

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)



2022



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. PROPÓSITO.....	4
4. ALCANCE.....	4
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.....	5
6. MARCO NORMATIVO.....	6
7. EJES TEMÁTICOS.....	8
8. DIAGNÓSTICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	12
9. EJECUCIÓN.....	15
10. INDUCCIÓN.....	15
11. REINDUCCIÓN.....	18
12. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO.....	18
13. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES INSTITUCIONALES DE CAPACITACION.....	19
14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	20



1. INTRODUCCIÓN.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, en donde se señala que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación – PIC que contribuya al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad por medio de las actividades de capacitación, La Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESQ, ha estructurado dicho Plan para la vigencia 2022 según la normatividad vigente y teniendo en cuenta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el decenio 2020 - 2030 por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP y la Escuela superior de Administración Pública – ESAP, documento que brinda las directrices para la implementación de los planes de capacitación y formación en las entidades estatales.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo 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 empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

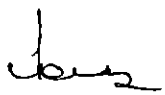
Siguiendo los lineamientos de la Dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, La Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESQ, implementa las políticas que hacen parte de esta dimensión: política de Gestión Estratégica del Talento Humano, política de integridad y gestión del conocimiento.

El Plan Institucional de Capacitación PIC hace parte esencial de la Gestión Estratégica del Talento Humano y complementa la ruta de creación de valor público específicamente la ruta del crecimiento como una ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.

Siendo el Talento Humano concebido como el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la entidad reconoce el talento humano como un factor relevante y para ello se requiere promover el ingreso, la atracción y la retención de servidores idóneos para el servicio público, fomentando su desarrollo a través de las capacidades y competencias laborales, lo que se transforma en comportamientos que permiten un desempeño óptimo en articulación con los propósitos estatales, garantizando la prestación de los bienes y servicios.



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



2. OBJETIVO GENERAL.

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer.
- ✓ Desarrollar rutas de aprendizaje por perfil de cargo, con el fin de fortalecer las competencias para el trabajo, el compromiso individual, y el mejoramiento de la capacidad institucional.
- ✓ Integrar a los servidores públicos a la cultura organizacional desde el proceso de inducción y entrenamiento.
- ✓ Implementar los lineamientos impartidos por la función pública, el plan nacional de desarrollo, y las demás disposiciones legales para la construcción del PIC.
- ✓ Estimular la profesionalización de los funcionarios a través de oportunidades de movilidad y de desarrollo profesional.

3. PROPÓSITO.

La mejora constante del desempeño laboral de los servidores de EDESO, teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020-2030, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”.

4. ALCANCE.

El componente de capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. La premisa entonces será: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”.



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón,
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 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 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).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: 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



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - B | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

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

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

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.

Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

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. (Decreto 648 de 2017).

6. MARCO NORMATIVO.

Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado y sus decretos modificatorios.

Constitución política de Colombia de 1991, Art- 67, el cual define el concepto educación para el territorio nacional.



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón,
PBX: 520 4060 ext 1800, Director: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en 2021.

Ley 909 de septiembre 23/2004, y sus modificatorios. Por medio del cual se expiden normás que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

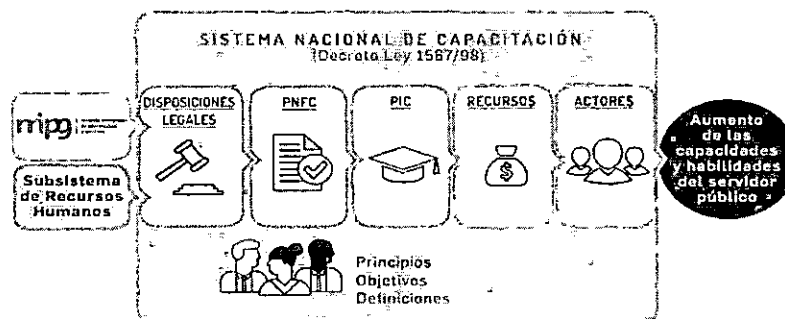
Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

Decreto 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 1960 de 2019. Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.

Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.



