



Libertad y Orden

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CONSEJO PROFESIONAL NACIONAL DE ARQUITECTURA Y SUS PROFESIONES AUXILIARES

RESOLUCION No.49 DE 2.014

(30 de mayo de 2.014)

"Por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación, Formación y Bienestar Social, y se define el procedimiento para la participación de los trabajadores del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares".

En uso de sus facultades legales y en especial la conferida en el literal a) del artículo 10 de la Ley 435 de 1998.

CONSIDERANDO

Que el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares es el órgano estatal creado mediante la Ley 435 de 1998 encargado del fomento y promoción, control y vigilancia del ejercicio de la profesión de la arquitectura y sus profesiones auxiliares, dentro de los postulados de la ética profesional, así como de la promoción, actualización, capacitación, investigación y calidad académica de la arquitectura y sus profesiones auxiliares.

Que en aplicación a lo señalado por el artículo 10 de la norma en cita el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura ha emitido varias disposiciones en Acuerdos de su Sala de Deliberación y Decisión, en donde se regulan aspectos relacionados con su manejo administrativo, presupuestal y de vinculación laboral (*que se ciñe por las normas del Código Sustantivo del Trabajo¹ como quiera que la Ley 435 de 1998 no regule la clasificación de los empleos ni la forma de vinculación de las personas que laboran en la entidad*), todo con el fin de procurar el cumplimiento de sus cometidos constitucionales, legales y reglamentarios, y proveer por el cumplimiento de sus fines esenciales y deberes legales.

Que el Director de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública, manifestó que no es competencia de esa entidad aprobar o improbar las modificaciones a la planta de personal de ésta entidad, por no ser un organismo o entidad de la rama ejecutiva del poder público del orden nacional.

Que la Directora de Control Interno y Racionalización de Trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública, comunicó que para el **CPNAA** no se hace necesario implementar el Modelo Estándar de Control Interno, por cuanto esta entidad no está cobijada por el artículo 5 de la Ley 87 de 1993. No obstante, es recomendable que implemente controles que le permitan garantizar el cumplimiento de los objetivos, la eficacia en la gestión y asegurar la transparencia en el ejercicio de sus acciones.

Que los recursos que recibe el **CPNAA**, éstos tienen origen legal, se causan por concepto de tarifas por la expedición de tarjeta de matrícula profesional de arquitectura, certificados de inscripción profesional, licencia temporal especial y certificados de vigencia profesional digital, que fija el mismo Consejo, por lo que la Directora General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, conceptuó mediante oficio 2-2007-017593 del 9 de julio

¹De conformidad con lo señalado por el artículo 7 del Acuerdo 5 del 30 de octubre 2007, "la vinculación de los trabajadores del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, se regirá por las normas de derecho privado contempladas por el Código Sustantivo de Trabajo".



Hoja No. 2 de la Resolución No.49 de 2.014, "Por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación, Formación y Bienestar Social, y se define el procedimiento para la participación de los trabajadores del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares".

de 2007 que el **CPNAA** no se enmarca dentro de la cobertura del estatuto Orgánico del Presupuesto, y deberá regirse por sus propias normas.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante comunicado 2012EE-20801 conceptúa que el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares no está obligado a reportar la información de planta de personal en el aplicativo creado en virtud del Convenio suscrito entre la CNSC y la Contraloría General de la República, cuyo principal propósito consiste en verificar la implementación de la carrera administrativa por parte de las entidades públicas.

Que la Directora Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública mediante comunicado 20136000127831 conceptúa que atendiendo a que el campo de aplicación del Decreto 2482 de 2012 incluye a todas las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional, se infiere que el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares – CPNAA no es destinatario de las disposiciones que obligan a implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, por cuanto es un órgano de carácter sui generis, tal como lo ha señalado el Consejo de Estado.

