

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DE DOSQUEBRADAS

PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION

2023

Contenido

1.	INTRODUCCION	3
2.	OBJETIVO.....	4
2.1.	Objetivos específicos.....	4
3.	ALCANCE	5
4.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	5
4.1.	Definiciones	5
4.2.	Marco Normativo.....	6
4.3.	Ejes temáticos	7
4.3.1.	Ciclo de formación.....	8
4.3.2.	Ejes tematicos Priorizados.....	8
5.	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE	12
5.1.	Resultados del diagnóstico PIC	12
5.2.	Recomendaciones del FURAG.....	15
5.3.	Plan de mejoramiento de capacitacion 2022	15
6.	PROGRAMAS DEL PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION – PIC.....	15
6.1.	Programa de Induccion y reinduccion	15
6.2.	Programa fortaleciendo competencias	17
6.3.	Programa predicando con ejemplo	18
6.4.	Programa Alta Gerencia	18
6.5.	Programa de Bilingüismo.....	19
6.6.	Programa de atención al ciudadano.....	20
6.7.	Programa de educación a la medida	20
7.	APOYO INTERINSTITUCIONAL.....	22
8.	BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	22
9.	RECURSOS.....	22
10.	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	22
11.	INDICADORES	23

1. INTRODUCCION

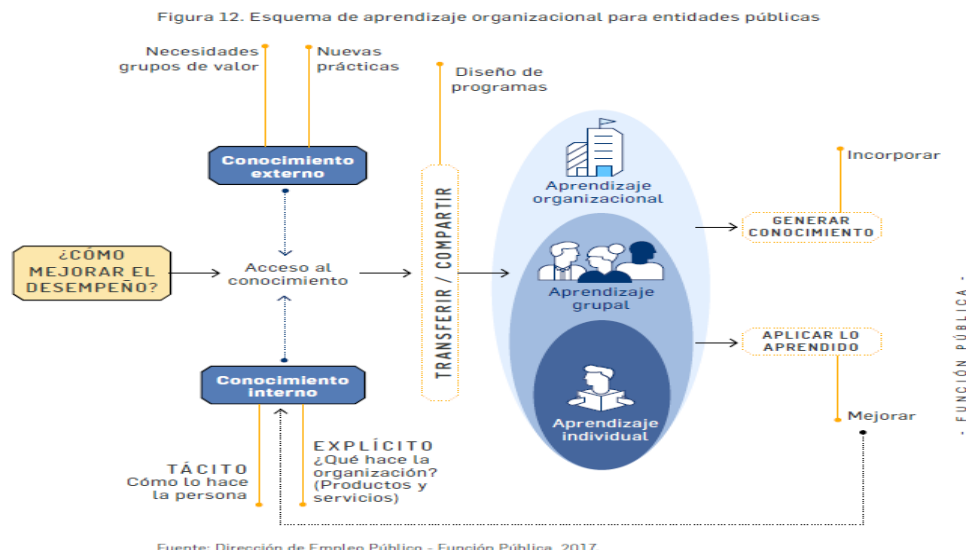
Según la Ley 909 de 2004 las entidades publicas deben desarrollar competencias y capacidades en las personas que trabajan en ellas, para potenciar el desempeño laboral, de tal modo que, el ciclo de gestión pública sea eficiente y mejore la atención en la prestación de los servicios como respuesta al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado, a través de programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento.

Es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta al desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos empresariales y al actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

Alineado con la misión de la empresa y con el fin de impactar positivamente en los resultados, la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimiento de sus servidores publicos por medio del plan institucional de capacitación – PIC.

Identificando las necesidades de cada área y teniendo como fundamento la formación constante de los servidores, el PIC debe ser construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030.


De acuerdo con lo anterior, los programas propuestos dentro del Plan deben satisfacer las necesidades institucionales identificadas por los diferentes métodos y aportar al cumplimiento de las metas de manera efectiva, mediante el siguiente esquema:



Según el plan nacional de formación y capacitación:

“Se considera que el aprendizaje individual, a partir de necesidades detectadas para mejorar el desempeño, le suma y agrega valor a los procesos institucionales. Una organización pública con principios y atributos definidos hacia el aprendizaje organizacional y la transferencia del conocimiento generado en el proceso de producción de políticas, servicios y bienes públicos, se asume como una organización que aprende.