Fuente: Decreto ley 1587 de 1998

Fuente: Plan Nacional de capacitación y formación 2020 – 2030

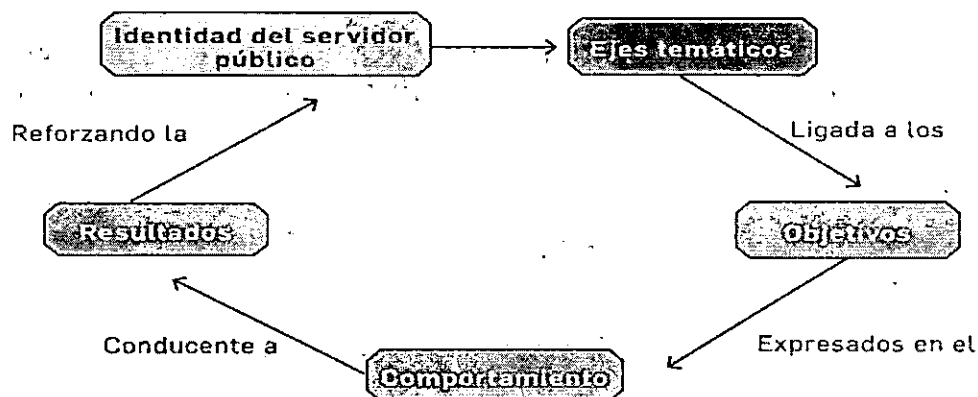


Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón,
PBX: 520 4060 ext 1800, Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.

www.EDESO.gov.co

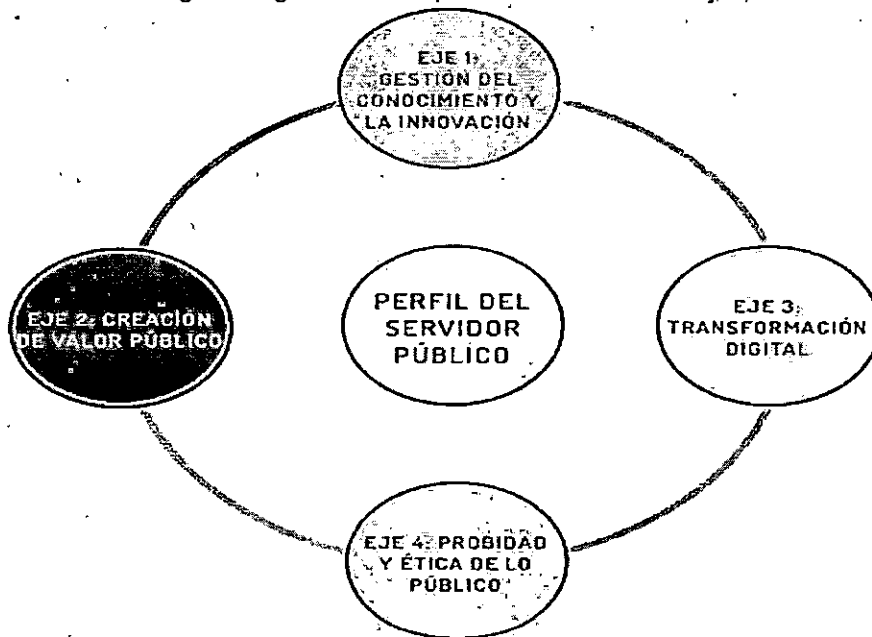
7. EJES TEMÁTICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública y ESAP, 2020.



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800, Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDES0.gov.co