Que el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia, sobre el derecho a la capacitación, dispone: *"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)".*

Que la Corte Constitucional, en Sentencia del 6 de septiembre de 2000, Expediente D-2865, sobre la capacitación, señala: *"(...) La capacitación, según lo dispuesto en el artículo 53 de la C.P., es un principio mínimo fundamental de carácter prevalente, que rige en cualquier relación laboral, incluidas las que surgen entre la administración pública y sus servidores.(...)".*

Que el artículo 6 del Decreto – Ley 1567 de 1998 establece los principios que las entidades públicas deben aplicar para la administración de la capacitación que realizan.

Que el literal c) del artículo 11 del Decreto – Ley 1567 de 1998 señala la obligación de cada una de las entidades públicas del Estado Colombiano de establecer un reglamento interno, en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación que ofrecen las mismas.

Que el literal b) del artículo 16 del Decreto – Ley 1567 de 1998 incluye los planes y proyectos de capacitación como parte del Sistema de Estímulos de las entidades públicas.

Que el artículo 21 del Decreto – Ley 1567 de 1998 determina que entre las finalidades de los Programas de Bienestar Social de las entidades públicas, se encuentran propiciar la eficacia, la eficiencia y la efectividad del desempeño laboral de los trabajadores vinculados a las mismas, fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de estos (as) trabajadores (as), a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad, así como contribuir a la construcción de un mejor nivel educativo en estas personas.

Que según el Parágrafo 1 del artículo 70 del Decreto Nacional 1227 de 2005, modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005, los programas de educación no formal y de educación formal



Hoja No. 3 de la Resolución No.49 de 2.014, "Por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación, Formación y Bienestar Social, y se define el procedimiento para la participación de los trabajadores del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares".

básica primaria, secundaria y media o de educación superior que implementen las entidades estatales debe estar dirigidos a los (as) empleados (as) de las mismas.

Que con el artículo 2 de la Ley 1064 de 2006 el Estado Colombiano reconoce la educación para el trabajo y el desarrollo humano como factor esencial del proceso educativo de la persona.

Que los objetivos de Capacitación, Formación y Bienestar Social de los trabajadores del **CPNAA** deben estar orientados 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 técnico y profesional de éstos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que el numeral 10 del artículo 3 del Acuerdo 01 de 2012 estableció dentro de las competencias de la Dirección Ejecutiva la de adelantar las gestiones necesarias para asegurar el desarrollo de la cultura organizacional, bienestar social y de gestión que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional, por lo cual se hace necesario la adopción de un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación y bienestar social.

Que en mérito de lo expuesto, la Sala de Deliberación y Decisión del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares en uso de sus facultades legales:

RESUELVE

TITULO. I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. Campo de Aplicación. El presente reglamento se aplica a los trabajadores del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares.

ARTICULO 2. Adoptar para el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares – **CPNAA**, el Reglamento de Capacitación, Formación y Bienestar Social, y definir el procedimiento para la participación de los trabajadores del **CPNAA**, que se contiene en la presente Resolución.

ARTICULO 3. Políticas: Los planes y programas correspondientes a la Capacitación, Formación y Bienestar Social de los trabajadores del **CPNAA** estarán orientados por las siguientes políticas generales:

- a) El proceso de detección de necesidades, la formulación y la ejecución de los planes y programas de la Entidad, partirá de la acción conjunta entre ésta y los trabajadores.
- b) Los planes y programas tendrán como eje central la visión y la misión del **CPNAA** frente al desarrollo integral del trabajador, buscando que éste crezca armónicamente para el mejoramiento de la gestión institucional y su desempeño personal, en condiciones seguras y saludables para el cometido de sus labores.



Hoja No. 4 de la Resolución No.49 de 2.014, "Por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación, Formación y Bienestar Social, y se define el procedimiento para la participación de los trabajadores del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares".

- c) Todos los trabajadores del **CPNAA** gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los planes y programas que se adelanten en la Entidad.
- d) Los planes y programas deberán responder tanto a los requerimientos e intereses del **CPNAA** como a los de los trabajadores.
- e) Todos los trabajadores del **CPNAA** que participen en los procesos de capacitación deben actuar acorde con los principios éticos institucionales y sociales.
- f) Atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además, los problemas y condiciones de la vida laboral de los trabajadores.

