

RESOLUCIÓN 112 DE 2017

(febrero 27)

Diario Oficial No. 50.178 de 17 de marzo de 2017

MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación (PIC), en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, para la vigencia 2017

LA MINISTRA DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO,

en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, y en especial las conferidas en el literal g) del artículo [61](#) de la Ley 489 de 1998, Ley [909](#) de 2004, el Decreto-ley número [1567](#) de 1998, el Decreto [1083](#) de 2015, el Decreto [4665](#) de 2007 y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo [54](#) de la Constitución Política de Colombia consagra:

“(…)

Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

(…)”

Que el artículo [36](#) de la Ley 909 de 2004, establece:

“(…)”

Artículo 36. Objetivos de la capacitación.

1. 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.

2. 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 2o del Decreto 2539 de 2005, define las competencias laborales como:

“(…)”

Artículo 2o. Definición de competencias. Las competencias laborales se definen como 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 público.

(...)”.

Que el artículo [2.2.9.1](#) del Decreto 1083 de 2015, dispone:

“(…)

Artículo 2.2.9.1. Planes de Capacitación: 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 artículo [2.2.9.2](#) del Decreto 1083 de 2015, dispone:

“(…)

Artículo 2.2.9.2. Finalidad. 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 los literales b) y c) del artículo [3o](#) del Decreto-ley número 1567 de 1998, establecen:

“(…)

Artículo 3o. Componentes del Sistema. El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación:

(…)

b) Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios;

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. (...) La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución.

(...)”.

Que la Circular Externa número 100-010-2014 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, establece las orientaciones a las entidades públicas en la elaboración de los Planes Institucionales de Capacitación e Imparte las directrices en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.

Que la formulación, programación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC en el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, se fundamenta en la Política Nacional que al respecto aprobó el Gobierno Nacional, indicada en el Decreto 1083 de 2015:

“(…)

Artículo [2.2.9.5](#) Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores públicos formulado por el Departamento Administrativo de la Función pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

(…)”.

Que se consultó a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio sobre las necesidades para el desarrollo de las competencias con el fin de establecer los proyectos de aprendizaje en equipo, PAE, que se encuentran indicados en el documento Plan Institucional de Capacitación, cuyas temáticas se socializaron con la Comisión de Personal en sesión del 23 de febrero de 2017, de lo cual se dejó constancia en el Acta número 02.

Que de acuerdo con los objetivos del Sistema de Gestión de Calidad, está previsto mejorar el desempeño de los funcionarios del Ministerio mediante los planes de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo.

Que en concordancia con lo anterior, se elaboró el documento “PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) VIGENCIA 2017”, suscrito por el Secretario General, la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y las Profesionales del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC). ADOPCIÓN. Adoptar en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio el “Plan Institucional de Capacitación (PIC), para la vigencia 2017”, el cual hace parte integral de la presente resolución, que se entenderá como el conjunto coherente de acciones, planes, disposiciones legales con todos sus componentes conceptuales, técnicos y metodológicos que será ejecutado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano con participación activa de todos los empleados públicos de las dependencias del Ministerio, con el propósito de fortalecer sus capacidades individuales y en equipo, en función de mantener la eficiencia y eficacia en los procesos y procedimientos propios del Ministerio y contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, funcionales y comportamentales para lograr contar con servidores públicos competentes y comprometidos.



ARTÍCULO 2o. IMPLEMENTACIÓN. Para cumplir la Política Nacional de Formación y Capacitación, establecida por el Gobierno Nacional, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio implementará acciones que permitan planear ejecutar y evaluar el “Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2017”, por la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, orientado al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales;

fortalecer las competencias laborales, capacidades, destrezas y conocimientos a nivel individual y de equipo a través de metodologías con énfasis práctico y en el análisis de casos para contribuir de manera eficiente y eficaz, en el desarrollo profesional, el mejoramiento del servicio y se traduzcan en cambios que se evidencien en la gestión.



ARTÍCULO 3o. CAMPO DE APLICACIÓN. Son beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación (PIC) los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y los empleados de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

PARÁGRAFO. Atendiendo lo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), mediante circular, el entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de este los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.



ARTÍCULO 4o. OBLIGATORIEDAD. En razón a que la capacitación aborda temas administrativos transversales, estratégicos y de apoyo institucional que permiten fortalecer las competencias en los funcionarios y la gestión en las diferentes dependencias, además de los costos que el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio asume, es de obligatorio cumplimiento la asistencia a los eventos que se programen y la inasistencia sin causa justificada, podrá dar lugar a investigación disciplinaria correspondiente.



ARTÍCULO 5o. DIVULGACIÓN. El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano será responsable de divulgar el contenido de la presente resolución a través de los medios electrónicos disponibles en el Ministerio.



ARTÍCULO 6o. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución número [0129](#) del 3 de marzo de 2016.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 27 de febrero de 2017.

La Ministra de Vivienda, Ciudad y Territorio,

ELSA NOGUERA DE LA ESPRIELLA.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

