

REGISTRO DISTRITAL

DECRETO DE 2020

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.

Decreto Número 064 (Febrero 24 de 2020)

“Por medio del cual se hace un nombramiento”

LA ALCALDESA MAYOR DE BOGOTÁ, D. C.
En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por el artículo 38 del Decreto Ley 1421 de 1993, el Decreto Nacional 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, y

DECRETA:

ARTÍCULO 1º.- Nombrar a partir de la fecha, a la doctora CRISTINA ARANGO OLAYA, identificada con la cédula de ciudadanía No. 29.104.391, en el cargo de Gerente General de Entidad Descentralizada Código 050 Grado 02 de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-ESP.

ARTÍCULO 2º.- Notificar a la doctora CRISTINA ARANGO OLAYA, el contenido del presente Decreto a través de la Subdirección de Servicios Administrativos de la Secretaría General, de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

ARTÍCULO 3º.- Comunicar a la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-ESP y a la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., el contenido del presente Decreto a través de la Subdirección de Servicios Administrativos de esta última Secretaría.

ARTÍCULO 4º.- El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D.C., a los veinticuatro (24) días del mes de febrero del año dos mil veinte (2020).

CLAUDIA NAYIBE LÓPEZ HERNÁNDEZ
Alcaldesa Mayor

RESOLUCIONES DE 2020

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN
Y MANTENIMIENTO VIAL

Resolución Número 035 (Enero 31 de 2020)

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Formación y Capacitación vigencia 2020 para los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial”

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL

En ejercicio de las facultades conferidas por el numeral 10 del artículo 19 del Acuerdo del Consejo Directivo No. 010 del 12 de octubre de 2010 y,

CONSIDERANDO:

Que el numeral 10 del artículo 19 del Acuerdo del Consejo Directivo No. 010 del 12 de octubre de 2010, señaló como funciones del Director General entre otras, la siguiente: “Expedir los actos administrativos que por su naturaleza correspondan a la Unidad (....)”.

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 imple-

mentación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

Que el 27 de junio de 2019 se expidió la Ley 1960 en cuyo artículo 3° se estableció lo siguiente:

ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: “g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”

Que la Resolución 390 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración, 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 la Comisión de Personal mediante Sesión N° 01 del 30 de enero de 2020, participó de la formulación y revisó el Plan Institucional de Formación y Capacitación para la vigencia 2020.

Que la Secretaría General – Talento Humano de acuerdo con los instrumentos establecidos en la normativa sobre el tema, consultó las necesidades de cada uno de los funcionarios con derecho a capacitación y a los jefes de las dependencias, con el fin de incorporar prioridades y propuestas en las orientaciones y estrategias de la formación y capacitación.

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, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial vigencia 2020, el cual forma parte integral de esta Resolución, para todos los funcionarios de la Entidad.

ARTÍCULO SEGUNDO: La Secretaría General – Talento Humano deberá adelantar las acciones pertinentes para el cumplimiento y ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

ARTÍCULO TERCERO: De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participará en la evaluación y seguimiento del Plan de Capacitación.

ARTÍCULO CUARTO: 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 del año dos mil veinte (2020).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

ÁLVARO SANDOVAL REYES
Director General

Resolución Número 036 (Enero 31 de 2020)

“Por la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos para los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial vigencia 2020”

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL

En ejercicio de las facultades conferidas por el numeral 10 del artículo 19 del Acuerdo del Consejo Directivo No. 010 del 12 de octubre de 2010 y,

CONSIDERANDO:

Que el numeral 10 del artículo 19 del Acuerdo del Consejo Directivo No. 010 del 12 de octubre de 2010, señaló como funciones del Director General entre otras, la siguiente: *“Expedir los actos administrativos que por su naturaleza correspondan a la Unidad (...)”*.

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, 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*