Parágrafo. En todo caso, los planes y programas de Capacitación, Formación y Bienestar Social, deberán guardar concordancia con los lineamientos generales que se impartan por la Sala de Deliberación y Decisión del **CPNAA** y del presupuesto que se asigne para ello en la correspondiente vigencia.

ARTICULO 4. Divulgación: A los programas que se adelanten en desarrollo del Plan Anual de Capacitación, Formación y Bienestar Social deberá dárseles la divulgación y publicidad necesarias a través de la Dirección Ejecutiva.

ARTICULO 5. Programación: El procedimiento para elaborar el Plan Anual de Capacitación, Formación y Bienestar Social será el siguiente:

- a) La Dirección Ejecutiva del **CPNAA** en el mes de octubre de cada año recogerá las necesidades de capacitación y bienestar social de los trabajadores.
- b) La Dirección Ejecutiva del **CPNAA** con la participación de los trabajadores del nivel directivo de la entidad, integrará y depurará los requerimientos de Capacitación, Formación y Bienestar Social, en función del logro de los objetivos institucionales.
- c) Con base en la información depurada la Dirección Ejecutiva aprobará el Plan Anual de Capacitación, Formación y Bienestar Social de cada vigencia.
- d) El Plan Anual de Capacitación, Formación y Bienestar podrá ajustarse dentro de la vigencia respectiva, según las necesidades. Este formará parte del presupuesto del **CPNAA** para cada vigencia fiscal.

ARTICULO 6. Las solicitudes de financiación de los programas de educación y bienestar social previstos en esta Resolución, serán autorizadas por la Dirección Ejecutiva, teniendo en cuenta el número de solicitudes, el Plan Anual de Capacitación, Formación y Bienestar Social aprobado y el presupuesto disponible para ello. Así mismo, aprobará las solicitudes de suspensión temporal o definitiva de programas de capacitación y bienestar social.

Parágrafo. La Dirección Ejecutiva deberá estudiar y adoptar las sanciones a que haya lugar por incumplimiento a los programas de capacitación y bienestar social previstos en esta Resolución.

TITULO. II DE LA CAPACITACIÓN



Hoja No. 5 de la Resolución No.49 de 2.014, "Por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación, Formación y Bienestar Social, y se define el procedimiento para la participación de los trabajadores del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares".

CAPITULO I

DEFINICIÓN, OBJETIVOS Y RECURSOS

ARTICULO 7. Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, formal y no formal dirigidos 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, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

ARTÍCULO 8. Objetivos: Son objetivos de la capacitación, los siguientes:

- a. La capacitación y formación de los trabajadores del **CPNAA** estará 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 trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- b. Elevar el nivel de eficacia de los trabajadores.
- c. Promover el desarrollo integral del recurso humano
- d. Elevar el nivel de compromiso de los trabajadores con respecto a las políticas, planes, programas y los objetivos del Estado, la Entidad y de sus respectivas dependencias.
- e. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- f. Elevar los niveles de satisfacción personal y laboral de los trabajadores.
- g. Desarrollar las competencias laborales necesarias para el desempeño de los trabajadores en niveles de excelencia.

ARTICULO 9. Multiplicadores internos: Se denominan multiplicadores internos a los trabajadores de la entidad que participen en la formación de habilidades, destrezas, conocimientos y en general, desarrollen actividades de capacitación y formación de los trabajadores del **CPNAA**.

ARTICULO 10. Selección de los multiplicadores internos: La selección de los multiplicadores internos se efectuará a partir de la postulación directa de los interesados, por postulación del jefe de la dependencia ó por identificación de los perfiles ocupacionales requeridos, análisis éste que debe realizar la Dirección Ejecutiva.

ARTICULO 11. Beneficios para los multiplicadores internos: Los beneficios dirigidos a los trabajadores que participen como multiplicadores internos de Capacitación, serán los siguientes:

- a) La entidad certificará la actividad de capacitación efectuada por el multiplicador.



Hoja No. 6 de la Resolución No.49 de 2.014, "Por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación, Formación y Bienestar Social, y se define el procedimiento para la participación de los trabajadores del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares".

