



CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN No. 0788 DEL AÑO 2.014

(10 de DIC. 2014)

"POR LA CUAL SE REGLAMENTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

LA MESA DIRECTIVA DEL CONCEJO DE BOGOTÁ D. C.

En ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las contenidas en los numerales 1 y 2 del artículo 20 del Acuerdo 348 de 2008 y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 54 de la Constitución Política colombiana establece que *"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud."*

Que el Decreto 1567 de 1998 por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado Colombiano, integra una serie de componentes que hacen parte del mismo, entre los cuales se encuentran los planes institucionales y los recursos para tal fin sobre el particular los literales c y d del artículo 3 enseñan:

c. *"Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.*

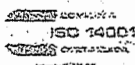
Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución.

d. *Recursos. Cada entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará la búsqueda de mecanismos de coordinación y de cooperación institucional que hagan posible utilizar con mayor eficiencia los recursos disponibles para hacer capacitación en las entidades del Estado."*

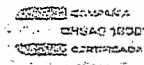
Que la misma norma en su artículo 4 definió la capacitación como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación 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 la Ley 909 de 2004 en su artículo 36, numerales 1 y 2, señala 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 su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.[...] Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los*

R



"EL CONCEJO LE RESPONDE A BOGOTÁ"





CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN No. 0788 DEL AÑO 2014

(104 D.C. 2014)

"POR LA CUAL SE REGLAMENTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño".

Que el Decreto 1227 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, en su artículo 65 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 institucionales y las competencias laborales [...]".

Que la capacitación constituye una herramienta para el mejoramiento de los procesos al interior de la Corporación y contribuye a superar sus deficiencias, en procura del desarrollo de habilidades y destrezas de los funcionarios que prestan el servicio al Concejo de Bogotá, D.C., para la mejora continua del mismo.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

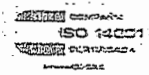
ARTÍCULO 1º OBJETIVO. La presente Resolución establece el Reglamento Interno para la formulación, ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación (En adelante PIC), para los empleados públicos del Concejo de Bogotá, D.C.

ARTÍCULO 2º DISEÑO. El PIC será formulado por el funcionario encargado del Proceso de Bienestar Social, en coordinación con el Director Administrativo, dentro de los dos (2) primeros meses calendario de cada año, para el desarrollo de programas de educación no formal, módulos, educación informal o similares, con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos contemplados en el artículo 5º del Decreto 1567 de 1998.

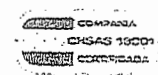
ARTÍCULO 3º OBJETIVO DEL PIC. El PIC tiene como objetivo general desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, posibilitando un mayor nivel de compromiso y el fortalecimiento de la capacidad individual y colectiva de los servidores públicos del Concejo de Bogotá, D.C. y la mejora continua en la prestación del servicio.

ARTÍCULO 4º COMPONENTES. El Plan Institucional de Capacitación PIC tendrá como componentes los programas corporativos, los programas técnicos específicos y los programas de contingencia, los cuales se formularán de acuerdo con las siguientes especificaciones:

- a) Los programas corporativos o de capacitación general son aquellos que se orientan para el logro y el desarrollo de estrategias de gestión acordes con el Plan de Acción de la Entidad. Para estructurar los programas corporativos, se definirán objetivos anuales de aprendizaje dirigidos a todos los servidores públicos del Concejo de Bogotá, D.C., de acuerdo con las políticas de capacitación que establezca la Corporación. Dentro de los programas corporativos se incluirán la inducción y la reinducción a los servidores.
- b) Los programas de capacitación técnica específica son aquellos que se dirigen a desarrollar la capacidad de los servidores para la realización de los objetivos previstos en planes, programas o proyectos que la Entidad haya formulado en su planeación ejecutiva y operativa de corto, mediano o largo plazo, de acuerdo con su misión, visión, plan cuatrienal de acción y plan anual de acción. A través de estos programas se atenderán los requerimientos que surjan en las áreas misional, técnica y de gestión. Estos programas estarán dirigidos a todos los procesos y unidades de apoyo normativo de acuerdo con las solicitudes definidas en el diagnóstico de necesidades de capacitación.



"EL CONCEJO LE RESPONDE A BOGOTÁ"





CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN No. 0788 DEL AÑO 2014

(04 DIC. 2014)

"POR LA CUAL SE REGLAMENTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

- c) Los programas de contingencia son aquellos constituidos por los eventos de capacitación que se organicen para atender la demanda individual o grupal no prevista y que, a juicio de la Corporación, deban atenderse.

ARTÍCULO 5º. DIAGNÓSTICO. Para el diseño de cada uno de los programas que componen el PIC, se debe realizar previamente un diagnóstico de necesidades de capacitación, en el cual se tendrán en cuenta las necesidades individuales para el desarrollo del cargo o función; las de las áreas de trabajo para cumplir la misión, metas y objetivos; así como los requerimientos del proceso en el que el servidor participa.

