

REGISTRO DISTRITAL

RESOLUCIONES DE 2021

INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO - IDU

Resolución Número 000161 (Enero 28 de 2021)

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para el año 2021 en el Instituto de Desarrollo Urbano”

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO - IDU, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por los Acuerdos 001 y 002 del 03 de febrero de 2009 y 002 de 2017 del Consejo Directivo del IDU, el Decreto 32 del 23 de enero de 2020 de la Alcaldía Mayor de Bogotá y en especial las otorgadas mediante los artículos 2.2.9.1 y 2.2.9.2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública 1083 de 2015 y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1567 de 1998, creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Que el artículo 4º del mencionado Decreto, define 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.* (...)”

Que la Ley 909 de 2004 “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrati-*

va, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, en el numeral primero del artículo 36º establece que la capacitación de los empleados públicos se encuentra orientada al desarrollo de 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 servidores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que el numeral segundo del citado artículo de la Ley ibídem, indica que dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los 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 artículo 2.2.9.2 del Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, consagra que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que el Título 4 del Decreto 1083 de 2015, “*Competencias Generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos*”, determina las competencias laborales comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos en que se agrupan los empleos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005.

Que el artículo 2.2.9.6 de la norma ibídem, establece que el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

Que el proceso de capacitación al interior del Instituto de Desarrollo Urbano IDU, parte del conocimiento de las necesidades de formación, que permiten potencializar las competencias laborales de los servidores como

oportunidades de desarrollo, tendientes a generar valor agregado y a fortalecer cada uno de los procesos y productos de la Entidad, basados en los principios de calidad y oportunidad.

Que la Comisión de Personal del Instituto de Desarrollo Urbano, en cumplimiento a lo establecido en el literal h) del artículo 16° de la Ley 909 de 2004, participó en el proceso de formulación del PIC y realizó el seguimiento al mismo.

Que la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano – PGETH – del MIPG en el Distrito Capital, numeral 3.4.2.2. Actividades de Capacitación, emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD –en el mes de julio de 2019, establece que: “(...) *Los programas de capacitación para los servidores/as públicos están dirigidos a la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para hacer las cosas, contribuir al logro de la misión institucional y mejorar la prestación de bienes y servicios a la ciudadanía (...)*”

Que dicho plan se encuentra orientado hacia el fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales, correlacionando los esfuerzos de capacitación con el incremento de la capacidad individual y colectiva, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad, en especial al eje estratégico descrito en el plan de acción como fortalecimiento de la institucionalidad.

Que para la formulación del presente plan, fueron tenidos en cuenta diferentes insumos de información tales como: el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, las necesidades de capacitación identificadas por los jefes de dependencia y por los servidores de la Entidad, los programas institucionales, el Banco de Saberes y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo y las actividades de capacitación definidas en el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo SST, el Sistema Integrado de Gestión, el Sistema de Gestión Documental, Control Interno y Control Disciplinario vigencia 2021, los cuales permitieron consolidar una propuesta que atendiera las necesidades de la Gente IDU.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación correspondiente a la vigencia 2021 para los servidores del IDU, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO. Divulgar de manera amplia y oportuna, cada uno de los eventos que en materia de

Capacitación se realice por parte de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, aprovechando los canales de comunicación definidos para tal fin.

ARTÍCULO TERCERO. Desarrollar los programas de formación contenidos en el Plan Institucional de Capacitación que requieran ser realizados por centros educativos y/o personas naturales de reconocida idoneidad; de igual manera, participar en los eventos de capacitación ofrecidos por entidades de orden distrital como la Alcaldía Mayor de Bogotá, la Veeduría Distrital, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD; así como de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP y del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, entre otras. Igualmente, se brindarán los mejores elementos de apoyo logístico y de ayudas educativas a los servidores participantes.

ARTÍCULO CUARTO. Establecer las siguientes obligaciones mínimas que deben cumplir el IDU y sus servidores, en cuanto al cumplimiento del Plan Institucional y las actividades adelantadas en materia de Capacitación, Inducción y Reinducción:

Del IDU:

- Brindar a los servidores el tiempo requerido para la asistencia a los programas de capacitación.
- Diseñar y programar las jornadas de inducción que garanticen a todo nuevo servidor su integración con la cultura organizacional.
- Programar los eventos de reinducción para todos los servidores, de tal manera que permitan su reorientación hacia las nuevas normas, políticas, estrategias, misión, objetivos y fomenten su sentido de pertenencia.

Del Servidor Público:

- Participar en la formulación del Plan Institucional de Capacitación mediante el diligenciamiento de los mecanismos que permitan consolidar el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.
- Suscribir la carta de compromiso, una vez se informe sobre la pertinencia de su participación a los eventos de capacitación programados.
- Cumplir mínimo con un 80% de asistencia a las actividades de capacitación asociadas con los planes de aprendizaje formulados y demás capacitaciones programadas por la Entidad.
- Rendir los informes sobre los eventos en los cuales haya participado y servir de elemento multiplicador al interior del Instituto.

- Realizar las correspondientes evaluaciones de cada uno de los eventos en los que participe.

ARTÍCULO QUINTO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los veintiocho (28) días del mes de enero de dos mil veintiuno (2021).

DIEGO SÁNCHEZ FONSECA

Director General

INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMÁTICO - IDIGER

Resolución Número 023 (Enero 29 de 2021)

“Por medio de la cual se Adopta el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER para la vigencia 2021”

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMÁTICO - IDIGER,

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el numeral 11 del artículo 7° del Decreto No. 173 de 2014, el numeral 8 del artículo 19 del Acuerdo No. 001 de 2014, expedido por el Consejo Directivo del IDIGER y el Decreto Distrital 037 de 2020 y

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, el cual señala que: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprende-

rán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante la “Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030”, define una ruta de acción a corto y largo plazo para la gestión del talento humano vinculado al sector público en las Entidades del Distrito.

Que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante el documento “Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano – PETH del MIPG en el Distrito Capital”, establece una guía para la implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano del MIPG en las Entidades del Distrito.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que el artículo 34 del decreto Ley 1567 de 1998 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de Incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Que el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998 establece que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado para con la Entidad.