- b) El multiplicador tendrá prelación en la capacitación externa, con el fin de actualizar sus conocimientos y hacer más efectiva su tarea, en la formación de los distintos trabajadores.
- c) El multiplicador participará en la capacitación de las diferentes áreas y dependencias del **CPNAA** que lo requieran y con tal objeto dispondrá del tiempo y apoyo requerido en el desempeño de dicha función, lo anterior coordinado con el jefe inmediato.
- d) Los trabajos elaborados por los Multiplicadores Internos podrán ser divulgados a todos los trabajadores, a través de los medios de comunicación de la entidad.

ARTICULO 12. Recursos: Los programas de capacitación se realizarán a través del rubro de capacitación. Igualmente, se podrán adelantar programas a través de cooperación interinstitucional a fin de optimizar los recursos disponibles. La Dirección Ejecutiva autorizara mediante acto administrativo motivado la ejecución de los recursos para los programas de Capacitación y Bienestar Social.

CAPITULO. II

ÁREAS, PROGRAMAS, MODALIDADES, BENEFICIARIOS, PROCEDIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 13. Áreas: La capacitación está enmarcada dentro de las siguientes áreas:

- a) **Misional o técnica:** Integran esta área los productos o servicios que constituyen la razón de ser del **CPNAA**.
- b) **De Gestión:** Integran esta área los temas que requiere internamente el **CPNAA** para su adecuado funcionamiento.

ARTICULO 14. Programas de capacitación: Hacen parte de la capacitación tanto los programas de educación formal como aquellos de educación para el trabajo y el desarrollo humano que el **CPNAA** puede ofrecer al personal de la entidad o a usuarios externos, en modalidad virtual, presencial o semipresencial, directamente o mediante contratos o convenios de cooperación, para cursarlos, teniendo en cuenta que los programas de educación formal se deben incluir en los programas de bienestar social de la entidad, siendo beneficiarios (as) de los mismos solamente los (as) empleados, que cumplan con las condiciones que se establecen en éste Reglamento.

De acuerdo con las modalidades y áreas, los principales programas de capacitación son:

- a) **Inducción:** Este programa se debe realizar durante los cuatro (4) meses siguientes a la vinculación de un trabajador y su objetivo es fortalecer la integración del mismo a la cultura organizacional del **CPNAA**, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad. En el evento en que para el proceso de inducción sea necesario que el trabajador tome cursos de capacitación el **CPNAA** los debe suministrar.
- b) **Reinducción:** Tiene por objetivo reorientar la integración del trabajador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos por reformas en la organización del Estado y sus funciones y actualización de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y las que regulan la moral administrativa o que correspondan a las



Hoja No. 7 de la Resolución No.49 de 2.014, "Por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación, Formación y Bienestar Social, y se define el procedimiento para la participación de los trabajadores del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares".

funciones del **CPNAA**. Se adelantarán por lo menos cada dos (2) años a todos los trabajadores. En el evento en que para el proceso de re inducción sea necesario que el trabajador tome cursos de capacitación relacionados con el cumplimiento de la misión institucional, el **CPNAA** los debe suministrar.

- c) **Educación no formal:** Comprende la realización de estudios de educación no formal como: cursos, seminarios, talleres, congresos, conferencias, simposios, foros y diplomados, solicitados por las respectivas dependencias o por los trabajadores directamente, o invitados por iniciativa de la Dirección Ejecutiva organizados por entidades públicas y privadas de reconocida idoneidad, debidamente acreditadas.
- d) **Educación formal:** En los correspondientes programas institucionales de bienestar social, como incentivos no pecuniarios, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal existente para estos fines, se puede incluir la cofinanciación por parte de la entidad, de estudios de educación formal a nivel técnico, tecnológico, profesional o de postgrado, que se impartan en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos, relacionados directamente con las funciones del **CPNAA**, los cuales podrán ser financiados hasta en un 80 % por semestre académico.

