodología para el Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación

La metodología para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Concejo de Santiago de Cali se fundamenta en lo establecido por el Decreto-ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, garantizando el cumplimiento de los principios de integralidad, complementariedad, participación, continuidad, énfasis en la práctica y orientación por competencias.

En concordancia con el diagnóstico de necesidades de capacitación y con el propósito de desarrollar competencias técnicas, transversales y comportamentales en los servidores públicos, se establece que las actividades formativas se desarrollarán principalmente a través de talleres y seminarios certificados, ajustando la intensidad horaria a la naturaleza y complejidad de cada tema.

1. Modalidades de capacitación

- Talleres certificados: Enfoque eminentemente práctico para la aplicación inmediata de conocimientos, utilizando estudios de caso, ejercicios grupales, simulaciones y resolución de problemas propios del contexto institucional.

- Intensidad horaria sugerida: hasta 8 horas, según la complejidad del contenido y las competencias a desarrollar.

- Seminarios certificados: Sesiones de actualización y reflexión sobre temáticas específicas, con participación de expertos y espacio para intercambio de experiencias y preguntas.

- Intensidad horaria sugerida: entre 4 y 8 horas, orientadas a sensibilizar, socializar cambios normativos o abordar asuntos estratégicos.

2. Estrategia metodológica

a) Diagnóstico participativo y técnico: Identificación de necesidades formativas mediante encuestas, entrevistas y análisis de procesos institucionales, priorizando las competencias clave para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Concejo.
b) Diseño de contenidos: Estructuración de cada taller y seminario con objetivos claros, resultados de aprendizaje medibles y actividades que promuevan la participación activa.
c) Ejecución con enfoque activo: Aplicación de metodologías participativas como aprendizaje basado en problemas, análisis de casos reales, trabajo colaborativo y ejercicios prácticos.
d) Certificación formal: Todos los talleres y seminarios culminarán con la expedición de un certificado que indique el nombre de la actividad, intensidad horaria, competencias desarrolladas y fecha de realización.

e) Evaluación y seguimiento: Implementación de evaluaciones diagnósticas y finales, encuestas de satisfacción y medición del impacto de la capacitación en el desempeño laboral, conforme al MIPG y al Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Cronograma y Presupuesto

Cronograma de actividades: El Plan Institucional de Capacitación (PIC) cuenta con un cronograma en el cual están descritas cada una de las capacitaciones, anexo al presente documento y forma parte de este. Las capacitaciones contenidas en el PIC se harán de forma presencial.

Presupuesto para el contrato: El presupuesto para la ejecución del contrato es por la suma de **CIENTO DIEZ MILLONES DE PESOS ($110.000.000) MCTE IVA NCLUIDO**.

CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

Forma de pago: El pago se realizará de la siguiente manera:

PRIMERO: Un primer pago correspondiente al treinta por ciento (30%) del valor del contrato una vez se cumplan los requisitos de perfeccionamiento, aprobación de pólizas, presentación de la factura con el lleno de los requisitos y el informe de actividades que detallen el cumplimiento de las obligaciones específicas del evento de instalación del PIC y un eje temático desarrollado.

SEGUNDO: Un segundo pago por valor del cuarenta por ciento (40%) del valor del contrato previa presentación de la factura con el lleno de los requisitos y el informe de actividades que detallen el cumplimiento de las obligaciones específicas del segundo evento presencial de actualización normativa y dos ejes temáticos desarrollados.

TERCERO: Un tercer y último pago correspondiente al treinta por ciento (30%) del valor del contrato previa presentación de la factura con el lleno de los requisitos y el informe de actividades con el cabal cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones específicas que contempla el último evento de clausura y los tres ejes temáticos desarrollados.

Atentamente,

RAFAEL FERNANDO MUÑOZ CERON
Jefe De Oficina
Oficina Talento Humano

Proyectó: Rafael Fernando Muñoz Cerón - Jefe De Oficina
Elaboró: Rafael Fernando Muñoz Cerón - Jefe De Oficina

ANEXO - CUADRO 1															
EJES TEMATICOS	**ACCION**	**ACTIVIDAD**	**TIPO DE CAPACITACIÓN**	**INTENSIDAD HORARIA (HORAS)**	**MARZO**		**ABRIL**		**MAYO**			**JUNIO**		
					SEMANAS									
					9/13	**16/20**	**13/17**	**20/24**	**4/8**	**11/15**	**25/29**	**1/5**	**9/12**	**22/26**
GESTION DEL CONICIMIENTO Y LA INNOVACION	Desarrollo - eje 1	Modelo integrado de planeacion y gestion (MIPG) y norma técnica ISO 19011	Taller	8										
		Excel avanzado		8										
		Formulación evaluación de politicas públicas		8										
		Contratacion estatal y gestion contractual		8										
PARTICIPACION CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL	Desarrollo - eje 2	Mecanismo de participacion ciudadana, manejo de crisis institucional y comunicación	Seminario	6										
		Gestion por resultados y rendiccion de cuentas		6										
INTEGRIDAD TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	Desarrollo - eje 3	Gestion del riesgo basado en la guia de gestion de riegos de la función pública	Seminario	8										
INNOVACION PUBLICA Y TRANSFORMACION	Desarrollo - eje 4	Inteligencia artificial para las entidades Públicas	Taller	8										
GESTION TERRITORIAL Y DESARRROLLO SOSTENIBLE	Desarrollo - eje 5	Gestión de riesgo y cambio	Seminario	6										
		Planeacion estrategica institucional	Taller	8										
	TOTAL			74										