	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA: [1]
		CÓDIGO: MAAD.230.200
	RESOLUCIÓN	VERSIÓN 3
		Fecha Aprobación 21/03/2012

RESOLUCION No.


03 MAY 2012 000202 89

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA.

EI ALCALDE DEL MUNICIPIO DE CARTAGO- VALLE, en uso de sus atribuciones contenidas en el artículo 315 de la Constitución Nacional y las Leyes 443 de 1998 y 909 de 2004, Decretos 1567 de 1998, 682 de 2001 y 770 de 2005 y

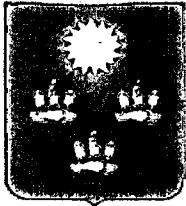
CONSIDERANDO:

1. Que de conformidad con el Plan de Acción Institucional de la Secretaria de Desarrollo Humano y Servicios Administrativos, el Proceso de Gestión del Talento Humano implementará, un Plan Institucional de Capacitación para los servidores públicos de la Administración Central de la Alcaldía de Cartago.
2. Que el Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 crea el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.
3. Que de acuerdo con el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, la capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento de la prestación de los servicios.
4. Que según el artículo 65 del Decreto 1227 del 2005, los planes de capacitación en las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA: [2]
		CÓDIGO: MAAD.230.200
	RESOLUCIÓN 000202	VERSIÓN 3
		Fecha Aprobación 21/03/2012

necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.

5. Que de conformidad con el artículo 66 del Decreto 1227 del 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.
6. Que el Decreto 2539 de 2005, establece las competencias generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades.
7. Que mediante Decreto 4665 de 2007 se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, permitiendo estructurar programas de capacitación y formación, articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, incluyendo las orientaciones de la capacitación por competencias.
8. Que dentro de los lineamientos conceptuales de la política, están:
 - A. La profesionalización del empleo público de la gestión integral del Talento Humano.
 - B. El desarrollo de las competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público.
 - C. Enfoque de la formación basada en competencias.
9. Que los lineamientos pedagógicos de la política son:
 - Educación basada en problemas
 - Proyecto de aprendizaje en equipo
 - Valoración de los proyectos de aprendizaje
10. Que es motor fundamental de la Gestión del Talento Humano la motivación y mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos.
11. Que para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación se hará la respectiva destinación presupuestal para los cuatro años de la Administración.

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA: [3]
		CÓDIGO: MAAD.230.200
	RESOLUCIÓN 000202	VERSIÓN 3
		Fecha Aprobación 21/03/2012

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. El Plan Institucional de Capacitación y Formación de los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Cartago tendrá como objetivo el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales de las áreas de trabajo y la profesionalización de los servidores públicos de la entidad, con miras a facilitar la prestación del servicio con calidad y el cumplimiento de los fines de la misma.


ARTÍCULO 2. El Plan Institucional de Capacitación-PIC, privilegiará las estrategias de educación informal que hacen parte de la cotidianeidad laboral y se apoyará en las propuestas que realice el sector educativo a nivel de la educación para el desarrollo humano y la educación informal, con fundamento en el enfoque de formación por competencias.

ARTICULO 3. Lineamientos Pedagógicos son los referentes técnicos que se utilizan en el Plan de Formación y Capacitación y se fundamentan en los siguientes aspectos:

3.1. La educación basada en problemas: Fundado en un modelo constructivista, a partir de las condiciones de desempeño, de las dificultades para obtener los resultados esperados en el trabajo individual y grupal, así como las expectativas y retos para mejorar el servicio, es posible reconocer necesidades o problemas institucionales que puedan ser resueltos mediante la capacitación.

3.2 Proyecto de Aprendizaje en equipo como eje del Plan Institucional: Los equipos son una forma de organizar los funcionarios para facilitar el aprendizaje con base en un proyecto formulado; el proyecto permite reconocer el entorno, determinar un plan de aprendizaje general e individual y autodirigir el aprendizaje es decir, los servidores públicos deciden buscar la información necesaria y orientar sus fortalezas según sea el caso, además permite considerar en forma integral, las dimensiones del ser, hacer y saber en el proceso de aprendizaje.

3.3 La valoración de los aprendizajes-ficha de Aprendizaje Individual: La ficha de Aprendizaje individual recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el Servidor Público, incluye también y de manera obligatoria, reportes de autovaloración y de hetero-evaluación. El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada servidor público aún cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA: [4]
		CÓDIGO: MAAD.230.200
	RESOLUCIÓN 000202	VERSIÓN 3
		Fecha Aprobación 21/03/2012

3.4 Las competencias: Del nivel laboral, comportamental y funcional, determinadas en el manual de funciones, requisitos y competencias de la Entidad.