ARTÍCULO 15.- Modalidades. Los programas de capacitación podrán adoptarse, bajo modalidades que respondan a los objetivos, principios y obligaciones señalados en el presente reglamento.

- a) **Capacitación Institucional – Cursos Cerrados.** Es aquella realizada por el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares con base en el diagnóstico de necesidades, para superar las limitaciones en términos de conocimientos o habilidades.

En el proceso de selección de entidades y docentes, el Director Ejecutivo será el responsable de llevar a cabo los contactos con las instituciones educativas o personas naturales para adoptar las que más convenga a la entidad por excelencia, experiencia y calidad.

La cobertura de los programas debe ser acorde con las necesidades detectadas y el número de trabajadores que requieren dicha capacitación.

El Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares sufragará la totalidad de esta inversión.

Dentro de esta modalidad se incluyen:

Eventos colectivos: Son los programas que organiza la Dirección Ejecutiva sobre temas de interés común, que ameritan ejecución masiva con el ánimo de alcanzar un impacto colectivo en el menor tiempo posible.

Cursos de inducción y reinducción: Son aquellos cursos programados y ejecutados por la Dirección Ejecutiva y por las personas que ésta asigne por medio de los cuales se suministra al trabajador, información acerca de la misión institucional, ubicación y organigrama, normatividad, deberes y derechos, etc. Además, incluye acciones para desarrollar la motivación, sentido de pertenencia e identidad con la institución. El programa de reinducción está dirigido a reorientar la



Hoja No. 8 de la Resolución No.49 de 2.014, "Por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación, Formación y Bienestar Social, y se define el procedimiento para la participación de los trabajadores del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares".

integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

Todos los trabajadores de la Entidad podrán tener acceso a los programas organizados por la Dirección Ejecutiva.

b) Capacitación Externa - Cursos Abiertos. Es aquella capacitación que responde al interés institucional, del trabajador solicitante y a las necesidades de capacitación incluidas en el plan de capacitación.

Quien solicite esta capacitación deberá hacerlo mediante oficio motivado, con el visto bueno del superior inmediato y en todo caso, deberá corresponder a las necesidades incluidas en el Plan Anual de Capacitación.

Tanto para acceder como para mantener este incentivo no pecuniario, los (as) beneficiarios (as) deben cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar un tiempo de antigüedad de servicios prestados en la entidad, en forma ininterrumpida, de al menos seis (6) meses.
- No tener ninguna sanción ni fiscal, ni penal ni disciplinaria en el tiempo de vinculación a la entidad.

En todos los casos, la cofinanciación que el (la) beneficiario (a) reciba por este concepto por parte de la institución, tiene el carácter de reembolsable por servicios que debe prestar en el **CPNAA**, razón por la cual si se requiere de horas laborales para adelantar los estudios cofinanciados por la entidad, ese tiempo se debe compensar por parte del (a) beneficiario (a) de este incentivo no pecuniario, en los términos que acuerde con el jefe de la dependencia en la que labora, cumpliendo los procedimientos que la Dirección Ejecutiva del **CPNAA** tenga para estos fines.

Dentro de esta modalidad se incluyen:

Capacitación de corta duración: Es la que se realiza a través de cursos, seminarios, talleres, conferencias, foros, congresos, etc., organizados directamente por entidades u organismos diferentes a la entidad.

Capacitación continuada: Es la que se realiza de manera permanente, a través de talleres, seminarios, cursos, etc., dirigida a promover el desarrollo y la capacitación teórico - práctica de los trabajadores; ofrecidos por instituciones especializadas, tecnológicas o superiores, a través de diplomados, programas de actualización, capacitación, en materias tales como idioma extranjero, informática, secretariado, etc., y en general sobre todas las materias que interesen y/o que se encuentren en el Plan Anual de Capacitación.

El trabajador de la entidad podrá acceder a esta modalidad de capacitación por lo menos una vez al año.

En todos los casos el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares sufragará el 100% del valor.



Hoja No. 9 de la Resolución No.49 de 2.014, "Por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación, Formación y Bienestar Social, y se define el procedimiento para la participación de los trabajadores del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares".

