



ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA
RESOLUCIÓN NÚMERO (5100) DE
(23 DIC 2021)

"POR LA CUAL SE CREA LA RED DE FORMADORES DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA".

EL ALCALDE MUNICIPAL DE CHÍA – CUNDINAMARCA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, y en especial de las conferidas en el artículo 315 de la Constitución Política, la Ley 136 de 1994, la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto Nacional 1083 de 2015 y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 315 de la Constitución Política, establece como atribuciones del alcalde entre otras, cumplir y hacer cumplir la Constitución Política, la Ley, los decretos gubernamentales, ordenanzas, y acuerdos del Concejo Municipal y dirigir la acción administrativa del Municipio.

Que, el artículo 67 de la Constitución Política establece que la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social y que uno de los fines de la educación es la formación en la práctica de trabajo.

Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998, se estableció el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para el Estado, señalando que cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación, el cual deberá concordar con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el citado Decreto Ley y con la Planeación Institucional.

Que, el artículo 6º del Decreto Ley 1567 de 1998, estableció los Principios Rectores de la Capacitación e instruyó a las entidades del estado darle aplicación a la misma; para lo cual, en el literal d, del mismo artículo, define. "*Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;*" (...).

Que el numeral 1º del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, determina que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite el desarrollo profesional de los empleados, y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que el Decreto 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*", en su TÍTULO 9 CAPACITACIÓN, artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación, señala: "*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 institucionales y las competencias laborales". (...)

Que, el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único del Sector Función Pública, fue modificado parcialmente por el Decreto 1499 de 2017, el cual actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, y que surge de la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad en un solo Sistema de Gestión, y de la articulación de este con el Sistema de Control Interno.

Que, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para fortalecer los procesos dentro de la entidad de manera más sencillos y eficientes.

Que, la sexta dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; Gestión del Conocimiento y la Innovación, plantea la importancia de que las entidades conserven y compartan su conocimiento para dinamizar el ciclo de la política pública, facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías (análogas y digitales), interconectar el conocimiento entre los servidores y dependencias y promover buenas prácticas de gestión, además fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, ya que el conocimiento que se genera en una entidad es clave para su funcionamiento.

Que, en cumplimiento a lo preceptuado en las citadas normas, la Dirección de Función Pública mediante la Resolución Municipal No 3425 de 2020, estableció parámetros generales para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, motivo por el cual diseñó y elaboró el plan, a partir del resultado de la necesidad de aprendizaje individual señaladas por los servidores públicos de la Entidad, así como las necesidades reportadas por los líderes de proceso, como insumo para procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones de desempeño que contribuyan al desarrollo integral de los funcionarios.

Que, la Dirección de Función Pública en cumplimiento a lo establecido en la citada resolución y a la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, elaboró un diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional – DNAO.

Que, la Administración Municipal Adoptó el Plan Institucional de Capacitación PIC, para la vigencia 2021, mediante la Resolución 0646 de 08 de marzo de 2021. "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación - (PIC) del Municipio de Chía – Vigencia 2021."

Que, el Plan Institucional de Capacitación PIC, estima incluir en su modelo pedagógico una Red de Formadores que, tiene como propósito la participación de los funcionarios; para que, desde sus particularidades y conocimientos adquiridos a lo largo de su experiencia y trayectoria en la administración pública, puedan indicar líneas de formación y dar pautas al interior de la Administración Municipal. El reto de esta metodología de aprendizaje es que se permita identificar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga cada servidor público de la entidad. Este aprendizaje continuo busca motivar los funcionarios el adquirir y ampliar sus conocimientos de una manera autónoma, fomentando la investigación y poder así superar la visión tradicional de la clase magistral y generar finalmente competencias para el ejercicio del cargo.

Que, el Plan Institucional de Capacitación PIC, define dentro de sus estrategias de ejecución la Red de Formadores. Como el proceso en el cual, se pueda identificar los

funcionarios que quieran contribuir en los procesos de formación, siendo multiplicadores de conocimiento en temas de su dominio.

