



Libertad y Orden



Gobernación
de Norte de
Santander

República de Colombia

Resolución No. FOO 002 15 de 2017
(07 MAR 2017)

Modifica la Resolución 0000216 del 07 de marzo de 2017, que actualiza el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2017, adoptado mediante Resolución 000183 del 14 de Abril de 2011, para el Nivel Central de la Administración Departamental

LA SECRETARIA GENERAL DE LA GOBERNACION DEL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por el Decreto 1567 de 1998, Decreto 68 de 2001, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005, y,

CONSIDERANDO:

Que, a través del Decreto 1567 de 1998, se creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, con el propósito 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.

Allí, se prevé como obligación de cada entidad pública la de formular el Plan Institucional de Capacitación, el cual deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el decreto-ley 1567 de 1998, y con la planeación institucional.

Que, mediante Decreto No. 682 de 2001 se adoptó el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, el cual fue objeto de actualización a través de la Resolución 425 de 2003, emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública. Así mismo, mediante Decreto No. 4665 del 29 de noviembre de 2007, se adoptó una nueva actualización del referido Plan, el cual incluye las orientaciones de la capacitación por competencias y los requerimientos de las entidades territoriales en materia de capacitación y formación para cumplir con eficiencia los objetivos del aludido Plan y las políticas del Gobierno Nacional.

De esta forma, la Política Nacional de Capacitación que enmarca el proceso de formación de los PIC ha tenido un cambio sustancial que conlleva a una redefinición de los roles que desempeñan cada uno de los participantes del proceso de formación y capacitación, pasando de una educación tradicional donde quien capacitaba era el protagonista del proceso, a una educación por competencias donde quien se capacita asuma un rol activo y responsable.

De esta forma, se está igualmente dando cumplimiento a la preceptiva contenida en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, según la cual el proceso de 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, facilitando así el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

El Decreto No. 4665 del 29 de noviembre de 2007, en su artículo 2º concedió al Departamento Administrativo de la Función Pública y a la Escuela Superior de Administración Pública, un término de seis meses para el diseño y divulgación de los instrumentos necesarios para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias, habiéndose expedido por parte de estos dos organismos el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con Base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo, de fecha 30 de mayo de 2008.

Este Plan Institucional de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias implica una variación conceptual de la metodología hasta ahora aplicada, habiéndose variado los parámetros establecidos para la elaboración de los PIC, correspondiendo ahora a una teoría constructivista donde la participación activa de los empleados en su propio aprendizaje y la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses son condiciones para que se produzcan aprendizajes.

Esta nueva metodología implica que los PIC se organicen a partir de la formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE, como una estrategia de aprendizaje, donde se propicien el trabajo colaborativo, participativo y activo de los empleados en su aprendizaje. Proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE que deberán ser formulados por los empleados que se organicen en los diferentes equipos y áreas de trabajo de la Entidad para responder a problemas o retos institucionales con la asesoría del Área de Recursos Humanos.

El Plan Institucional de Capacitación diseñado conforme a la metodología ya descrita fue adoptado mediante Resolución 000183 del 14 de Abril de 2011.



Libertad y Orden



Gobernación
de Norte de
Santander

República de Colombia

Resolución No. 0000216 de 2017

(07 MAR 2017)

Modifica la Resolución 0000216 del 07 de marzo de 2017, que actualiza el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2017, adoptado mediante Resolución 000183 del 14 de Abril de 2011, para el Nivel Central de la Administración Departamental

Que la aplicación de la nueva metodología implica el desarrollo de una serie de Fases para formular el PIC, como son: la sensibilización, formulación de proyectos de aprendizaje, consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad, programación del Plan Institucional de Capacitación y la ejecución del PIC, las cuales se agotaron en su integridad para la adopción de la Resolución 000183, razón por la cual para adoptar el Plan Institucional de Capacitación a las necesidades de la nueva vigencia no se haría necesario expedir un nuevo acto administrativo, sino actualizar las fases de Consolidación del Diagnóstico de los Proyectos de Aprendizaje, Programación del PIC y Ejecución del PIC, de acuerdo al diagnóstico de necesidades de la vigencia 2016.