La aprobación de este tipo de capacitación estará sujeta a la disponibilidad presupuestal existente, a que exista una relación directa entre la capacitación que se pretende adelantar y las funciones que esté desempeñando el solicitante.

Cursos de Profundización (Mínimo 120 horas de duración) y Especializaciones

El Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares asumirá hasta el 100% de los cursos de profundización que se desarrollen en ejecución de convenios interinstitucionales.

Con el fin de dar a conocer los programas ofrecidos, la Dirección Ejecutiva convocará a través de los diferentes medios internos de comunicación, a todos los trabajadores de la entidad para que se vinculen oportunamente al proceso de selección.

Adicional a los requisitos ya previstos para acceder como para mantener este incentivo no pecuniario, los (as) beneficiarios (as) deben cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar un tiempo de antigüedad de servicios prestados en la entidad, en forma ininterrumpida, de al menos un (1) año.
- Aprobar todos los cursos o asignaturas o créditos académicos de los estudios que la entidad le cofinancia con una nota mínima de tres punto cinco (3.5), en una escala de calificación de cero a cinco puntos (0 a 5), o la equivalente cuando se maneje otra escala de calificación.

Teniendo en cuenta la restricción presupuestal, cumplidos los anteriores requisitos, la cofinanciación por parte de la entidad se va a conceder en el orden de llegada de las solicitudes escritas que semestralmente los (as) trabajadores (as) deben hacer al respecto a la Dirección Ejecutiva del **CPNAA**, hasta agotar presupuesto. Sin excepción, estas solicitudes deben estar debidamente justificadas y contar con el visto bueno del jefe de la dependencia en la cual labora el (la) solicitante. Las otras formalidades para cumplir con este trámite son las que defina la Dirección Ejecutiva del **CPNAA**.

La concesión de este incentivo no pecuniario por parte de la entidad se hace semestralmente, pudiendo o no renovarse, a solicitud del (a) interesado (a), para el siguiente semestre a cursar. Bajo ninguna circunstancia, la concesión del mismo por primera vez le otorga el carácter de permanente ni, por lo tanto, obliga al **CPNAA**, a seguir concediéndolo en el futuro.

En cuanto a la cofinanciación por parte de la entidad, de estudios de educación formal a nivel técnico, tecnológico, profesional o de postgrado, relacionados directamente con las funciones del **CPNAA**, para el personal de la institución y distintos a los programados en ejecución de convenios o especializaciones, la entidad cofinanciará hasta el 80% del valor de cada módulo, teniendo en cuenta la relación del contenido del programa con el cargo y funciones del solicitante, de acuerdo con la siguiente escala, siempre y cuando dichos estudios tengan relación directa con la misión institucional:

Hasta el 50% del valor de cada módulo si el contenido del programa de formación se enmarca en la misión institucional.

Hasta el 80% del valor de cada módulo si el contenido del programa de formación además de enmarcarse en la misión institucional tiene una relación intrínseca con el cargo y funciones.



Hoja No. 10 de la Resolución No.49 de 2.014, "Por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación, Formación y Bienestar Social, y se define el procedimiento para la participación de los trabajadores del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares".

La pérdida del beneficio del que trata este artículo, por incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos para el mismo o por el retiro del (a) beneficiario (a) voluntariamente de la entidad en cualquier momento o dentro del año (2) años siguientes a la terminación de los estudios cofinanciados, así como la no obtención del título correspondiente dentro del plazo mínimo establecido por la respectiva institución educativa para este fin, además de las medidas disciplinarias o de otra índole a que haya lugar, obligan al (la) beneficiario (a) a reembolsar al CPNAA, la suma total de dinero pagado por la entidad hasta esa fecha por concepto de la cofinanciación de tales estudios, reembolso que se debe hacer efectivo al momento de la desvinculación o de la ocurrencia del hecho generador de esta situación.

Adicionalmente, el (la) beneficiario (a) que incurra en esta circunstancia, se excluye de poder beneficiarse nuevamente de esta clase de beneficios durante los próximos dos (2) años, contados a partir de la fecha de presentación del evento.