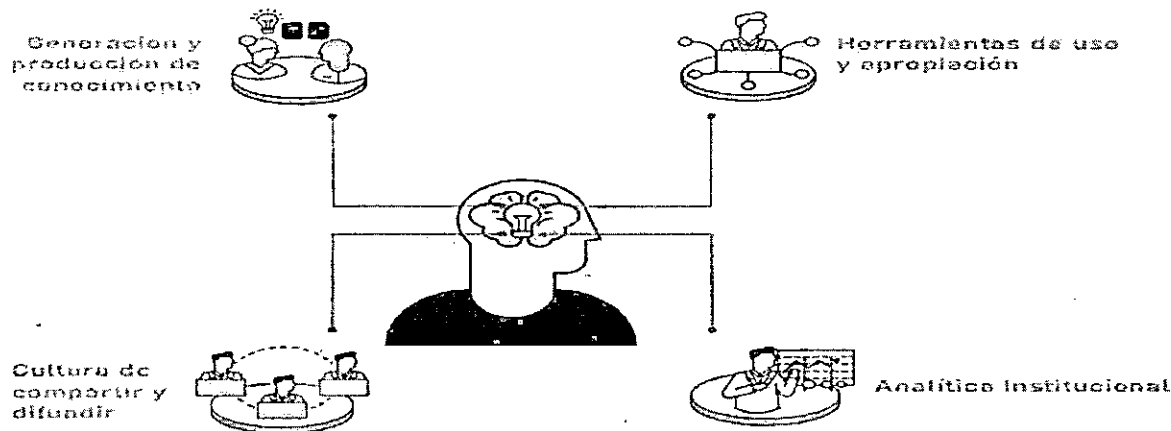
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, 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 (intangible, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) 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. (...).

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

[Firma manuscrita]

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).

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. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

Eje 2. Creación de valor público:

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.

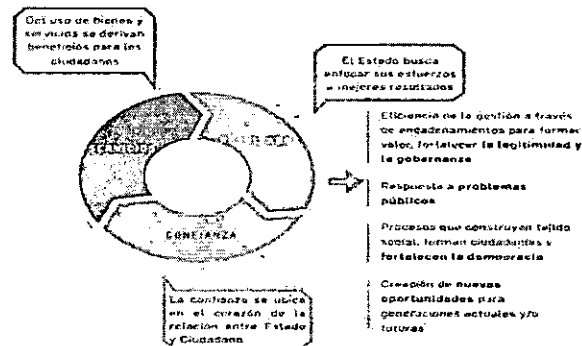


Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y; por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Figura de Creación de valor público



Fuente: El Plan de Formación y Capacitación. Fuente: Plan de Formación y Capacitación. M. 2020

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.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen 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



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDES0.gov.co

[Firma manuscrita]

transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030).

Eje 4. Probidad y ética de lo público:

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, 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.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado 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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

8. DIAGNÓSTICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Teniendo en cuenta el esquema de aprendizaje organizacional que plantea el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público, se procedió a incorporar las actividades de formación y capacitación obtenidas mediante el **diagnóstico de necesidades según los ejes temáticos definidos por el Gobierno Nacional, mediante encuesta aplicada**, de forma personal a los líderes de área y servidores públicos de la Entidad, que sirvió como herramienta para desarrollar la programación y control de formación que se llevará a cabo en la EDES.



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) ejercicio de investigación, permitió identificar los requerimientos de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos de la EDESOS.

Con el diagnóstico se obtuvo la información necesaria para identificar las necesidades de formación que son requeridas por los servidores de la entidad, los cuales están encaminados a la ejecución de tareas fundamentales bajo líneas de trabajo inmersas en los procesos que permiten el cumplimiento de los objetivos de estos.

Las acciones encaminadas a la detección de necesidades permitieron identificar temas transversales enfocados a construir el **Ser, Saber y Hacer** en los servidores, frente a esto las solicitudes de Capacitación individual tienen en cuenta tanto las necesidades institucionales como el cumplimiento de los objetivos corporativos y los indicadores de área.

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades, se priorizará las siguientes temáticas de cada uno de los ejes establecidos en el PNFC.

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:

Transmisión de información a los integrantes de la organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

Saber – Saber:	Analítica y procesamiento de datos.
Saber – Hacer:	Competitividad e innovación.
Saber – Hacer:	Flexibilidad y adaptación al cambio.

Eje 2. Creación de valor público:

Estrategia que permite reconocer el rol del servidor público en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Saber – Saber:	Modelos de gestión y planeación estratégica.
Saber – Hacer:	Herramientas para el desarrollo de procesos.
Saber – Hacer:	Transparencia y gobernanza pública.



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.




Eje 3. Transformación digital:

Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, 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.

