



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

RESOLUCION 000672
03 DIC 2008

Por medio de la cual se adopta el Sistema de Desarrollo Administrativo, se conforma el Comité Técnico Institucional de Desarrollo Administrativo y se reglamenta el adecuado cumplimiento del Capítulo Cuarto de la Ley 489 de 1998 en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid

EL RECTOR

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, especialmente las conferidas por los literales a, e y y, del artículo 24 del Acuerdo N°10 del 21 de abril de 2008, y

CONSIDERANDO:

1. Que la Ley 489 de 1998 en su capítulo IV, regula el Sistema de Desarrollo Administrativo.
2. Que en el Decreto 3622 del 10 de octubre de 2005, se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
3. Que la Institución como entidad de la administración pública del orden departamental debe acogerse al marco normativo de Desarrollo Administrativo.

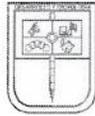
En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Sistema de Desarrollo Administrativo en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, el cual tendrá un **COMITÉ TÉCNICO INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO**, cuya organización y funciones serán las establecidas en el Decreto reglamentario 3622 de 2005 y demás normas que la reglamenten, adicionen o modifiquen.

ARTÍCULO SEGUNDO: DESARROLLO ADMINISTRATIVO: El artículo 3 del Decreto 3622 de 2005, define el desarrollo administrativo como un proceso de mejoramiento permanente y planeado para la buena gestión y uso de los recursos y del talento humano en los organismos y entidades de la Administración Pública, cuyos propósitos son:

93



- a) La creación de relaciones de cooperación, aceptación y reconocimiento entre los servidores públicos, los particulares investidos para el ejercicio de funciones administrativas y la comunidad en general;
- b) El cumplimiento de los fines sociales del Estado y de las responsabilidades y compromisos del servidor público;
- c) El mejoramiento de los niveles de gobernabilidad de la Administración Pública; y
- d) El mejoramiento en la calidad de los bienes y servicios a cargo del Estado.

ARTICULO TERCERO: Establecer los siguientes Fundamentos del Sistema de Desarrollo Administrativo para el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid:

1. Políticas de Desarrollo Administrativo: Según el artículo 7 del Decreto 3622 de 2005, son un conjunto de orientaciones que inducen procesos de modernización en la gestión de los elementos organizacionales y funcionales de la Administración Pública para el fortalecimiento de los niveles de gobernabilidad y legitimidad del Estado.

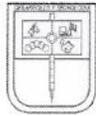
a) El Desarrollo del Talento Humano Estatal. Orientada a desarrollar las habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos y a definir parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el mérito y en cumplimiento de los principios de la función administrativa.

b) La Gestión de la Calidad. Como un instrumento gerencial que permite dirigir y evaluar el desempeño institucional en términos de calidad, tomando como base los planes estratégicos y de desarrollo de las entidades, con el fin de ofrecer productos y servicios que satisfagan las necesidades y requisitos de la ciudadanía.

c) La Democratización de la Administración Pública. Dirigida a consolidar la cultura de la participación social en la gestión pública, con el fin de facilitar la integración de los ciudadanos y servidores públicos en el logro de las metas económicas y sociales del país y a construir organizaciones abiertas que permitan la rendición social de cuentas y propicien la atención oportuna de quejas y reclamos, para el mejoramiento de los niveles de gobernabilidad;

d) La Moralización y Transparencia en la Administración Pública. Se orienta a la formación de valores de responsabilidad y vocación de servicio que garanticen el interés general en la administración de lo público y se promueva la publicidad de las actuaciones de los servidores públicos; así mismo, se orienta a la prevención de conductas corruptas y a la identificación de áreas susceptibles de corrupción.

e) Los Rediseños Organizacionales. Dirigidos a diseñar organizaciones modernas, flexibles y abiertas al entorno, orientadas hacia la funcionalidad y modernización de las estructuras administrativas y racionalización de las plantas de personal con miras a desarrollar sus objetivos y funciones dentro de un marco de austeridad y eficiencia, que promueva la cultura del trabajo en equipo, con capacidad de transformarse,



adaptarse y responder en forma ágil y oportuna a las demandas y necesidades de la comunidad, para el logro de los objetivos del Gobierno Departamental.

2. **PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:** Conjunto de lineamientos y prioridades que deberá tener en cuenta la Institución, en la elaboración de los programas de formación y capacitación, de manera que todos sus esfuerzos conduzcan a contar con el servidor público que ésta demanda.

Los componentes del Plan Institucional de Formación y Capacitación a que alude el Artículo 16, literal b, de la Ley 489 de 1998, son:

a) **Formación y capacitación.** La formación es 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. La capacitación es el conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y a fortalecer las competencias de los servidores públicos de la Institución.

b) **Lineamientos de política.** La formulación y ejecución de los programas específicos de formación y capacitación deben consultar los requerimientos de los planes de acción y operativo de la Institución y de los organismos de la Administración Pública con los que se tenga relación y los conocimientos y habilidades sobre las demandas del entorno, la capacidad para discernir problemas y tomar decisiones que conduzcan a soluciones efectivas y al desarrollo de valores consonantes con los intereses de lo público.

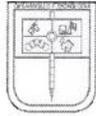
c) **Programas de formación y capacitación.** Son el conjunto de orientaciones que estructuran las diferentes propuestas de formación y capacitación para el mejoramiento de la capacidad organizacional de la Institución.

d) **Implementación del plan de formación y capacitación.** El plan determina responsabilidades compartidas entre una oferta institucional de organismos públicos, con obligaciones y competencias específicas, y las entidades públicas, para apoyar el desarrollo de las acciones de formación y capacitación del Sistema de Desarrollo Administrativo. La implementación comprende la gestión integral del Plan desde su formulación hasta la evaluación y ajuste.

ARTICULO CUARTO: PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO. Según el artículo 5 del Decreto 3622 de 2005, es un instrumento en el que se determinan los programas, proyectos, acciones, actividades, responsables e indicadores para el mejoramiento de la gestión de la Institución, en el marco de las políticas de desarrollo administrativo.

El Plan de Desarrollo Administrativo debe obedecer a criterios de integralidad que generen mejores alternativas de carácter organizacional e involucren orientaciones

7



00 06 72

03 DIC 2008

concretas para el mejoramiento de la capacidad administrativa y el desempeño institucional.

La operatividad del Sistema de Desarrollo Administrativo se realiza a través de la implementación anual del Plan Operativo Institucional.

EL Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, tendrá la obligación de presentar el Plan de Desarrollo Administrativo en el mes de enero de cada año, ante el COMITÉ TÉCNICO INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO, para su aprobación y dentro de los últimos 30 días de la respectiva vigencia para su evaluación.

ARTICULO QUINTO: Comité Técnico Institucional de Desarrollo Administrativo. Según el artículo 12 del Decreto 3622 del 2005, el Comité Técnico Institucional de Desarrollo Administrativo estará conformado por el Comité Rectoral, y por los servidores públicos de la Institución, que el Rector designe. A dicho Comité le corresponde:

- a. Elaborar diagnósticos sobre el estado de las políticas de desarrollo administrativo.
- b. Formular propuestas para tener en cuenta en la elaboración del Plan de Desarrollo Administrativo.
- c. Desagregar las grandes orientaciones de política definidas en los planes de acción.
- d. Colaborar en el desarrollo e implementación de las políticas de desarrollo administrativo.
- e. Elaborar los planes institucionales de desarrollo administrativo.

ARTICULO SEXTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

EFREN BARRERA RESTREPO
Rector

90