Parágrafo: Los trabajadores beneficiados con las capacitaciones a que se refiere este capítulo, deberán firmar acta en la cual se comprometen a permanecer vinculados con la Entidad por un periodo de tiempo igual al doble de meses de duración del programa, sin que en ningún caso este periodo sea inferior a seis meses ni superior a un año, excepción hecha en tratándose de cursos de profundización o especializaciones en los cuales el compromiso será de mínimo dos (2) años.

En caso de pérdida o retiro del programa de capacitación elegido, el trabajador se compromete a reintegrar el valor total del auxilio.

ARTICULO 16. Deberes de los beneficiarios de capacitación:

- a) Cumplir con la asistencia a los programas seleccionados una vez sean autorizados e informados por parte de la Dirección Ejecutiva.
- b) Multiplicar al grupo de trabajadores que lo requieran y/o les sea útil la aplicación de la información obtenida en el programa.
- c) Remitir a la Dirección Ejecutiva la certificación de asistencia y la evaluación de la capacitación recibida una vez finalizada la misma.

TITULO III BIENESTAR SOCIAL CAPITULO. I

DEFINICIÓN, OBJETIVOS Y RECURSOS

ARTICULO 17. Definición: Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, programas y subprogramas, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los trabajadores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

ARTICULO 18. Objetivo: Tiene como objetivo contribuir con el desarrollo del talento humano a través de los programas de bienestar social. Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus trabajadores.

ARTICULO 19. Programas: La Dirección Ejecutiva, organizará los programas de bienestar social con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus trabajadores.



Hoja No. 11 de la Resolución No.49 de 2.014, "Por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación, Formación y Bienestar Social, y se define el procedimiento para la participación de los trabajadores del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares".

ARTICULO 20. Recursos: Los programas de bienestar social se financiarán a través del rubro de Bienestar Social del presupuesto asignado por el CPNAA en cada vigencia.

CAPITULO. II PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

ARTICULO 21. Bienestar social: Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de iniciativas de los trabajadores como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del trabajador, 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 trabajador con el servicio del **CPNAA**.

ARTICULO 22. Objetivos de bienestar social: Sus objetivos son:

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los trabajadores de la entidad; así como la eficacia, la eficiencia en su desempeño.
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los trabajadores, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

ARTICULO 23. Política de Bienestar. La política de Bienestar Social se basa en el uso óptimo de los recursos, la participación y la integralidad. El fin de dicha política es la adecuada y racional utilización de los recursos de la entidad existentes a disposición de los programas, manejados de manera planificada y que respondan a necesidades reales de los trabajadores del **CPNAA**.

ARTICULO 24. Áreas. Los programas de Bienestar Social, deberán enmarcarse dentro de las áreas de calidad de vida laboral.

ARTICULO 25. Subprogramas: Para contribuir a satisfacer los requerimientos y necesidades de los trabajadores en las esferas psicológica, social, cultural y de realización personal y profesional, se podrán establecer programas:

- a. **Deportivos, recreativos, vacacionales.** Con estos programas se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los trabajadores, así mismo todas y cada una de las actividades de carácter lúdico - creativos que contribuyan al desarrollo personal y laboral tanto del trabajador como su grupo familiar.
- b. **Artísticos y culturales.** Se busca con estos programas generar espacios de producción de cultura, donde los trabajadores tengan la oportunidad de desarrollar actividades artísticas, literarias y científicas.
- c. **Promoción y prevención de la salud.** Con ello se busca proteger y mantener la salud física, mental y social de los trabajadores, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas.
- d. **Capacitación informal** en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del trabajador.



Hoja No. 12 de la Resolución No.49 de 2.014, "Por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación, Formación y Bienestar Social, y se define el procedimiento para la participación de los trabajadores del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares".

Parágrafo. Para la ejecución de estos subprogramas, la Dirección Ejecutiva adelantará los trámites respectivos.

