



**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 00411 DE 2017**

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social y el Plan Anual de Capacitación para los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos para la vigencia 2017-2020”

**LA DIRECTORA GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS**

En ejercicio de las facultades legales y conforme a lo establecido en el Acuerdo Distrital No. 257 de 2006, el Acuerdo 011 de 2014, en concordancia con los Acuerdos 01 y 02 de 2012 del Consejo Directivo de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos y,

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 54 de la Constitución Política establece que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Que a través del Decreto Ley 1567 de 1998 se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Que conforme a lo previsto en los artículos 13 y 14 del Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de bienestar social hacen parte del sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Que, el Artículo 20 ibídem, señala que *“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las 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 con el servicio de la entidad en la cual labora.”*

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”*

Que, en concordancia con lo anterior, el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 dispone 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”*.

Que al artículo 2.2.10.2 del Decreto antes mencionado señala que son beneficiarios de los programas de protección y servicios sociales (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 y promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados) los empleados de las entidades públicas y sus familias. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos sólo a los empleados públicos, salvo que la Entidad cuente con los recursos apropiados en sus respectivos presupuestos, caso en el cual también podrán beneficiarse de estos programas las familias de dichos empleados.

Que el artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015, establece que *“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.”*

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social y el Plan Anual de Capacitación para los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos para la vigencia 2017-2020”

Que, por otra parte, según lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998, “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 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.

*Parágrafo. - Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.”*

Que el literal c) del artículo 3o del Decreto en mención, contempla que “con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación”.

Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, “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”, teniendo en cuenta que tales 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, según lo dispone el artículo 2.2.9.2 del Decreto 1083 de 2015, 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 artículo 1 del Decreto 894 de 2017 por el cual se modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, determina que “Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar 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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Que teniendo en cuenta lo anterior, la Subdirección Administrativa y Financiera de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, en reunión del 4 de mayo de 2017, puso a consideración de la Comisión de Personal de la entidad el Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación –PIC para la vigencia 2017-2020, el cual fue aprobado por dicha comisión.

Que la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos cuenta con los recursos suficientes para implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación –PIC para la vigencia 2017-2020, así: el plan de bienestar con cargo al rubro 3-1-2-02-10-00-0000-00 “Bienestar e Incentivos” y el plan de capacitación con cargo al rubro 3-1-2-02-09-01-0000-00 “Capacitación Interna”, ambos del presupuesto de la Entidad.

Que, en mérito de lo expuesto,

## RESUELVE

### CAPÍTULO 1

#### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

**ARTÍCULO PRIMERO.** ADOPTAR el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos para la vigencia 2017-2020, el cual hace parte integral de este acto administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** OBJETO. El Plan de Bienestar Social tiene por objeto fundamental responder a las necesidades y expectativas de los servidores de la Unidad y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor y al mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, a través del diseño e implementación de

"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social y el Plan Anual de Capacitación para los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos para la vigencia 2017-2020"

actividades recreativas, deportivas, socio culturales y de calidad de vida laboral; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidores con la Entidad.

**ARTÍCULO TERCERO. PROPÓSITO.** El Plan de Bienestar Social e incentivos de la Unidad tendrá los siguientes propósitos:

- a. Generar acciones que propendan a mejorar la calidad de vida de los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos y su grupo familiar.
- b. Fortalecer la integración de los servidores y sus familias hacia la cultura organizacional de la Entidad.
- c. Generar mediante acciones de promoción y participación la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativos, deportivo, socio cultural y de vivienda del servidor y su familia.
- d. Promover en los servidores los valores institucionales y el sentido de pertenencia con la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, fomentando una cultura de servicio y compromiso en los servidores, basados en la excelencia y la ética.
- e. Incentivar en los servidores comportamientos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, por medio de acciones de reconocimiento a quienes se han destacado por su eficacia eficiencia, y efectividad en su desempeño.

**ARTÍCULO CUARTO. BENEFICIARIOS.** Serán beneficiarios de los Programas de Bienestar Social los servidores de la Unidad y sus familias, de acuerdo con el cronograma establecido para cada vigencia.