El aprendizaje en las entidades del estado debe de ser visto como un proceso estratégico y no como una instrucción para un determinado empleo, se debe gestionar el talento humano para formar una cultura orientada hacia la gestión del conocimiento:

VISIÓN TRADICIONAL DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VISIÓN DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
 <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Es un costo <input type="checkbox"/> Sin dirección estratégica <input type="checkbox"/> Desligada de objetivos <input type="checkbox"/> Ocupación del tiempo <input type="checkbox"/> Espontaneidad <input type="checkbox"/> Sólo es adiestramiento para un puesto <input type="checkbox"/> Castigo 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Es una inversión <input type="checkbox"/> Con orientación estratégica <input type="checkbox"/> Atada a objetivos de aprendizaje <input type="checkbox"/> Educación <input type="checkbox"/> Plan de carrera <input type="checkbox"/> Preparación para movilidad <input type="checkbox"/> Polivalencia <input type="checkbox"/> Aprendizaje organizacional

Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, con base a Cuesta, 2019.

2. OBJETIVO

Fortalecer el desempeño individual y colectivo del talento humano, mejorando las competencias, conocimientos, actitudes y habilidades con procesos de formación internos y externos en concordancia con el plan nacional de formación y capacitación 2020-2030

2.1. Objetivos específicos

- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de acuerdo con las necesidades identificadas a través de los diferentes diagnósticos.

- Implementar acciones estratégicas orientadas al desarrollo individual y colectivo, que aporte conocimientos, habilidades y actitudes en los servidores públicos para un mejor desempeño laboral.
- Contribuir al mejoramiento empresarial fortaleciendo las competencias de los servidores, elevando el compromiso, la ética, la integridad y el servicio.

3. ALCANCE

El plan Institucional de capacitación inicia con la detección de necesidades individuales, grupales y organizacionales, estructurando programas de aprendizaje mediante modalidades de educación informal y, educación para el trabajo y desarrollo humano, que se priorizan a través de la identificación de capacidades: Esenciales, Específicas y Especializadas.

La capacitación, inducción y entrenamiento se desarrolla teniendo en cuenta los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación, dirigidos a los servidores públicos de EDOS y contratistas según Circular Externa Número 100-010 del 21 de noviembre de 2014.

...” Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.”

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

4.1. Definiciones

CAPACITACIÓN:

“Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de Incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

EDUCACIÓN

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y

se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

EDUCACIÓN NO FORMAL (EDUCACION PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO)

Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

EDUCACION FORMAL

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

EDUCACIÓN INFORMAL

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, 7 comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

ENTRENAMIENTO

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, 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 del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

FORMACIÓN

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

4.2. Marco Normativo

NORMA	DESCRIPCION
Ley 115 de 1994	“Por la cual se expide la Ley General de Educación”.
Ley 489 de 1998	“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de

	la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.
Decreto Ley 1567 de 1998	“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
Ley 904 de 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
Ley 1064 de 2006	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
Decreto 4904 de 2009	“Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”
Circular Externa 100-10 de 2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos – Expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
Decreto 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
Decreto 648 de 2017	“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 1960 de 2019	“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
Resolución 104 de 2020	“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y de Capacitación 2020 – 2030”. Expedida conjuntamente por el DAFP y la ESAP, el 4 de marzo de 2020.