ARTICULO 26. Beneficiarios subprogramas deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud y capacitación informal en artes y artesanías: Los programas antes mencionados se podrán ofrecer a todos los trabajadores del CPNAA y sus grupos familiares, éstos últimos cuando específicamente se exprese su participación dentro del programa, entendiéndose por grupo familiar el constituido por el cónyuge o compañero permanente, los padres del trabajador y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

ARTÍCULO 27. Procedimiento subprogramas deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud y capacitación informal en artes y artesanías: La Dirección Ejecutiva, informará oportunamente las fechas de realización e inscripción en los diferentes eventos.

La inscripción para las actividades de tipo individual deberá hacerla el trabajador personalmente por escrito y/o por correo electrónico y firmar el registro respectivo.

TITULO IV SANCIONES EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL

ARTICULO 28. Medidas de protección de los recursos destinados a la ejecución de los programas de Capacitación, Formación y Bienestar Social: Los trabajadores que incumplan los deberes establecidos para los beneficiarios de los programas de capacitación y bienestar social, tendrán las siguientes sanciones:

- a. Suspensión temporal de recursos por un término de dos (2) años, en los siguientes casos, sin perjuicio de las acciones disciplinarias, civiles o penales a que haya lugar, por:
 - El incumplimiento de la asistencia de los trabajadores al programa autorizado, mayor a un 20% de la totalidad del tiempo previsto para la realización de dicho evento o del porcentaje dispuesto por la institución que realiza el programa para la no certificación del mismo.
 - El no pago del porcentaje de los gastos a cargo del trabajador. Cambio del programa de estudios, o centro educativo sin la previa autorización de la Dirección Ejecutiva.
 - Obtención de un promedio académico inferior a 3.5 (o su equivalente según la escala de calificación de la institución) y/o la pérdida de una materia. La suspensión se mantendrá hasta que el trabajador curse dicha materia con resultado satisfactorio.
- b. Suspensión definitiva de recursos, sin perjuicio de las acciones disciplinarias, civiles o penales a que haya lugar, por:
 - Presentación de documentos adulterados o información falsa.
 - Utilizar los dineros con fines diferentes para los que fueron concedidos.
- c. Reembolso de los valores financiados por el CPNAA en los siguientes casos:



Hoja No. 13 de la Resolución No.49 de 2.014, "Por medio de la cual se adopta el Reglamento de Capacitación, Formación y Bienestar Social, y se define el procedimiento para la participación de los trabajadores del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares".

- **Total:** Por abandono injustificado del programa de estudios o pérdida del mismo, sin perjuicio de las acciones disciplinarias a que haya lugar.

ARTÍCULO 29. Procedimiento para aplicar sanciones:

- a. Una vez evidenciado el presunto incumplimiento de los trabajadores en los programas mencionados en esta resolución, la Dirección Ejecutiva solicitará al trabajador que rinda explicaciones y aporte las pruebas del caso.
- b. Analizada la información, la Dirección Ejecutiva, mediante decisión motivada impondrá la sanción que hubiere lugar al trabajador, la cual deberá ser comunicada por escrito.
- c. En los casos de inasistencia a los programas de capacitación y bienestar social por causas no justificadas, la Dirección Ejecutiva, informará a la Procuraduría General de la Nación para el trámite correspondiente.
- d. Contra la decisión de la Dirección Ejecutiva del **CPNAA** procede el recurso de reposición y en subsidio el de apelación ante la Sala de Deliberación y Decisión del **CPNAA** dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la decisión.
- e. La Dirección Ejecutiva y la Sala de Deliberación y Decisión del **CPNAA** tendrán los términos de ley para resolver los recursos de su competencia.

ARTÍCULO 30. Vigencia: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición, deroga la Resolución No.169 del 7 de junio de 2011 y las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá. D. C, a los treinta (30) días del mes de mayo de dos mil catorce (2.014).

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

EDGAR ALONSO CÁRDENAS SPITTIA
Presidente

SARA LILIANA ESTHER ZAMORA SARMIENTO
Secretaria Permanente

Revisó: Diana Fernanda Arriola Gomez / Directora Ejecutiva CPNAA
Proyectó: Karen Holly Castro Castro/Subdirectora Jurídica CPNAA