**PARÁGRAFO.** Se entenderá por familia para efectos de la presente resolución, el (la) cónyuge o compañero(a) permanente del servidor y sus hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

**ARTÍCULO QUINTO. COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES.** Son compromisos de los servidores de la Unidad:

- a. Participar activamente de las actividades de Bienestar Social promovidas por la Subdirección Administrativa y Financiera en cumplimiento del Plan, conforme a los cronogramas establecidos.
- b. Realizar la inscripción en las actividades de Bienestar Social que se promuevan por la entidad. Una vez inscrito el servidor o grupo familiar en cualquiera de las actividades programadas, éste se compromete a asistir y cumplir con el desarrollo de la misma; así como suscribir el respectivo Acuerdo de Compromiso, mediante el cual el servidor se compromete a asistir a la actividad en la cual se haya inscrito y en caso de no hacerlo, a devolver el valor que la Unidad haya pagado por la actividad.

**ARTÍCULO SEXTO. CRONOGRAMA.** El Cronograma del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se formulará para cada una de las vigencias que lo constituyan, y se construirá teniendo en cuenta, como mínimo, (i) el resultado de la encuesta de necesidades de bienestar aplicada en la respectiva vigencia a los servidores y (ii) los resultados de la evaluación del Plan de Bienestar del año inmediatamente anterior.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN.** El Plan de Bienestar Social se desarrollará a través de las siguientes líneas de intervención:

- a. Área de Protección y Servicios Sociales: Con esta área se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- b. Programa de Seguridad Social Integral: Promover el uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.
- c. Programa de Calidad de Vida Laboral. Desarrollo de actividades de integración familiar, ferias de bienes y servicios, espacios de equilibrio vida laboral-personal, actividades culturales y conmemoraciones tradicionales.

"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social y el Plan Anual de Capacitación para los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos para la vigencia 2017-2020"

- d. Programa Cultura Organizacional: Promover en la Entidad una cultura organizacional que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los servidores públicos, enfocada en generar una cultura de innovación que les permita aportar con nuevas ideas y desarrollo de proyectos que generen transformaciones positivas en la gestión pública y la satisfacción personal y profesional de los equipos de trabajo internos.
- e. Programa de reconocimientos: Este programa tiene por objeto exaltar la generación de ideas innovadoras, la antigüedad laboral y las calidades culturales y humanas de los servidores de la Unidad
- f. Programas Educativos: Las actividades desarrolladas en este programa buscan fortalecer las habilidades, conocimientos y motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores; así como generar condiciones que favorezca su desarrollo integral y el mejoramiento de su calidad de vida

**ARTÍCULO OCTAVO. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.** La Subdirección Administrativa y Financiera - Área de Talento Humano, con el fin de efectuar el seguimiento y evaluación al cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos, deberá formular los indicadores y elaborar los informes trimestrales y el informe ejecutivo anual que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma de la respectiva vigencia y el reporte de la información de los asistentes a las diferentes actividades.

## CAPÍTULO 2.

### PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

**ARTÍCULO NOVENO. ADOPTAR** el Plan Institucional de Capacitación – PIC, para los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos Vigencia 2017-2020 el cual hace parte integral de esta resolución.

**ARTÍCULO DÉCIMO. OBJETO.** El Plan Institucional de Capacitación – PIC tiene por objeto fomentar el mejoramiento institucional mediante el fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación, promoviendo el desarrollo integral de los servidores, de tal forma que aporten al Modelo de Transformación Organizacional establecido por la entidad para el logro de los objetivos institucionales

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.** El Plan Institucional de Capacitación se implementará aplicando los siguientes principios:

- a. Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- b. Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- c. Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- d. Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- e. Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- f. Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social y el Plan Anual de Capacitación para los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos para la vigencia 2017-2020”

- g. Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- h. Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i. Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Unidad.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. PROGRAMAS DE FORMACIÓN.** El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2017-2020, en cumplimiento de su objetivo, fortalecerá las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación promoviendo el desarrollo integral de los servidores, mediante los siguientes programas:

