



**Instituto de Movilidad
de Pereira**

**RESOLUCIÓN No
DE**

-- 000065

27 ENE 2025

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL ANUAL DE
CAPACITACIÓN Y EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS
DEL INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA VIGENCIA 2025**

El Director General del Instituto de Movilidad de Pereira, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por los Acuerdo No. 137 de diciembre 20 de 1994, el Decreto 662 de octubre 20 de 2006, modificado por el Decreto 869 de 2012, Decreto No. 838 del 7 de octubre de 2016 y el Artículo 18 numerales 13 y 14 del cuerdo No. 005 de Junta Directiva de 2018, Decreto de nombramiento No. 001275 del 20 de agosto de 2024, Acta de Posesión No. 000055 de fecha 21 de agosto del mismo año y

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto Ley 1567 de 1998, se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos para los empleados del Estado, normatividad aplicable al Instituto de Movilidad de Pereira en beneficio de los servidores públicos.

Que el citado Decreto Ley, consagra que la organización de la Capacitación de los empleados públicos de cada entidad, se rige además por los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, los Decretos Reglamentarios y la Planeación Institucional.

Que el artículo 4 del Decreto ibídem, establece "Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y 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.



Que el artículo 6 del Decreto ibídem establece, entre otros los principios de complementariedad, objetividad y prevalencia del interés de la organización, tendientes al desarrollo y avance en la instrucción de los funcionarios para el desarrollo efectivo y actualizado de las actividades inherentes a sus funciones y finalidades.

Que la Ley 909 del 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", establece en el Título VI, Capítulo I, que la capacitación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas habilidades, valores y competencias, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación del servicio.

Que, de igual manera, el Decreto 1227 de 2005 en el título V, establece el sistema nacional de capacitación y estímulos, el cual deberá ser adelantado por las unidades de personal o quien haga sus veces, de conformidad a las competencias laborales y buscar la excelencia en el desempeño.

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, establece 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 e institucionales y las competencias laborales; así mismo señala, que los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o quine haga sus veces, para los cual se apoyaran en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración pública , y los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Que en la aplicación de lo previsto en el artículo 2.2.9.6 del Decreto 1083 del 2015, el cual fue modificado y adicionado por el Decreto 648 del 2017, el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración pública, diseñaron en el año 2018 la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) Profesional y desarrollo de los servidores públicos.

Que en cumplimiento de las directrices del DAFP y ESAP, la dependencia de Talento Humano de la Subdirección general Administrativa Operativa y Financiera, diseño en la presente vigencia, el Plan Institucional de Capacitación basado en un diagnóstico de necesidades, cuyo propósito es el de generar en los servidores públicos del Instituto de Movilidad de Pereira una mayor capacidad de aprendizaje, de acción y de mejoramiento, respondiendo a las necesidades actuales del establecimiento público.

Por lo anterior expuesto, La Dirección General,



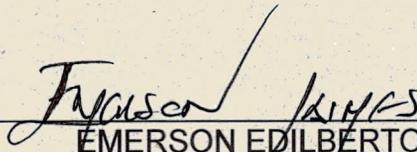
--000065
27 ENE 2025

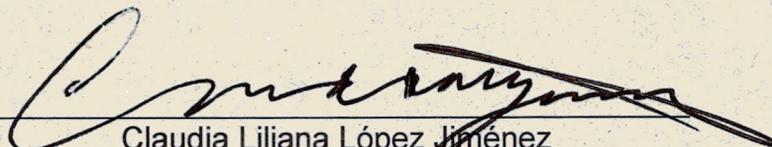
RESUELVE

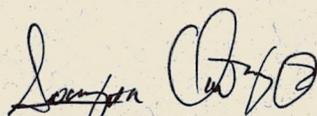
ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional Anual de Capacitación y el Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos del Instituto de Movilidad de Pereira, para la vigencia 2025 presentado por la dependencia de Talento Humano de la Subdirección general Administrativa Operativa y Financiera, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

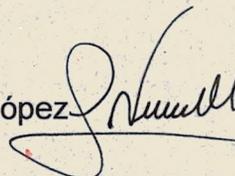
ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


EMERSON EDILBERTO JAIMES
Director General


Claudia Liliana López Jiménez
Profesional Esp. Talento Humano


Revisión Financiera: Ancizar de Jesús Ortiz Quintero
Subdirector General Administrativa y Financiera

Revisión Legal: Juana Valentina Mejía López 
Subdirectora de Oficina Jurídica

Proyectó: Claudia Liliana López Jiménez 
Profesional Especializada de Talento Humano