Que, de esta forma, se actualiza en esta transición un documento que busca, orientado por las directrices antes impartidas por el Gobierno Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública, facilitar el desarrollo de las competencias laborales de los servidores públicos al servicio de la Gobernación de Norte de Santander, pero así mismo continuar con el proceso de empalme hacia la nueva cultura de capacitación que se ha impuesto con la expedición del Decreto 4665 del 29 de noviembre de 2007.

Que, en virtud de lo expuesto, LA SECRETARIA GENERAL DE LA GOBERNACION DEL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ACTUALICÉSE el Plan Institucional de Capacitación para los empleados del Nivel Central de la Administración Departamental, con una vigencia de un año.

Con el fin de dar cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2017, se realizarán los siguientes Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE:

7. FASE V - EJECUCIÓN PAES VIGENCIA 2017

Una vez consolidadas las necesidades de capacitación detectadas en el Diagnóstico de necesidades, la formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo y la priorización de los mismos, se programa para su ejecución en esta vigencia los siguientes PAE:

- Actualización en Planificación Territorial.
- Actualización en normatividad vigente en contratación. ✓
- Aplicación de metodologías en la formulación de proyectos. ✓
- Relaciones Humanas y laborales.
- Aplicación de los mecanismos de resolución de conflictos. ✓
- Políticas Públicas
- Regalías. ✓

Para la siguiente vigencia quedan pendientes para ejecutar los PAE anexos en la matriz Consolidado de Proyectos de Aprendizaje Institucional.

ARTÍCULO SEGUNDO. La Secretaría General de la Gobernación será la encargada de la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y modifica la Resolución 0000216 del 07 de marzo de 2017.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San José de Cúcuta, a los

07 MAR 2017

SONIA ARANGO MEDINA
Secretaria General

PI/ Nidia Leal

R/ Andrea Fuentes Quintero



Investigation No. 100-100000-1

100-100000-1

On 10/10/10, the following information was received from the [redacted] regarding the [redacted] of [redacted] on [redacted] at [redacted] in [redacted] State of [redacted].

The [redacted] of [redacted] was [redacted] by [redacted] on [redacted] at [redacted] in [redacted] State of [redacted].

The [redacted] of [redacted] was [redacted] by [redacted] on [redacted] at [redacted] in [redacted] State of [redacted].

The [redacted] of [redacted] was [redacted] by [redacted] on [redacted] at [redacted] in [redacted] State of [redacted].

The [redacted] of [redacted] was [redacted] by [redacted] on [redacted] at [redacted] in [redacted] State of [redacted].

The [redacted] of [redacted] was [redacted] by [redacted] on [redacted] at [redacted] in [redacted] State of [redacted].

The [redacted] of [redacted] was [redacted] by [redacted] on [redacted] at [redacted] in [redacted] State of [redacted].

The [redacted] of [redacted] was [redacted] by [redacted] on [redacted] at [redacted] in [redacted] State of [redacted].

The [redacted] of [redacted] was [redacted] by [redacted] on [redacted] at [redacted] in [redacted] State of [redacted].

The [redacted] of [redacted] was [redacted] by [redacted] on [redacted] at [redacted] in [redacted] State of [redacted].

The [redacted] of [redacted] was [redacted] by [redacted] on [redacted] at [redacted] in [redacted] State of [redacted].

The [redacted] of [redacted] was [redacted] by [redacted] on [redacted] at [redacted] in [redacted] State of [redacted].

The [redacted] of [redacted] was [redacted] by [redacted] on [redacted] at [redacted] in [redacted] State of [redacted].

The [redacted] of [redacted] was [redacted] by [redacted] on [redacted] at [redacted] in [redacted] State of [redacted].

100-100000-1

100-100000-1

100-100000-1

100-100000-1

100-100000-1