



## RESOLUCIÓN NÚMERO 482 DE 2022

### “POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2022 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 del 03 de febrero de 2009 y 06 del 28 de septiembre de 2021 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 Ley 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 Ley 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 administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”, establece en el numeral primero del artículo 36º 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 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

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021

1



## RESOLUCIÓN NÚMERO 482 DE 2022

### “POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2022 EN EL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO”

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, el cual permite 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 – DASCSD – 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 el Plan Institucional de Capacitación del IDU 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 2022, los resultados de mapas de conocimiento y resultados y sugerencias de la evaluación del PIC 2021, los cuales permitieron consolidar el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) y obtener una propuesta que atendiera las necesidades de la Gente IDU.

En mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.** Adoptar el Plan Institucional de Capacitación correspondiente a la vigencia 2022 para los servidores del IDU, el cual hace parte integral del presente acto administrativo, aprobado mediante Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión ordinaria del 27 de enero de 2022.

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021

2



## RESOLUCIÓN NÚMERO 482 DE 2022

### “POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2022 EN EL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO”

**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:

#### Por parte 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.
- Promover el uso de herramientas tecnológicas para fortalecer las competencias de los servidores como parte del cambio e innovación del proceso de transformación digital de la Entidad.

#### Por parte de los servidores públicos:

- 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.

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021

3



STRH  
20225160004826  
Informacion Publica

## RESOLUCIÓN NÚMERO 482 DE 2022

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2022 EN EL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO”**

**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 día(s) del mes de Enero de 2022.



**Diego Sanchez Fonseca**  
Director General

Firma mecánica generada en 28-01-2022 06:16 PM

AprobÃ³: Juan Sebastian Jimenez Leal-Subdirección Técnica de Recursos Humanos  
AprobÃ³: Mercy Yasmin Parra Rodriguez-Dirección Técnica Administrativa y Financiera  
AprobÃ³: Rosita Esther Barrios Figueroa-Subdirección General de Gestión Corporativa  
R: Ana Claudia Sory Mercedes Mahecha León -Profesional Especializado SGGC  
R: Yaira Montenegro Lancheros - Profesional Universitario STRH  
E: Sandra Marlén Correa Lozano - Profesional Universitario DTAF

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021