ARTICULO 4. Financiación del Plan Institucional de Capacitación: tendrá como fuente los siguientes recursos:

4.1 Las partidas del presupuesto dentro de la Entidad tendrá por objeto la formación y capacitación de los Servidores Públicos de la Alcaldía de Cartago.

4.2 Los convenios que realice la Alcaldía de Cartago, con organismos nacionales privados o públicos.

ARTICULO 5. El Plan Institucional de Formación y Capacitación, a través de los proyectos de aprendizaje en equipo cubrirá las necesidades de capacitación de los Servidores Públicos de la Alcaldía de Cartago, teniendo como base fundamental del mismo las competencias laborales que deberán ser desarrolladas y fortalecidas en los servidores de la entidad, para el cumplimiento de sus funciones y el adecuado cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.


ARTICULO 6. El Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Alcaldía de Cartago, se formulará utilizando los instrumentos técnicos que elaboren el DAFP y la ESAP con base en proyectos de aprendizaje en equipo para el desarrollo de competencias.

ARTICULO 7. Los estudios técnicos de las competencias laborales, se realizará teniendo en cuenta el manual de funciones y competencias por cargo.

ARTICULO 8. Serán responsables de las diferentes fases de la formulación del PIC, las siguientes dependencias:

8.1. GRUPO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO. Sus responsabilidades serán las siguientes:


1. Capacitar y asesorar a las áreas de la Entidad en el diligenciamiento de las fichas de aprendizaje en equipo e individual y en el diseño e implementación de proyectos de aprendizaje.

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA: [5]
		CÓDIGO: MAAD.230.200
	RESOLUCIÓN 000 000	VERSIÓN 3
		Fecha Aprobación 21/03/2012

2. Sensibilizar e instruir sobre la política de formación y capacitación, sobre los proyectos de aprendizaje en equipo y sobre el PIC en general. Incluir a la Comisión de Personal en la sensibilización.
3. Acompañar a cada área en la definición de los proyectos de aprendizaje, ajustando las propuestas a la metodología prevista.
4. Capacitar y asesorar a los equipos de aprendizaje que se conformen en el desarrollo de cada una de las etapas.
5. Programar reuniones con la Comisión de Personal para definir los proyectos que se plasmarán en el PIC.
6. Elaborar cronograma para el desarrollo del PIC.
7. Administrar la oferta de capacitación externa teniendo en cuenta las exigencias de la capacitación por competencias.
8. Hacer seguimiento y evaluación a los proyectos de aprendizaje y al PIC
9. Identificar empleados que puedan actuar como facilitadores de los proyectos en las diferentes áreas.
10. Seleccionar y capacitar a los facilitadores en su labor de apoyo a los equipos de aprendizaje. Estos facilitadores deberán recibir preparación en pedagogía.
11. Capacitar a los jefes inmediatos sobre los proyectos de aprendizaje y su funcionamiento, teniendo en cuenta que estos deben ser un apoyo facilitando el desarrollo de los proyectos, realizando su seguimiento y evaluación y permitiendo su transparencia al trabajo.
12. Monitorear permanentemente el PIC.

8.2 .OFICINA DE PLANEACIÓN. Sus responsabilidades serán las siguientes:

1. Apoyar a la comisión de personal en el tema de indicadores para evaluar el PIC.
2. Apoyar la evaluación de impacto del PIC.

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA: [6]
		CÓDIGO: MAAD.230.200
	RESOLUCIÓN 000202	VERSIÓN 3
		Fecha Aprobación 21/03/2012

8.3. SECRETARIOS Y SUBSECRETARIOS DE DESPACHO, DIRECTORES Y SUBDIRECTORES, COORDINADORES DE AREA, LIDERES DE PROGRAMA JEFES INMEDIATOS. Sus responsabilidades serán las siguientes:

1. Promover en sus áreas de trabajo la formulación de proyectos de aprendizaje, una vez se finalice la planeación institucional.
2. Orientar la formulación de proyectos de aprendizaje y objetivos estratégicos
3. Priorizar problemas o retos institucionales del área.
4. Proporcionar información sobre proyectos y objetivos estratégicos del área y de la Entidad.
5. Participar en las reflexiones de los equipos para establecer la situación problémica.
6. Avalar los proyectos de aprendizaje formulados por los servidores públicos de su área de trabajo.
7. Priorizar proyectos estratégicos de área.
8. Garantizar el cumplimiento del plan de aprendizaje de los empleados, así como los espacios para reuniones y horarios de aprendizaje.