Saber – Saber:	Evolución, uso y apropiación de la tecnología.
Saber – Hacer:	Operación de plataformas tecnológicas para la gestión de datos.
Saber – Hacer:	Pensamiento sistémico.

Eje 4. Probidad y ética de lo público:

Proceso a través del cual los actores, públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.

Saber – Saber:	Programación neurolingüística asociada al entorno público.
Saber – Hacer:	Pensamiento crítico.
Saber – Hacer:	Empatía y solidaridad.

Así mismo la encuesta de necesidades evidencio el interés de los servidores por recibir capacitaciones en los siguientes temas: Trabajo en equipo y liderazgo, Seguridad informática y Manejo de herramientas tecnológicas.

Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares de EDES0 se considera necesario incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas: Manejo de herramientas (Nómina electrónica, SIGEP II, SECOP II), Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Contratación Estatal, servicio al ciudadano, lenguaje claro, Matriz de Riesgos, Indicadores de gestión, Comité de Convivencia, Presupuesto, COPASST, Brigada de emergencias, SG-SST, Archivo-gestión documental, Transparencia y Acceso a la Información, Plan Anticorrupción, integridad y de Atención al Ciudadano, Trabajo en equipo y liderazgo, Contratación Pública.



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón,
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



9. EJECUCIÓN.

La ejecución se efectuará con el desarrollo de las capacitaciones programadas en la vigencia 2022, con alianzas de capacitación realizadas por ARL COLMENA, Fondos de Pensiones y Cesantías, Gobernación de Antioquia, Comisión Nacional del Servicios, Civil, Departamento Administrativo de la Función Pública y el Operador de Información Aportes en Línea.

Cuando los contenidos temáticos que ofrecen diferentes instituciones públicas o privadas estén en relación directa con las necesidades de capacitación y formación de los funcionarios de la EDES0, se estructurará de acuerdo con las necesidades específicas de la Empresa y su ejecución estará supeditada a las normas contractuales vigentes.

En los casos que el espacio sea organizado por la EDES0 será responsabilidad del Área de Talento Humano, quien se encargará de llevar el registro de asistencia por medio del formato FO-GH-14 Registro de Asistentes.

La socialización, organizacional como componente, integra los Programas de Inducción, Reinducción y Entrenamiento, por ello, es pertinente como punto de partida, traer desde la norma la concepción referida a la inducción y reinducción, entendiendo que sus orientaciones serán acogidas para la ejecución.

Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone:

"(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como 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.

10. INDUCCIÓN.

A través de la inducción se busca que el nuevo servidor que ingresa a la EDES0 conozca la entidad, se integre a la cultura organizacional, al sistema de valores, conozca la misión, visión y objetivos institucionales, conozca sus derechos y deberes y se cree en él un



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co

sentido de pertenencia hacia la entidad. Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 7 del decreto 1567 de 1998 se abarcarán temáticas que conduzcan a fortalecer y preservar la moralidad en la administración pública.

El programa de inducción de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESOS, tiene como objetivo integrar al servidor público a la cultura organizacional, creando identidad y sentido de pertenencia como valores primordiales e instruirlo en lo relacionado con plataforma estratégica, historia de la entidad y objetivos de las diferentes áreas.

Para realizar este proceso, la entidad diseño e implemento un curso de autoformación denominado “Inducción SOY EDESOS” el cual se encuentra alojado en la página web.

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación, se atiende por demanda.

El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en periodo de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la EDESOS.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la EDESOS.

El programa de la EDESOS sirve para que los servidores conozcan la información que les permita facilitar y fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional, a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los servidores y los temas a tratar, bajo el siguiente **componente estratégico institucional**,



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



- ✓ Qué es la EDESO, Misión y Visión
- ✓ Principios y Valores
- ✓ Código de integridad
- ✓ Estructura-Organigrama
- ✓ Objetivos Institucionales
- ✓ Sistema Integrado de Gestión Integrado SIG (temas como los procesos y procedimientos, Manual de Calidad - Política, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorias de Calidad).
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- ✓ Apoyo tecnológico a la gestión, manejo ético de la información, tips sobre seguridad informática
- ✓ Gestión documental
- ✓ Introducción a la contratación
- ✓ Servicio y atención a la ciudadanía

Componente de desarrollo integral del talento humano.

- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Régimen Salarial y Régimen Prestacional
- ✓ Página WEB, Redes sociales, entre otras
- ✓ Modelo propio de evaluación del desempeño si aplicará

Normativa para la administración del talento humano,

- ✓ Situaciones administrativas
- ✓ Reglamento interno de trabajo
- ✓ Ley 1474 de 2011 Estatuto Anticorrupción
- ✓ Política pública de transparencia.

Cultura Organizacional

- ✓ Sistema Integral de Gestión Ambiental
- ✓ Plan de Manejo Integral de Residuos Sólidos
- ✓ Estrategia comunicacional en la entidad



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



11. REINDUCCIÓN.

En EDES0 el programa de reinducción 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.

La reinducción se impartirá a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

Los objetivos específicos son los siguientes:

- ✓ Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- ✓ Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- ✓ Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- ✓ Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- ✓ Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- ✓ Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.
- ✓

12. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO.

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 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.



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co



Empresa de Desarrollo Sostenible

13. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES INSTITUCIONALES DE CAPACITACION.

No	Temática Capacitación	Ejes Temáticos DAFP	Dirigido a:	Metodología	Trimestre			
					1	2	3	4
1	Manejo de herramientas de Nómina Electrónica, plataforma SIGEP II, SECOP II) Contratación	Saber-Hacer	Personal de planta	Presencial Virtual		x	x	x
2	MIPG	Saber-Hacer	Personal de planta	Virtual		x	x	x
3	Capacitación en Gestión del Riesgo	Saber-Hacer	Personal de planta	Presencial			x	
4	Capacitación Indicadores de Gestión	Saber-Hacer	Personal de planta	Presencial			x	
5	Capacitación Presupuesto	Saber-Hacer	Personal de planta	Presencial			x	
6	Capacitaciones COPASST	Saber-Hacer	Personal de planta	Presencial	x	x		
7	Capacitación Comité de Convivencia Laboral COCOLA	Saber-Hacer	Personal de planta	Presencial	x	x		
8	Capacitación Brigada de emergencias	Saber-Hacer	Personal de planta	Presencial		x		
9	Capacitaciones SG-SST	Saber-Hacer	Personal de planta		x	x	x	x
10	Servicio al ciudadano	Ser - Saber	Personal de planta	Virtual				x
11	Capacitación Lenguaje claro	Saber- Hacer	Personal de planta	Virtual				x
12	Archivo-gestión documental	Saber-Hacer	Todo el personal de planta y contratistas	Virtual				x
13	Transparencia y Acceso a la Información	Ser - Saber	Todo el personal de planta y contratistas	Virtual				x
14	Plan Anticorrupción, integridad y de Atención al Ciudadano	Ser - Saber	Todo el personal de planta y contratistas	Virtual				x
15	Inducción general e inducción al cargo.	Ser - Saber	Colaboradores que ingresen a la entidad	Presencial				X



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4569
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDES.gov.co

Chaves

16	Reinducción Institucional	Ser - Saber	Personal de planta	Virtual				X
17	Trabajo en equipo y liderazgo	Ser - Saber	Personal de planta	Presencial / Virtual				x

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.

14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

El seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC- se realizarán a través del siguiente mecanismo: Para valorar los beneficios del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022 se realizará medición semestral a los siguientes indicadores:

Cumplimiento PIC: $\frac{\text{No. Actividades ejecutadas}}{\text{No. Actividades planeadas}} * 100$

Asistencia Servidores: $\frac{\text{N° de asistentes a eventos programados}}{\text{N° de funcionarios convocados por evento programado}} * 100$



MARTHA PATRICIA CORREA TABORDA
Gerente

Realizó: Catalina Quintero García
Revisó y Aprobó: Diego Andrés Ocazonez Osorio – Subgerente Administrativo y Financiero (E).



Carrera 54 No. 56-162, Vía Fontibón.
PBX: 520 4060 ext 1800. Directo: 520 4559
NIT: 900.974.762 - 8 | Código Postal 054040
Rionegro - Antioquia.



www.EDESO.gov.co