Resolución Nª 002 del 26 de enero de 2022

"Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación -PIC- de la Empresa de Desarrollo Urbano del Norte de Antioquia para la vigencia 2022"

EL GERENTE DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DEL NORTE DE ANTIOQUIA -EDUNA-

En uso de sus facultades legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Que la Constitución Política de Colombia en el artículo 53 establece los principios mínimos fundamentales entre otros de "…igualdad de oportunidades para los trabajadores garantía a la seguridad social, la capacitación el adiestramiento…"

SEGUNDO. Que el inciso 1° del artículo 209 de la Constitución Política, establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

TERCERO. Que el numeral 3 del artículo 37 de la ley 1952 de 2019 establece como uno de los derechos de los servidores públicos el recibir capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones.

CUARTO. Que mediante la ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones establece la capacitación de los empleados públicos.

QUINTO. Que el decreto 894 de 2017 en su artículo 1 modifica el literal g del artículo 6 del decreto ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público. 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. "

SEXTO. Que mediante el Decreto 1499 de 2017, ARTÍCULO 2.2.22.3.3 Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tendrá como objetivos: "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas… "

SÉPTIMO. Que en marzo de 2020 el Departamento Administrativo de la Función Pública estableció el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

OCTAVO. Que de acuerdo con la circular 100-023 del 16 de diciembre de 2021 el Departamento Administrativo de la Función Pública instó a las entidades del estado a establecer sus planes de capacitación en concordancia con el plan nacional de formación y capacitación 2020-2030.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Adoptar para la vigencia 2022 en la Empresa de Desarrollo Urbano del Norte de Antioquia el Plan Institucional de Capacitación -PIC-.

ARTÍCULO SEGUNDO. Implementar y hacer seguimiento al Plan de Capacitación acorde al documento anexo a la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga cualquier disposición que le sea contraria.

Dada en Santa Rosa de Osos a los 26 días del mes de enero de 2022.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

FELIPE AGUSTÍN CASTAÑO GUZMÁN
Gerente

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES –PIC- 2022 DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DEL NORTE DE ANTIOQUIA

INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento normativo a las indicaciones presentadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Empresa de Desarrollo Urbano del Norte de Antioquia EDUNA, elabora, presenta y socializa el presente Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2022; dicho plan es elaborado bajo una metodología específica que recoge las fases de diagnóstico, planeación estratégica, ejecución, seguimiento y control, así como el análisis de resultados.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022, propenderá entonces por dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la entidad en función de lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público. Así, como fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la entidad Finalmente, para la ejecución del plan en mención se tendrán en cuenta los objetivos y fines del estado, las políticas en materia de talento humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia.

El Plan Nacional de formación y capacitación 2020-2030, para el desarrollo y la profesionalización del servidor público estableció la política de capacitación fundada en cuatro ejes temáticos:

- Gestión del conocimiento y la innovación
- Creación de valor público
- Transformación digital
- Probidad y ética de lo público

Así mismo, este plan, estableció dos líneas de capacitación para los gerentes públicos, los cuales deberán orientar sus conocimientos en un programa de alta gerencia para el estado y el programa de desarrollo de capacidades para el liderazgo en el sector público.

Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Garantizar a todos los colaboradores de la entidad un programa de capacitación y formación acorde a los lineamientos del gobierno nacional, departamental y municipal, que contribuya directamente en la generación de valor público para el trabajador y la comunidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos y trabajadores oficiales en la capacidad técnica de las áreas que aportan a los procesos de gestión, procurando el mejoramiento continuo institucional.
- ✓ Garantizar la formación especifica y de conocimientos de los colaboradores a fin de garantizar a la comunidad los servicios ofrecidos bajo los principios de eficacia, eficiencia, celeridad, transparencia.
- ✓ Fortalecer la capacidad individual y colectiva de los servidores públicos para aportar conocimientos, que generen valor, habilidades y actitudes que conlleven un mejor desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.
- ✓ Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la vocación del servicio público y la cultura organizacional.

METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de la identificación de necesidades de fortalecimiento de competencias laborales o actualización de información; continúa con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas.

Este ciclo cierra con la evaluación, que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

ÁREAS DE CAPACITACIÓN

a. Misional: Integran esta área las dependencias los productos o servicios que constituyen la razón de ser de la entidad

b. Administrativa: Esta área constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento, denominada también área de gestión.

MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que el plan nacional de formación y capacitación establecen para las entidades. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la Institución bajo las siguientes modalidades:

a) **Presencial:** Se contempla como todas aquellas actividades académicas en el aula física tales como: cátedra, talleres, seminarios y otros, donde interactúa docente o formador y alumno con la presencia física. Es la que se realiza a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, charlas organizados por cualquiera de las dependencias de la entidad, o a través de acuerdos o convenios establecidos con otras instituciones internas o con base en la oferta institucional para sector público de entidades como la ESAP, el SENA, el DAFP u otras.

Estas capacitaciones presenciales se desarrollarán en el marco de los protocolos de bioseguridad adoptados por la ESP con el fin de prevenir contagios por Covid-19 y velar por la buena salud de todos los trabajadores y funcionarios de la Empresa.

b) **Virtual:** Comprende aquellos procesos de formación que se realizan a través de medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos ofrecidos por entidades certificadas o reconocidas por este tipo de modalidades. Se puede desarrollar con base en la oferta institucional de entidades como la ESAP, el SENA, el DAFP u otras.