PARÁGRAFO PRIMERO. El proceso de Bienestar Social del Concejo de Bogotá, D.C., realizará el diagnóstico de necesidades de capacitación, con la participación de los servidores públicos del Concejo de Bogotá, D.C.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los jefes de las áreas, dependencias o procesos deberán presentar previamente al Director Administrativo, un informe del área o proceso a su cargo, donde consignen como mínimo los siguientes aspectos: a) Análisis de debilidades formativas; b) Identificación de necesidades de capacitación de acuerdo con los planes de acción del área; c) Identificación de las necesidades individuales de capacitación. Estos informes deben entregarse a más tardar el último día hábil del mes de diciembre de cada año, con el fin de considerar su incorporación en el PIC.

PARÁGRAFO TERCERO. Los informes de gestión por dependencia y las recomendaciones del equipo de control interno serán un referente en la elaboración del diagnóstico.

ARTÍCULO 6º. PRESUPUESTO. Los recursos para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación se definirán anualmente, de conformidad con las disponibilidades presupuestales respectivas.

PARÁGRAFO. En todo caso, el Plan Institucional de Capacitación deberá guardar concordancia con los parámetros que impartirá el Gobierno Nacional, a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, y del presupuesto que se asigne para la correspondiente vigencia.

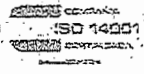
ARTÍCULO 7º. ACTIVIDADES Las actividades del Plan Institucional de Capacitación para los servidores públicos del Concejo de Bogotá, D.C., de acuerdo con lo establecido en las normas vigentes, están orientados para los servidores que ocupan cargos en la planta de personal, tanto de carrera como de libre nombramiento y remoción y para los servidores públicos en condición de provisionalidad, cuando la capacitación tenga que ver con adiestramiento para el desempeño del puesto de trabajo en aquellos temas adicionales a los requisitos exigidos para su vinculación y cuando los temas sean transversales al funcionamiento de la Corporación.

ARTÍCULO 8º. OBLIGATORIEDAD. Dada la importancia de la capacitación para el desarrollo institucional y personal y en la medida en que el Concejo de Bogotá, D.C., asume costos en la realización de cada actividad de capacitación, es de obligatorio cumplimiento la asistencia de los funcionarios a las mismas en los casos en que se inscriban voluntariamente o sean designados por la Corporación.

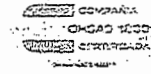
Por tanto, la inasistencia del funcionario sin causa justificada a más del 20% de las horas programadas o desarrolladas de cada actividad de capacitación, será considerada como causal de incumplimiento de sus funciones, deberes y obligaciones, y podrá dar lugar a sanciones disciplinarias.

ARTÍCULO 9º. SELECCIÓN. La designación de los empleados públicos del Concejo de Bogotá, D.C., a los programas de capacitación, será responsabilidad de los jefes inmediatos, quienes allegarán el listado correspondiente a la Dirección Administrativa de acuerdo con sus necesidades y al diagnóstico elaborado para tal fin. Así mismo, los servidores públicos que se inscriban de

24



"EL CONCEJO LE RESPONDE A BOGOTÁ"





CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN No. 0788 DEL AÑO 2014

(04 DIC. 2014)

POR LA CUAL SE REGLAMENTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

manera voluntaria en los programas de capacitación, deben hacerlo previo conocimiento y concertación con su jefe inmediato.

ARTÍCULO 10º REQUISITOS. Para la designación de los asistentes a las diferentes actividades de capacitación, deberá tenerse en cuenta la capacitación recibida en los dos (2) últimos años y la evaluación del desempeño laboral, para los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

ARTÍCULO 11º OBLIGACIONES. En relación con el PIC son obligaciones de los servidores públicos del Concejo de Bogotá, D.C., las establecidas en el artículo 12 del Decreto 1567 de 1998.

ARTÍCULO 12º APROBACIÓN. El Plan Anual de Capacitación será aprobado por los Directores Administrativo y Financiero, previa socialización en la Comisión de Personal.

ARTÍCULO 13º PUBLICACIÓN Y SOCIALIZACIÓN. La publicación y socialización del Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia, así como sus actualizaciones, estarán a cargo de la Dirección Administrativa, a través del proceso de Bienestar Social y será publicado oportunamente en la Página Web, la red Intranet y se dará a conocer en los programas de inducción y reinducción.

ARTÍCULO 14º VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., 04 DIC. 2014

[Firma]
MIGUEL URIBE TURBAY
Presidente

[Firma]
ROBERTO HINESTROSA REY
Primer Vicepresidente

[Firma]
ROGER CARRILLO CAMPO
Segundo Vicepresidente

Proyectó y Elaboró: Martha Munevar - Bienestar Social
María Lilia Parra Riaño - Asesora

Aprobó: Carlos Quintana Astro
Director Administrativo

Aprobó: Lúbar Andrés Chaparro Cabra
Director Financiero

Aprobó: Adriana Lucía Jiménez Rodríguez
Directora Jurídica