4.3. Ejes temáticos

Los valores, principios y conductas se deben de ver reflejados en las entidades públicas del estado a través de la gestión y la cultura organizacional. Según el PNFC (Plan Nacional de Formación y Capacitación):

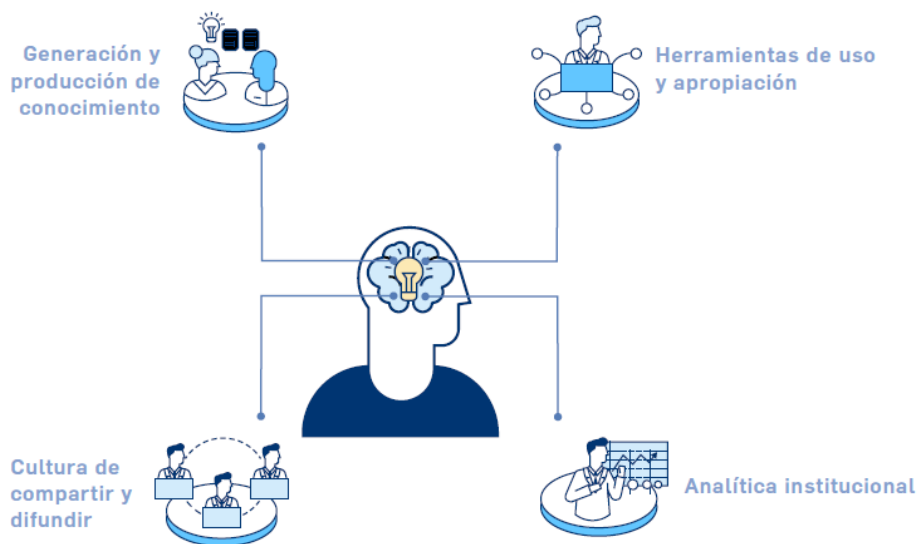
“las personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos a cargo de cada entidad.”

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...) MIPG (2019)

Este concepto hace referencia a la importancia de gestionar el conocimiento que genera la entidad (datos e información disponible en las diferentes áreas), identificándolo y sistematizándolo, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes)

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes:



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

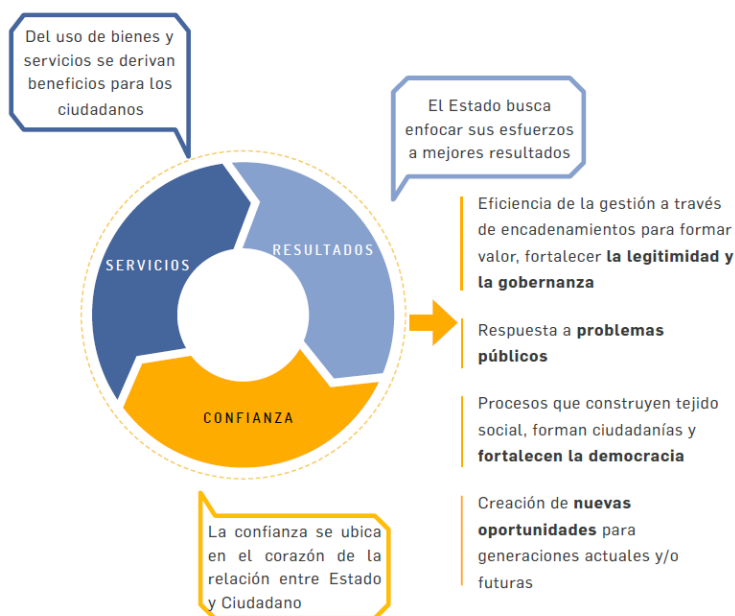
- **Generación y producción:** La generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

- **Experimentación:** es por medio de la experimentación (explorar, probar y validar ideas) que se pueden resolver los desafíos que se presentan constantemente en la administración pública, esto quiere decir que la experimentación puede entenderse como el motor de la innovación pública y para que contribuya a la generación de valor público debe tener las siguientes características: debe ser adaptativa (ciclos de iteración), basada en evidencias (apoya la toma de decisiones) y abierta (crear valor con las personas, aprovechando inteligencia colectiva). (Manual Operativo MIPG, 2019, p.97).
- **Herramientas para el uso y apropiación:** El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).
- **Analítica institucional:** El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).
- **Cultura de compartir y difundir:** Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros.

Eje 2. Creación de valor público

Según el PNFC, se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad. La siguiente figura explica una perspectiva de generación de valor público:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

Eje 3. Transformación digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

El uso de las TIC ofrece una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, de aquí se deriva una premisa y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0.

Eje 4. Probidad y ética de lo público

la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Es la identificación de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes, y del entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio. Servidores públicos y colaboradores del Estado que reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

la idea de plantear como una prioridad temática la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

5.1. Resultados del diagnóstico PIC

El diagnostico se realizo a traves de una encuesta virtual con el fin de conocer la percepción y necesidades de aprendizaje a nivel individual y grupal. Del total de servidores publicos que tiene la entidad, se obtuvo una participación del 60%.

NIVEL JERARQUICO	NUMERO DE SERVIDORES	NUMERO DE PARTICIPANTES	% PARTICIPACION
Gerencial	3	2	67%
Asesor	1	1	100%
Profesional	3	1	33%
técnico	2	2	100%
Asistencial	6	3	50%
TOTAL	15	9	60%

Resultados individuales

CARGO	NECESIDAD DE CAPACITACION
Técnico Administrativo	Presupuesto
	Aplicativo Siigo
	Prestaciones sociales y seguridad y nomina electrónica
Profesional Universitario en Gestión Comunitaria y Apoyo Misional	Legalización
	Notarias y registro

Secretaria Subgerencia técnica	Manejo del tiempo
	Atención al ciudadano
	Trabajo en equipo
Técnico Operativo	Elaboración de informes de gestión
	Como estructurar indicadores
Asesora de control interno	Nueva guía de auditoria
	Auditoria basada en riesgos
	Mapa de aseguramiento
Auxiliar Administrativo	Manejo de office básico.
	Gestión Documental
	Contratación pública y privada
Secretaria Ejecutiva	Redacción
	Gestión documental
	Archivos electrónicos
Subgerente Administrativa y Financiera	Presupuesto
	Contabilidad
	Talento humano
Gerente General	Presupuesto
	Generalidades de las EICE
	Fuentes de financiación proyectos misionales

Resultados grupales

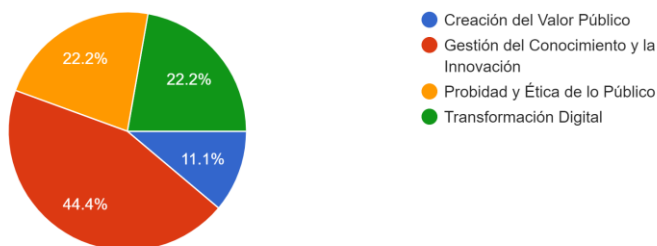
DEPENDENCIA	AREA	NECESIDAD DE CAPACITACION
Gerencia General	Gerencia	Aspectos laborales por cambios fijados desde la Presidencia de la República
	Control Interno	Auditoria basada en Riesgos
	jurídica	Gestión documental
		Contratación pública
Subgerencia Administrativa y Financiera	Financiera	Aspectos jurídicos por la transformación de la Entidad.
		Presupuesto
		Destinación de tiempo y recursos
	Administrativa	Siigo
		Gestión documental
Subgerencia Técnica	Comunidad	Contratación pública
		Programación de tiempo y cruce de actividades
	Proyectos	Lenguaje de señas
		Herramientas tecnológicas
		Compromiso y sentido de pertenencia

Resultados ejes temáticos

Bajo los parámetros establecidos por el plan Nacional de formación y capacitación 2020-2030, el cual contempla los 4 ejes estratégico de formación, los resultados obtenidos de acuerdo con la encuesta realizada son los siguientes:

CARGO	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4
Técnico Administrativo			X	
Profesional Universitario en Gestión Comunitaria y Apoyo Misional	X			
Secretaria Subgerencia técnica			X	
Técnico Operativo				X
Asesora de control interno				X
Auxiliar Administrativo	X			
Secretaria Ejecutiva	X			
Subgerente Administrativa y Financiera	X			
Gerente General		X		

Cuál de los siguientes ejes considera usted, que es el más relevante para el fortalecimiento de sus capacidades y competencias laborales
 9 respuestas



Recomendaciones para el PIC 2023

- Que las capacitaciones se realicen a lo largo del año, evitando acumulación a fin de año.
- Que se fortalezca la participación ciudadana y el servicio al ciudadano.
- Que las capacitaciones se dicten desde inicio de año.
- capacitaciones acorde a las necesidades de la dependencia.
- Incluir capacitaciones externas.
- Distribuir por temas, que sean mensual y varias sesiones.
- Programar con tiempo los temas, destinar con tiempo los recursos e incentivar la participación de todo el personal.

5.2. Recomendaciones del FURAG

Conservando los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II vigencia 2021, a continuación, se mencionan las recomendaciones en cuanto a capacitación:

- Implementar el eje de probidad y ética de lo público en el Plan Institucional de Capacitación.
- Contar con un plan y/o programa de entrenamiento y/o actualización para los abogados que llevan la defensa jurídica.

5.3. Plan de mejoramiento de capacitación 2022

De las 45 capacitaciones programadas en el año 2022, se realizaron 38, lo que dio como resultado un 84% de cumplimiento frente a una proyección del 90%.

Para esta vigencia 2023 se incluirán las capacitaciones faltantes del cronograma 2022, muchas de ellas se hacen reiterativas en la encuesta realizada al personal, también se proyectarán y realizarán las capacitaciones de acuerdo con el cronograma planteado para una correcta gestión del tiempo de cada actividad,

- Habilidades en Redacción de Textos.
- Contratación.
- Adquisiciones.
- Elaboración de Estudios Previos.
- Gerencia de lo Público.
- Creación de Valor Público (Referente a actividades del eje temático N 2 del PNFC)
- Gobernanza Para la Paz (Con la actualización del PNFC, este hace referencia al eje temático N 1 – Gestión del Conocimiento y la Innovación)

6. PROGRAMAS DEL PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION – PIC

6.1. Programa de Inducción y reinducción

Los programas de inducción y reinducción, conforme se establece en el artículo 7° del Decreto 1567 de 1998, son:

“procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.”

Particularmente, el citado decreto, en el literal a. de este mismo artículo define el Programa de Inducción como:

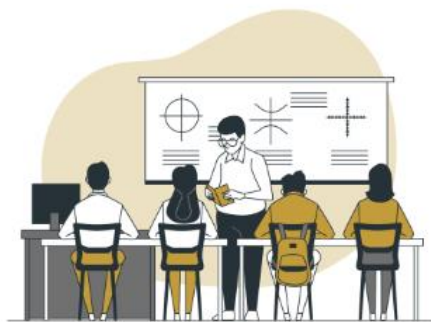
“Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.”

y en el subsiguiente literal al Programa de Reinducción como uno:

“Está dirigido a reorientar la 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, (...) Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa”.

Como complemento al Programa de Inducción se cuenta con el entrenamiento en el puesto de trabajo, el cual, según la definición dada por la Circular Externa No. 100-10 del 2014 emitida por el DAFP “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”.

El plan empresarial de capacitación contempla los programas de inducción y reinducción, para los cuales la Empresa de Desarrollo Urbano y rural de Dosquebradas cuenta con una plataforma virtual para su realización:



CAPACITATE

<https://capacitate.edos.gov.co/login/index.php>

En el marco del cambio organizacional generado por el Acuerdo 007 de 2022 “Por la cual se transforma el Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas -IDM- en la “Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas – EDOS-, Empresa Industrial y Comercial del Estado del Orden Municipal”, se han generado procesos comunicativos referentes a la nueva estructura organizacional. Para la vigencia 2023 se realizarán las actividades correspondientes a la Reinducción de los servidores públicos, para que fortalezcan sus conocimientos acerca de la nueva misión, visión y nuevos objetivos de la empresa y como impacta esto para la correcta ejecución de sus funciones.

Adicionalmente se realizará el proceso de inducción para el personal recientemente vinculado a la entidad y se realizarán capacitaciones relacionadas sobre temas transversales como estructura, servicios, funciones, procesos y procedimientos.

6.2. Programa fortaleciendo competencias

PROCESO	CAPACITACION	INDICADOR DE IMPACTO
Apoyo	Presupuesto Publico	Generando Conocimiento
Apoyo	Aplicativo Siigo	Entrenando Habilidades
Apoyo	Prestaciones sociales, seguridad y nomina electrónica	Entrenando Habilidades
Misional	Legalización, Notarias y registro (Vivienda)	Generando Conocimiento
Estratégico	Manejo del tiempo	Eje temático 3
Estratégico	Trabajo en equipo	Eje temático 1
Estratégico	Elaboración de informes de gestión	Generando Conocimiento
Estratégico	Construcción de indicadores	Eje Temático 2
Evaluación	Nueva guía de auditoria	Generando Conocimiento
Evaluación	Mapa de aseguramiento	Entrenando Habilidades
Apoyo	Manejo de office básico	Entrenando Habilidades
Apoyo	Gestión Documental	Generando Conocimiento
Apoyo	Contratación pública y privada	Generando Conocimiento
Apoyo	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	Eje temático 1
Apoyo	Archivos electrónicos	Generando Conocimiento
Apoyo	Contabilidad Publica	Generando Conocimiento
Estratégico	Talento humano en entidades publicas	Generando Conocimiento
Estratégico	Generalidades de las EICE	Generando Conocimiento
Estratégico	Fuentes de financiación proyectos misionales	Generando Conocimiento
Estratégico	Aspectos laborales por cambios fijados desde la Presidencia de la República	Generando Conocimiento
Evaluación	Auditoria basada en Riesgos (Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información	Eje Temático 2

	relevante para la toma de decisiones)	
Apoyo	Aspectos jurídicos por la transformación de la Entidad. (Empresa Industrial y Comercial del Estado)	Generando Conocimiento
Misional	Lenguaje de señas	Entrenando Habilidades
Apoyo	Herramientas tecnológicas	Generando Conocimiento
Estratégico	Compromiso y sentido de pertenencia	Competencia Comportamental
Estratégico	Plan de Adquisiciones.	Generando Conocimiento
Estratégico	Elaboración de Estudios Previos.	Entrenando Habilidades
Estratégico	Gerencia de proyectos públicos	Eje Temático 2
Apoyo	Administración del conocimiento	Eje Temático 1
Misional	Construcción sostenible	Eje Temático 1
Apoyo	Automatización de procesos.	Eje Temático 3
Estratégico	Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.	Eje Temático 4
Estratégico	Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.	Eje Temático 4

6.3. Programa predicando con ejemplo

A través de este programa se fortalecerá la cultura de la legalidad y la ética de lo público a fin de sensibilizar al servidor público sobre la importancia de actuar con base en el código de integridad, transparencia y conflicto de intereses de función Pública a nivel nacional. <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad>

Para esta vigencia 2023 todo el personal vinculado a la entidad: Empleados Públicos, Trabajadores Oficiales y Contratistas, deberán contar con el certificado de este curso.

6.4. Programa Alta Gerencia

Tal como lo indica el Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2023, las distintas entidades del Estado incorporarán actividades específicas en sus planes institucionales de capacitación dirigidas a los servidores que pertenezcan a la alta gerencia de la administración pública, teniendo en cuenta la normatividad vigente y la oferta de capacitación de la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la ESAP.

Se parte, entonces, de asumir que la formación del directivo público no se puede ver como un “proceso terminado”, pues la experticia que posee se puede reforzar

constantemente en la medida que la dinámica social, económica, cultural y tecnológica así lo exijan.

La Escuela de Alto Gobierno (EAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) capacita a los servidores públicos de la alta gerencia de la administración pública, con el fin de informar, actualizar y llevar a cabo la inducción a la administración pública a quienes entran a formar parte del cuadro administrativo del Estado en la Rama Ejecutiva. La ESAP procurará que en estos programas participen **los empleados públicos que ocupan los cargos de mayor jerarquía de los entes públicos, representantes legales, directivos, servidores del nivel directivo y asesor** que ejerzan funciones de manejo, conducción u orientación institucional.