CONTENIDO

El Plan Institucional de Capacitación, contiene los programas de inducción, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, capacitación y formación integral, así como desarrollo individual para los servidores de la entidad. A continuación, se exponen los programas antes descritos:

- **Programa de inducción**. El programa de inducción institucional, se orienta a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos.

El proceso antes descrito, se realiza cada vez que ingresa un funcionario a la entidad de acuerdo con la metodología que se establezca para la misma.

- **Programa de reinducción** El programa de reinducción buscará actualizar y reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que alimenta; así mismo, incluirá un proceso de actualización acerca de las actualizaciones normativas y metodológicas generadas para la evaluación del desempeño, modelos de gestión, rediseño de procesos, entre otros. Los programas de reinducción dentro de la entidad se impartirán por lo menos cada dos (2) años o antes, con el propósito de generar un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios respecto a la Entidad y a la Función Pública.

- **Programa de entrenamiento en el puesto de trabajo** Programa a través del cual se 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. (Circular Externa No. 100-010-2014 DAFP). Para llevar a cabo este programa se realizarán las siguientes acciones:

a) Presentación del servidor a las dependencias de la entidad y a su equipo de trabajo.

b) Suministro de información al servidor sobre: el manual de funciones del cargo que desempeñará, las metas de la dependencia y las herramientas necesarias para el cumplimiento de las funciones asignadas.

c) Para el respectivo entrenamiento, el jefe de la dependencia designará un servidor que acompañará este proceso por un periodo de un (1) mes, responsabilizándose éste de las siguientes actividades:

- Orientar al servidor en temas y actividades relacionados con el ejercicio de su labor y con la Empresa.

- Dar a conocer la planeación del área en la vigencia correspondiente.

- Indicar el proceso al cual pertenece la dependencia en el Sistema de Gestión de Calidad

- **Programa de formación y capacitación integral**: Es el conjunto de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias; el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas establecidas en la Empresa. Para llevar a cabo este programa se tendrá en cuenta la capacidad institucional.

- **Programa de desarrollo individual**: constituye una serie de acciones que buscan identificar, desarrollar y retener el talento de la empresa, previniendo la rotación del personal y la fuga de conocimiento. Las acciones y procesos a desarrollar dentro de este plan son:

• Revisión del desempeño: Retroalimentación a los servidores de los resultados obtenidos en las evaluaciones de competencias y de desempeño aplicadas, en donde se construyen y definen a través de planes de mejoramiento individual: metas de desempeño, acciones de desarrollo, intereses de carrera y/o movimientos dentro de la planta.

CRONOGRAMA 2022

TEMÁTICA	ÁREA RESPONSABLE	DIRIGIDO A	MES	CONDICIONES
Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Gerencia	Todo el personal	Por definir	Capacitación
Trabajo en equipo	Gerencia	Todo el personal	Por definir	Charla
Mecanismos para la medición del desempeño institucional	Gerencia	Gerencia	Por definir	Capacitación
Seguridad digital	Gerencia	Todo el personal	Por definir	Capacitación
Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada MGA	Gerencia	Gerencia y dirección administrativa	Por definir	Capacitación
Construcción de indicadores	Gerencia	Gerencia y dirección administrativa	Por definir	Capacitación
Comunicación asertiva	Gerencia	Todo el personal	Por definir	Capacitación
Lenguaje claro y servicio al ciudadano	Gerencia	Atención al usuario	Por definir	Capacitación

OFERTA INTERINSTITUCIONAL

ENTIDAD	TEMA	FECHA	HORAS	MODALIDAD
EVA FUNCIÓN PÚBLICA	Curso integridad, trasparencia y lucha contra la corrupción	Permanente	50 horas	Virtual
EVA FUNCIÓN PÚBLICA	Curso inducción virtual para gerentes públicos	Permanente	4 semanas	Virtual

EVA FUNCIÓN PÚBLICA	Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG	Permanente	1 mes	Virtual
EVA FUNCIÓN PÚBLICA	Curso Empleo Público	Permanente	1 mes	Virtual
SENA	Inglés. Desde nivel 0 hasta nivel 9	permanente	60 horas cada nivel	Virtual
SENA	Sistemas ofimáticos: Word, Excel, Power point	permanente	40 horas cada programa	Virtual
SENA	Guardianes de la democracia	Permanente	40 horas	Virtual
SENA	Promoción y ejercicio de los DDHH para una cultura de paz y reconciliación	Permanente	40 horas	Virtual

PRESUPUESTO: El presupuesto programado en la vigencia 2022 para las actividades de capacitación en la Empresa de Desarrollo Urbano del Norte de Antioquia es de cero pesos ($0.00)

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO

Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación y Desarrollo Individual en la presente vigencia, se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento a los siguientes indicadores:

- (Número de capacitaciones ejecutadas / Número de capacitaciones programadas) X 100.

- (Número de funcionarios asistentes por capacitación / Número de funcionarios convocados por capacitación) X 100.

- Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación de la capacitación son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de los mismos, para el cumplimiento de tal fin y durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación, la gerencia llevará a cabo las siguientes acciones:

- Monitoreo mensual del cronograma de actividades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación PIC, vigencia 2022.

- Generación de indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad.