

RESOLUCIÓN N°
(0608)

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2020 EN EL MUNICIPIO DE SOPÓ - CUNDINAMARCA"

EL ALCALDE MUNICIPAL DE SOPÓ – CUNDINAMARCA

En uso de sus atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las consagradas en la ley 136 de 1994, ley 1551 de 2012, el Capítulo I del Título VI de la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 1567 de 1998, y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO

Que el numeral 3° del artículo 315 de la Constitución Política prevé que corresponde al Alcalde: *"Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente; y nombrar y remover a los funcionarios bajo su dependencia y a los gerentes o directores de los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales de carácter local, de acuerdo con las disposiciones pertinentes"*.

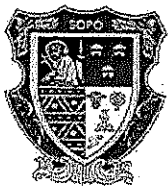
Que el numeral 1° contenido en el literal d) del artículo 91 de la Ley 136 de 1994 modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012, indica dentro de las funciones del Alcalde Municipal *"Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y de la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente"*.

Que el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 define la capacitación y establece que: *"Se entiende por capacitación 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 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 como objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa"*.

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece 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, en función de lo cual, las Entidades dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, deben formular 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 15 de la ley 909 del 2004, en su literal e) del numeral 2°, establece que las unidades de personal deben *"diseñar y administrar los programas de formación y capacitación de acuerdo con lo previsto en la ley, y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación"*.

Que el artículo 2 del Decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y



SOPÓ
Es Nuestro Tiempo

República de Colombia
Departamento de Cundinamarca
Alcaldía Municipal de Sopo
Despacho Alcalde

RESOLUCIÓN N°

(- 0 6 0 8)

de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Que el literal c del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que las entidades deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Que el literal c del artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece como obligación de las entidades estatales establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación.

Que el Decreto 1227 de 2005 que reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004, y el Decreto 1567 de 1998, expresan que las entidades deberán adelantar planes de capacitación orientados al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia, motivación del desempeño eficaz y compromiso de los funcionarios

Que el Decreto 1083 de 2015, refiere en su 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. - Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública" (...).

Que el artículo 2.2.9.2 del Decreto Ley 1083 de 2015, tiene como finalidad 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 numeral 6 del artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Ley 1083 de 2015, estableció que las entidades del Estado de acuerdo al ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Gestión y el Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 deberán integrar los planes institucionales y estratégicos.

Que la Ley 1960 de 2019, "Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones", establece en su artículo 3 "El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de 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 el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el "Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público" con el cual determina la base de las políticas de capacitación para los servidores y los parámetros para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de las Entidades Públicas.

Que, para dar cumplimiento a las normas anteriormente expuestas, la Secretaría de Desarrollo Institucional, acorde con sus obligaciones y competencias por medio de la encuesta Plan Institucional de Capacitación 2020 identificó las necesidades de capacitación para la presente vigencia a partir de lo cual elaboró el Plan Institucional de Capacitación, que hace parte integral del presente acto administrativo.

En mérito de lo expuesto, el Alcalde Municipal de Sopo,



SOPÓ
Es Nuestro Tiempo

República de Colombia
Departamento de Cundinamarca
Alcaldía Municipal de Sopó
Despacho Alcalde

RESOLUCIÓN N°

(0608)

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPTAR. Adóptese el Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2020 para los servidores de la Alcaldía Municipal de Sopó.

PARÁGRAFO. El documento que contiene los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía Municipal de Sopó, hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO. RECURSOS El Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía Municipal de Sopó se ejecutará con los recursos presupuestales asignados, los recursos físicos y humanos disponibles en la entidad, así como los mecanismos de cooperación interinstitucional de capacitación del Estado.

ARTÍCULO TERCERO. EVALUACIÓN La ejecución, evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación y Formación (PIC) de la Alcaldía Municipal de sopó, Cundinamarca para la vigencia 2020, es obligatoria.

ARTÍCULO CUARTO. Para el cumplimiento del el Plan Institucional de Capacitación y Formación (PIC), para la vigencia 2020, la administración municipal de Sopo, como responsable dispondrá las acciones para alcanzar las metas propuestas y del seguimiento a la ejecución de lo planificado en torno al cumplimiento del mismo.

ARTICULO QUINTO BENEFICIARIOS Serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación, todos los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Sopó, independientemente de su modalidad de vinculación.

ARTÍCULO QUINTO. La presente resolución entrará en vigencia a partir de su expedición y publicación y deroga las disposiciones que le sean contratorias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en el municipio de Sopó, Cundinamarca, 21 SEP 2020


MIGUEL ALEJANDRO RICO SUÁREZ
Alcalde Municipal de Sopó

Aprobó: Abg. Daniel Alejandro Marín Valencia - Secretario Jurídico y de Contratación
Revisó: Daniel Antonio Ayala Mora- Asesor Jurídico del Despacho
Revisó: Dr. Javier Eduardo Jiménez Forero - Secretario de Desarrollo Institucional (E)
Proyectó: Cárol Zapata Huertas - Contratista Secretaría de Desarrollo Institucional