8.4. SERVIDORES PÚBLICOS. Sus responsabilidades serán las siguientes:

1. Conformar equipos de aprendizaje
2. Participar en la formulación e implementación de los proyectos de aprendizaje en equipo
3. Asumir actividades y desarrollarlas para el aprendizaje del equipo.
4. Documentar su portafolio de evidencias, en la ficha de Aprendizaje Individual.
5. Realizar el seguimiento y evaluar el proceso de aprendizaje individual y de equipo.
6. Aplicar los aprendizajes a la solución del problema identificado.

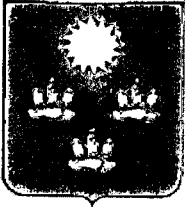
8.5. COMISION DE PERSONAL. Sus responsabilidades serán las siguientes:

1. Participar en la formulación y seguimiento del PIC.
2. Apoyar la divulgación de la metodología de proyectos de aprendizaje en equipo.

8.6. OFICINA CONTROL INTERNO. Sus responsabilidades serán las siguientes:

1. Suministrar información sobre los resultados de las evaluaciones de las áreas, resaltando las acciones de mejoramiento detectadas.
2. Apoyar la evaluación del impacto de la capacitación, registrando la situación ex-ante y ex-post de las problemáticas priorizadas en el PIC.

8.7. FACILITADORES. Sus responsabilidades serán las siguientes:

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA: [7]
		CÓDIGO: MAAD.230.200
	RESOLUCIÓN 00202	VERSIÓN 3
		Fecha Aprobación 21/03/2012

1. Orientar al equipo de servidores públicos en todas las fases del proyecto de aprendizaje.
2. Apoyar, motivar y orientar permanentemente a los miembros del equipo.
3. Desarrollar actividades para compartir, difundir e integrar conocimientos en las diferentes áreas de la Entidad.
4. Comunicar las dificultades que se presentan para que se puedan subsanar oportunamente

ARTICULO 9. Desde su formulación, los proyectos de aprendizaje en equipo deberán establecer tanto estrategias o métodos de capacitación internos como externos, teniendo en cuenta lo estipulado en el artículo 2 de esta Resolución. Cuando la Entidad no cuente con facilitadores por la especificidad, profundidad o novedad de un tema, las estrategias o métodos de capacitación, estos podrán ser externos.


ARTICULO 10. El procedimiento que deberá seguirse para las capacitaciones, ya sean de tipo actualizaciones normativas o temas nuevos en la administración pública, de competencia de la Administración Municipal es el siguiente:

1. El Secretario de Despacho o quien haga sus veces, solicitará la capacitación al Secretario de Desarrollo Humano y Servicios Administrativos, justificando la necesidad sustentado en el proyecto basado en problemas, para el desempeño del servidor público en el puesto de trabajo y aporte de los conocimientos adquiridos al equipo de aprendizaje.
2. El Secretario de Desarrollo Humano y Servicios Administrativos analiza con su líder de programa la pertinencia de la solicitud y acepta o rechaza la misma.
3. El trámite administrativo se realiza en el Grupo de Talento Humano.

En cualquier caso, cada una de las capacitaciones deben demostrar que responden a la solución y manejo de situaciones problémicas de la Entidad y no deben superar el 15% del presupuesto total de capacitación.

ARTICULO 11. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

De acuerdo al procedimiento de Desarrollo de Competencias Laborales, una vez depuradas las fichas recibidas de todas las dependencias se presentará el plan con las necesidades claves de capacitación detectadas en todas las dependencias. Este se presenta al Comité SiGA para la aprobación de temas y presupuestos. Por esto la importancia de diligenciar a conciencia las fichas y presentarlas a tiempo a la Secretaría de Desarrollo Humano y Servicios Administrativos, ya que en la socialización de las

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA: [8]
	RESOLUCIÓN 000202	CÓDIGO: MAAD.230.200
		VERSIÓN 3
		Fecha Aprobación 21/03/2012

mismas la Líder de Programa siempre hace hincapié a que lo consignado allí es lo que a través del plan se podrá programar en los cuatro años de la administración.

ARTÍCULO 12. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y tendrá vigencia durante todo el cuatrienio.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en el despacho de la Alcaldía del Municipio de Cartago a los ____ días del mes de Mayo de (2.012).


ALVARO CARRILLO
 Alcalde Municipal


EDUARD FABIAN CARDONA VILLA
 Secretario de Desarrollo Humano y Servicios Administrativos

Proyectó: Claudia Gutiérrez Bonilla, Líder de Programa
 Revisó: Eduard Fabián Cardona Villa, Secretario de Desarrollo Humano y Servicios Administrativos