Que, el Plan Institucional de Capacitación PIC, adoptó los principios rectores de la capacitación establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998; y adicionalmente incluyo la Democratización del conocimiento de experiencias. Como el proceso de aprendizaje al interior de la entidad, que debe ser consolidando en la Red de Formadores, el cual se debe garantizar la participación de todos los servidores públicos, independientemente de su forma de vinculación.

Que, la Red de Formadores, fortalece de manera transversal a las demás dependencias de la Administración Municipal, contribuye para que estas puedan aprender de sí mismas y de su entorno, con el objetivo de mejorar su gestión con personal calificado, con altas calidades de formación en competencias, experiencia y probidad, finalmente promoviendo a una cultura de la difusión y comunicación del conocimiento entre los servidores, mitigando la fuga de conocimiento.

Que, en virtud de lo anterior, se hace necesario crear una Red de Formadores en la Alcaldía Municipal de Chía, conformada por servidores públicos vinculados mediante Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Provisionalidad y Trabajadores Oficiales, para que, desde sus particularidades, conocimientos, experiencia y trayectoria en la administración pública, puedan replicar conocimientos y así fortalecer las competencias y habilidades del talento humano en la Entidad.

En mérito de lo anterior el Alcalde Municipal.

RESUELVE

**TITULO I
RED DE FORMADORES**

ARTÍCULO PRIMERO. - CREACIÓN DE LA RED DE FORMADORES. Créase la Red de Formadores en la Alcaldía Municipal de Chía, entendida esta como un grupo de servidores públicos de la Entidad que, bajo la coordinación de la Dirección de Función Pública, orientan acciones de capacitación en procesos permanentes y transversales, con el propósito de mejorar competencias de los colaboradores y que redunde en la calidad de la prestación del servicio y una adecuada ejecución de las funciones.

ARTICULO SEGUNDO. - ALCANCE. La Red de Formadores está dirigido a todos los procesos de la Alcaldía Municipal de Chía, como estrategia de apoyo para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

ARTÍCULO TERCERO. - CONVOCATORIA. La Dirección de Función Pública, cuando lo estime necesario y dependiendo de las necesidades de formación y capacitación, y con el fin de aumentar y renovar la Red de Formadores, realizará las convocatorias para que los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía, que cuenten con los requisitos exigidos, puedan hacer parte de la misma.

Parágrafo 1º: La Dirección de Función Pública organizará la estrategia de la convocatoria, diseñará las piezas publicitarias y comunicación masiva, a través de los correos institucionales, que permita la inscripción para ser parte de esta Red.

ARTÍCULO CUARTO. - SELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA RED DE FORMADORES. La selección de los servidores que formaran parte de la Red de Formadores de la Alcaldía Municipal de Chía, estará a cargo de la Dirección de Función Pública, que establecerá los criterios para tal fin en cada una de las convocatorias que realice.

Parágrafo 1º: Durante la etapa de formulación de términos de la convocatoria, divulgación y selección, la entidad deberá garantizar que primen los principios de objetividad, imparcialidad y meritocracia.

ARTÍCULO QUINTO. - REGLAMENTACIÓN. La Dirección de Función Pública coordinará la estrategia y el procedimiento que permita la conformación, ejecución y documentación de la Red de Formadores, así mismo definirá los requisitos, formatos y adelantará las convocatorias, las cuales deberán ser adoptados y acatadas por los servidores públicos que aspiren a participar.

ARTÍCULO SEXTO. - CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE LA RED DE FORMADORES. Serán causales de exclusión de la Red de Formadores de la Alcaldía de Chía, las siguientes:

1. La inasistencia al programa del cual participa como formador, sin que medie una justa causa.
2. El incumplimiento del contenido del programa del cual es formador.
3. El incumplimiento de las normas y reglamentos institucionales, y
4. El incumplimiento a la formación, que permita la cualificación y actualización de sus conocimientos y competencias, sin que medie justa causa.