- a. Entrenamiento en puesto de trabajo: Su propósito es 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 puede beneficiar todo el personal de la entidad (de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales).
- b. El programa de inducción: Este programa tiene por objeto iniciar al servidor en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia entidad.
- c. Subprograma de Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Unidad. Se realiza a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad.
- d. Proyectos de Aprendizaje: Para el desarrollo de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo -PAEQ consideran las siguientes líneas programáticas:
  - Gestión del conocimiento y la innovación
  - Gestión de la cultura y el cambio organizacional
  - Gerencia de proyectos, Enfoque sistemático (PMI, indicadores, mediciones, administración riesgos).
  - Atención al Ciudadano.
- e. Sistemas de Gestión: Comprenderán las acciones de formación, capacitación para el fortalecimiento de los Sistemas de Gestión adoptados por la entidad, de tal forma que se garantice implementación y mantenimiento.

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. DEBERES DE LOS SERVIDORES.** Son deberes de los servidores con respecto al Plan Institucional de Capacitación:

1. Cumplir con las políticas y lineamientos de operación establecidas en el Plan y el proceso y procedimientos que en la materia se tengan implementados en la entidad.
2. Cumplir con la asistencia a los programas de Inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo que le sea convocado por la entidad.
3. Inscribirse y participar en las jornadas de capacitación que les sean convocadas por la entidad.
4. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la Entidad.
5. Ser multiplicador de la información obtenida en la capacitación, en las dependencias en las cuales sea útil la aplicación de la misma.

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social y el Plan Anual de Capacitación para los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos para la vigencia 2017-2020”

6. Entregar a la Subdirección Administrativa y Financiera el registro de asistencia a las capacitaciones.

**PARÁGRAFO.** Los servidores que no terminen satisfactoriamente los programas de capacitación deberán devolver el valor que la entidad haya pagado por la actividad. Además, no serán incluidos en el Plan Institucional de Incentivos de la respectiva vigencia.

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: DEBERES DE LOS JEFES INMEDIATOS DE LOS SERVIDORES BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.** Son deberes de los Jefes Inmediatos de los funcionarios beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación los siguientes:

1. Cumplir con las políticas y lineamientos de operación establecidas en el Plan y el proceso y procedimientos que en la materia se tengan implementados en la entidad.
2. Informar a la Subdirección Administrativa y Financiera, de las necesidades de capacitación del personal a cargo.
3. Hacer el proceso de Inducción y reinducción del servidor de la respectiva dependencia
4. Brindar el respectivo permiso y apoyo al servidor para participar en los programas de capacitación.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. CRONOGRAMA.** El Cronograma del Plan Institucional de Capacitación, se formulará para cada una de las vigencias que lo constituyan, y se construirá teniendo en cuenta, como mínimo, (i) el resultado de la encuesta de necesidades de capacitación aplicada en la respectiva vigencia a los servidores y (ii) los resultados de la evaluación del plan del año inmediatamente anterior.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.** La Subdirección Administrativa y Financiera - Área de Talento Humano, con el fin de efectuar el seguimiento y evaluación al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, deberá formular los indicadores y elaborar los informes trimestrales y el informe ejecutivo anual que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma de la respectiva vigencia y el reporte de la información de los asistentes a las diferentes actividades.

**ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. SUJECCIÓN A LA DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL.** La ejecución del Plan de Bienestar Social E Incentivos yd el Plan Institucional de Capacitación, estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal que se asigne para ello por la Unidad para la respectiva vigencia.

**ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. VIGENCIA.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 353 del 16 de julio de 2014 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá, D.C.,

2 AGO. 2017

La Directora General de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos,

  
BEATRIZ ELENA CÁRDENAS CASAS

Proyectó: Blanca Yomar López Delgadillo. Profesional Especializado SAF

Revisó: Juan José Serna Sainz – Asesor Dirección

Aprobó:  Diego Ivan Palacios Doncel - Subdirector de Asuntos Legales encargado de las funciones de Subdirector Administrativos