

Resolución Número 036 **(Enero 31 de 2019)**

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Formación y Capacitación y el Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2019 en favor de los empleados de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial”

**LA SECRETARIA GENERAL DE LA
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE
REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL**
**En ejercicio de las facultades delegadas por el
numeral 1 del artículo 2° de la Resolución No.
331 del 17 de junio de 2016 y,**

CONSIDERANDO:

1. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Que las entidades públicas están en la obligación de organizar para sus empleados, programas de capacitación de conformidad con lo ordenado en el artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005 y Decreto 4665 de 2007, recopiladas en el Decreto 1083 de 2015, especialmente lo citado en el Título 9° de Capacitación.

Que el Decreto 4665 del 2007 adoptó la actualización Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, teniendo como objetivo principal: “Mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y garantizar la instalación de competencias y capacidades específicas en las respectivas entidades, en concordancia con los principios que rigen la función pública”

Que de conformidad con lo establecido en el Decreto 2539 de 2005 y demás disposiciones vigentes, el concepto de competencias para las entidades públicas es “la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado”.

Que el Plan de Capacitación es el instrumento mediante el cual, la Administración atiende las necesidades

de los servidores en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, a través de la financiación de programas de capacitación institucional, educación continuada, la realización de cursos, seminarios, talleres, congresos, simposios, foros y diplomados, entre otros que apunten al cumplimiento de las metas del plan de desarrollo, del plan estratégico y del plan de acción de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial.

Que el Decreto 894 de 2017, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, en el Artículo 1° Modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, estableciendo que todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación y entrenamiento que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad, norma que fue declarada exequible de manera condicionada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-527 de 2017 con ponencia de la honorable Magistrada Dra. CRISTINA PARDO SCHLESINGER, en el entendido que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

Que la Resolución 390 de 2017, actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado “*Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos*”, este Plan definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público

Que la Comisión de Personal debe participar en la elaboración y seguimiento del plan anual de formación y capacitación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto 1567 de 1998 y el literal h) del numeral 2° del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, que en atención a la norma, por lo que se procedió a citar y socializar el diagnóstico de necesidades con la Comisión dándose como resultado la priorización y los énfasis de capacitación para la vigencia actual.

Que es necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación, ya que la capacitación de los servidores públicos se constituye en una inversión perceptiva e invaluable para la vida institucional, el logro de la

misión y el alcance de la visión de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial.

Que el Numeral 1 del Artículo Segundo de la Resolución No. 331 del 17 de junio de 2016 señaló como función delegada en el Secretario General, entre otras, la siguiente: “Suscribir los actos administrativos que sean necesarios dentro de la labor propia de la administración de personal de la Entidad”

2. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Que el Artículo 57 de la Constitución Política de Colombia establece que: *“La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas”*.

Que de conformidad con el Artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, se establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el Artículo 36 de la Ley 909 de 2004, reglamentada por el Decreto 1227 de 2005, este último compilado en el Decreto 1083 de 2015, dispone que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de las capacidades, habilidades, destrezas, valores y competencias de los empleados públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán formular programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que se desarrollen en la presente ley.

Que los Artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 establecen que las Entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social, mediante la coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, estos podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

Deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que

faciliten subsidios o ayudas económicas, todos los programas estarán orientados a mantener los niveles adecuados de calidad de vida laboral.

Que el Artículo 2.2.10.6 de la norma ibídem señala: “(...) Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.”.

Que el Artículo 2.2.10.9 del citado Decreto dispone: “(...) El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, (...)”.

Que el Artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015 establece: “(...) Con la orientación del Jefe de la Entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (...)”

Que la Secretaría General a través del Proceso de Talento Humano de acuerdo con los resultados de la Encuesta de Calidad de Vida, consultó las necesidades de cada uno de los empleados con derecho a las actividades de bienestar, incentivos y apoyos educativos, con el fin de incorporar prioridades y propuestas en las orientaciones y estrategias en el Plan.

Que la Comisión de Personal de conformidad con lo dispuesto en el literal h) del numeral 2° del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, y el Comité de Incentivos y de Bienestar Social de acuerdo con la Directiva Distrital 01 de 2015 del Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital, deben participar en la elaboración y seguimiento del Plan de Bienestar, por lo que se procedió a convocar y socializar el diagnóstico de necesidades ante aquellas instancias, dándose como resultado la priorización y los énfasis en materia de bienestar para la vigencia actual.

Que se hace necesario adoptar el Plan Anual de Estímulos e Incentivos a través de los Programas de Bienestar Social y el Programa de Apoyo Educativo a la educación formal para los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial para la vigencia 2019.

Que el Numeral 1 del Artículo Segundo de la Resolución No. 331 del 17 de junio de 2016 señaló como

función delegada en el Secretario General, entre otras, la siguiente: “Suscribir los actos administrativos que sean necesarios dentro de la labor propia de la administración de personal de la Entidad”

En consecuencia, este Despacho

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. - Adoptar el Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial vigencia 2019, cuyo anexo técnico hace parte integral de esta Resolución, para todos los empleados de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial.

ARTÍCULO 2°. - La Secretaría General a través del proceso de Gestión de Talento Humano, deberá adelantar las acciones pertinentes para el cumplimiento, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Formación y Capacitación.

ARTÍCULO 3°. - Adoptar el Programa de Bienestar e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial vigencia 2019, cuyo anexo técnico hace parte integral de esta Resolución, para todos los empleados de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial.

ARTÍCULO 4°. - La Secretaría General a través del proceso de Gestión de Talento Humano, deberá adelantar las acciones pertinentes para el cumplimiento, ejecución y evaluación del Programa de Bienestar e Incentivos.

ARTÍCULO 5°. - La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá, D.C., a los treinta y ún (31) días del mes de enero de dos mil diecinueve (2019).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

MARCELA ROCÍO MÁRQUEZ ARENAS

Secretaria General