TITULO II SISTEMA DE ESTÍMULOS A LA RED DE FORMADORES

ARTÍCULO SEPTIMO. - EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. A los servidores públicos de Carrera Administrativa que ejerzan actividades de formadores se les podrá incluir, en la concertación de compromisos del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), un compromiso denominado "Formación y capacitación a servidores de la Administración Municipal", en la cual se podrá pactar con el evaluador.

Parágrafo 1º: El evaluado que integre la Red de Formadores, y que desee incluir en la concertación de compromisos del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), el compromiso denominado en la presente resolución "Formación y capacitación a servidores de la Administración Municipal", deberá informar al evaluador para que este compromiso sea incluido al momento de la correspondiente concertación.

Parágrafo 2º: Para registrar la calificación de este compromiso, la Dirección de Función Pública expedirá una certificación, a solicitud del formador, indicando: el tema, el porcentaje de cumplimiento, el número de horas empleadas en la formación y/o capacitación, así como el número de capacitados, conforme a las fechas establecidas en el correspondiente cronograma de ejecución.

Esta actividad debe ser certificada por la Dirección de Función Pública a solicitud del interesado, previo al vencimiento de los rangos establecidos para las evaluaciones parciales semestrales; y no procederá recurso alguno en contra de la Dirección de Función Pública si el interesado radica sobre el vencimiento o vencidos los términos o rangos establecidos en las evaluaciones parciales semestrales.

En todo caso, la no ejecución de las actividades al momento de la expedición de la correspondiente certificación, por causas atribuibles al cronograma previamente establecido, no podrán afectar el desempeño del servidor al momento de efectuar su evaluación parcial semestral o parcial eventual.

Parágrafo 3º: Por ningún motivo las actividades de capacitación que realicen los integrantes de la Red de Formadores, implicarán modificaciones a los manuales de funciones.

ARTÍCULO OCTAVO. – COMPENSATORIO. A los servidores públicos que hagan parte de la Red de Formadores, vinculados en Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Provisionalidad y Trabajadores Oficiales, se les deberá otorgar en tiempo compensatorio el equivalente al empleado en las jornadas de capacitación realizadas.

Parágrafo 1º: El registro de la información y consolidado de horas estará a cargo de la Dirección de Función Pública, quien establecerá los formatos y mecanismo para su consolidación.

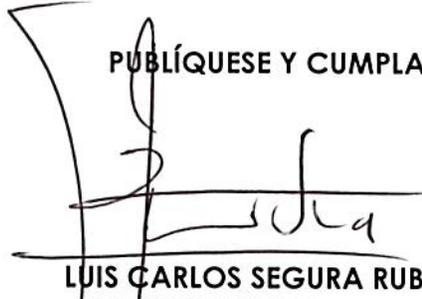
Parágrafo 2º: El servidor público integrante de la Red de Formadores podrá acumular hasta 16 horas, y deberá ser solicitado en el formato establecido por la entidad (GTH-FT-07-V1) y en todo caso deberá contar el visto bueno del jefe jerárquico superior.

El servidor público podrá acumular un máximo de dieciséis (16) horas como formador, todas aquellas horas que excedan este límite establecido en la presente resolución no darán lugar a tiempo compensatorio.

Esta actividad deberá ser certificada con anterioridad por la Dirección de la Función Pública a solicitud del interesado.

ARTÍCULO NOVENO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones internas anteriores que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE


LUIS CARLOS SEGURA RUBIANO
ALCALDE MUNICIPAL DE CHIA

Aprobó: JOSÉ ANTONIO PARRADO RAMÍREZ
Secretario de Despacho
Secretaría General

Revisó: MARTHA LUCIA PEDRAZA DONOSO
Secretaría General
Directora de Función Pública

Elaboró: FABIÁN RAMÍREZ VARGAS
Profesional Universitario
Secretaría General
Dirección de Función Pública.