La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas a través de la gestión adelantada por el área de talento humano, realizara como mínimo 2 cursos para los empleados públicos que ocupan los cargos de mayor jerarquía (Gerente, Subgerentes y Asesor), relacionado con alguno de los siguientes temas resultantes del diagnóstico de necesidades de capacitación:

- Gerencia Pública
- Habilidades gerenciales (Planeación, Talento Humano, Negociación, Toma de decisiones, Liderazgo)
- Cambio y cultura organizacional
- Dirección Estratégica
- Fundamentación jurídica
- Gestión de recursos (Financiamiento, Gestión de bienes, Contabilidad)

6.5. Programa de Bilingüismo

Desde el 2015 este programa creado en convenio con Función Pública y el SENA, está vigente para trabajadores públicos y contratistas quienes quieran aprender una segunda lengua a través del programa English Dot Works mediante clases virtuales dictadas a través de la plataforma Sofía Plus del Sena.

Este programa es virtual y tiene la ventaja de ser flexible con el horario, ya que, el trabajador podrá acceder a los contenidos las 24 horas del día en el momento que sea pertinente. English Dot Works se compone de 10 niveles que van desde el nivel Beginner hasta el 9 y, al completar todos los niveles, se obtiene un nivel B1 en inglés según el MCER. El programa, ha establecido la enseñanza de los niveles A1, A2 y B1, en la modalidad virtual con una duración de 180 horas en cada uno.

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/sena>

Para acceder a estas clases, los funcionarios deben tomar el examen de clasificación que ofrece el SENA con el objetivo de inscribirlos a una clase que cumpla sus expectativas y necesidades de lengua.

6.6. Programa de atención al ciudadano

Considerando que el servicio al ciudadano es uno de los fines esenciales del Estado, y que las entidades públicas deben contar con los instrumentos y medios para atender sus necesidades y garantizar el cumplimiento de sus derechos; para esta vigencia 2023, el área de talento humano a través de este plan de capacitación, continuara en la implementación de capacitaciones relacionadas con:

POLITICA NACIONAL	TEMA
Política de discapacidad	Atención preferencial: Personas en condición de discapacidad visual y auditiva
	Atención preferencial: Personas en condición de discapacidad física o con movilidad reducida
	Atención preferencial: Personas en condición de discapacidad psicosocial e intelectual
Política infancia	Atención preferencial: Menores de edad y niños
Política persona mayor	Atención preferencial: Adultos mayores
Política de mujer y género y LGBTI	Atención preferencial: Mujeres en estado de embarazo o de niños en brazos
	Atención preferencial: Grupos LGBTI
Enfoque de derechos	Lenguaje claro
	Atención preferencial: Personas desplazadas o en situación de extrema vulnerabilidad
Enfoque étnico	Atención preferencial: Población indígena
	Atención preferencial: Comunidades negras, afrocolombianas, palanqueras y raizales
	Atención preferencial: Gitanos ROM

7. EDUCACIÓN A LA MEDIDA

Según el artículo 3 de la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, establece:

“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.”

Con el fin de brindar a los servidores públicos la posibilidad de acceder a programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, que fortalezcan las competencias que requieran para el óptimo ejercicio de sus funciones, se disponen los requisitos y condiciones para acceder al beneficio:

Requisitos y condiciones:

Para acceder al auxilio de inscripción en seminarios, diplomados, cursos, talleres, entre otros programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano; los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales deben cumplir los siguientes requisitos, los cuales serán exigidos siempre en toda solicitud:

1. Las solicitudes de Inscripciones a programas académicos deben estar relacionadas estrictamente con las funciones del cargo con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal establecidos en la Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009.
2. Las solicitudes deberán tener el visto bueno del superior jerárquico, quien deberá identificar la necesidad de la capacitación e informar por escrito en razón a los requerimientos del cargo, posteriormente, el área de talento humano de la Subgerencia Administrativa y Financiera elaborará un análisis de las funciones y los requerimientos de la capacitación.
3. Estas solicitudes deben ser presentadas con la suficiente anterioridad (mínimo 20 días calendario para capacitaciones nacionales y 30 días calendario para capacitaciones internacionales) a la fecha de inicio del evento; la Subgerencia Administrativa y Financiera revisará el cumplimiento de los requisitos y viabilizará la solicitud para la aprobación del ordenador del gasto.
4. El Empleado Público y/o Trabajador Oficial debe llevar por lo menos un (3) meses de servicio continuo en la Entidad.
5. El valor de la inscripción a seminarios, diplomados, cursos, talleres de capacitación para el fortalecimiento de competencias, tanto a nivel nacional como internacional será evaluado por el ordenador quien establecerá la viabilidad de financiar de acuerdo con los recursos disponibles.
6. Una vez obtenga el auxilio económico el servidor público debe realizar el programa de capacitación, en caso de incumplimiento estará incurso en acciones disciplinarias y deberá devolver el 100% del valor de la inscripción y/o matrícula, exceptuando en los casos fortuitos o de fuerza mayor.

Una vez terminado el programa de formación, el área de Talento Humano solicitará a los servidores públicos que obtuvieron este auxilio, que aporten la constancia de su asistencia, diploma o certificación y presenten un informe final.

8. APOYO INTERINSTITUCIONAL

De con el literal h del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual indica:

“Principios Rectores de la Capacitación: (...)

“Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional”.

La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas trabajará en cooperación con la red institucional pública para la ejecución de las actividades de capacitación programadas.

9. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

PROGRAMA	EMPLEADO PUBLICO	TRABAJADOS OFICIAL	CONTRATISTA
Programa de Inducción y reintroducción	x	x	x
Programa fortaleciendo competencias	x	x	
Programa predicando con ejemplo	x	x	x
Programa Alta Gerencia	x		
Programa de Bilingüismo	x	x	x
Programa de atención al ciudadano	x	x	x
Educación a la medida	x	x	

De acuerdo con la Circular 100-10 de 2014, los contratistas podrán asistir a las actividades que imparta directamente la Entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional. También podrán asistir a aquellos eventos que sean de carácter gratuito.

10. RECURSOS

El plan empresarial de capacitación para la vigencia 2023 contará con una inversión de:

\$7.600.000 (Siete Millones Seiscientos mil pesos), este presupuesto puede ajustarse en el transcurso de la vigencia.

Así mismo, se ejecutará con apoyo interinstitucional, con recurso humano y tecnológico interno y con contratación de terceros en caso de ser necesario.

Tal como indica el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998:

“(…) ...Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia...(…)”

Así mismo se cuenta con los siguientes recursos:

- **Humanos:** EDOS contará con personal interno que apoye con el desarrollo de las capacitaciones sobre temas transversales.
- **Tecnológicos:** EDOS cuenta con la plataforma MEET de Google para llevar a cabo el desarrollo de sus capacitaciones de manera virtual.
- **Infraestructura:** EDOS cuenta con sala de juntas y televisor para llevar a cabo el desarrollo de capacitaciones presenciales.

A su vez, se gestionará apoyos interinstitucionales con entidades como el SENA, Cámara de Comercio, SURA, ESAP, entre otras.

11. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

La fase de seguimiento y medición permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y, por último, sirve como retroalimentación para realizar los ajustes y mejoras necesarias.

Evaluación de la Eficacia de la Capacitación: <https://bit.ly/3OYLifD>

OBJETIVO A EVALUAR	EVALUACION
Eficacia	Nivel de conocimientos o competencias previos
	Nivel de conocimientos o competencias adquiridos
	Aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo
Satisfacción	Nivel de importancia del contenido de las capacitaciones
	satisfacción de las herramientas brindadas
	Expectativas de aprendizaje

12. INDICADORES

El cumplimiento del presente plan se hará con base al siguiente indicador:

PROGRAMAS	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACION
Programa de induccion y reinducccion		(Total Porcentaje de cumplimiento de los programas y actividades del plan de capacitacion / 7 programas) * 100
Programa fortaleciendo competencias		
Programa predicando con ejemplo		
Programa alta gerencia		
Programa de bilingüismo		
Programa de atención al ciudadano		
Programa de educación a la medida		
TOTAL		