



EDURBE

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.

RESOLUCIÓN No. 21-0018

Página 1 de 1

CODIGO: FT11-01-002

VERSIÓN N°: 001

FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

"Por la cual se adopta el Plan de Formación y Capacitación de la Empresa de Desarrollo Urbano de Bolívar S.A.-EDURBE S.A. vigencia 2021"

El Gerente de la **EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. "EDURBE S.A."**, en ejercicio de sus atribuciones legales y administrativas, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, en función de lo cual, las entidades dentro de las políticas establecidas por el Departamento administrativo de la Función Pública, deben formular los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas, las necesidades y evaluación del desempeño.

Que el artículo 2 del Decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada.


Que el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que las entidades con el propósito de organizar la capacitación interna deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Que de conformidad con el artículo 2.2.9.1 del decreto 1083 de 2015, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a los estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar las competencias laborales.

Que de conformidad con el artículo 1 del Decreto 894 de 2017, todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, el entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, estableció que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, y publicarlos en su respectiva página web, a más tardar del 31 de enero de cada año.

Que con fundamento en una encuesta aplicada a los empleados de Edurbe, se han identificado las necesidades y expectativas en materia de formación y capacitación al interior de la entidad y en el marco de las estimaciones de gasto que se tienen para la vigencia

| | | | |
|---|--|-----------------|---------------------------------|
|  EDURBE | EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. | | |
| | RESOLUCIÓN No. 21-0018 | | |
| Página 1 de 1 | CODIGO: FT11-01-002 | VERSIÓN N°: 001 | FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15 |

2021, se ha formulado el programa de capacitación contenido en texto anexo y que hace parte integral del presente acto administrativo.

Que es necesario adoptar el plan de capacitación según la normativa acorde con los lineamientos determinados en el mismo, para contribuir al desarrollo de todos los servidores de la entidad.

Que es función del Gerente expedir los actos que sean necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la entidad, con sujeción a las disposiciones legales vigentes.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptase el **Plan de Formación y Capacitación** de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. "EDURBE S.A." **vigencia 2021**, contenido en texto anexo, el cual hace parte del presente acto administrativo.

Parágrafo: este plan se ejecutará con los recursos presupuestales asignados y los recursos físicos y humanos disponibles en la entidad, así como a través de mecanismos y redes de cooperación de otras entidades.

ARTÍCULO SEGUNDO: Implementación y Seguimiento. La Subdirección Administrativa y Financiera, diseñará y pondrá en marcha la estrategia institucional encaminada a coordinar con las demás dependencias de EDURBE S.A., la implementación, seguimiento y evaluación permanente de las acciones de ejecución de los planes de que trata la presente resolución.


ARTÍCULO TERCERO: Divulgación. La Subdirección Administrativa y Financiera, dispondrá lo necesario para que el documento Plan de Formación y Capacitación vigencia 2021, sea publicado en el Portal de la Entidad y dado a conocer en las dependencias de la misma.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Cartagena de Indias a los


27 ENE. 2021

URIEL DE ARCO PATERNINA
Gerente

| | | | |
|--|--|-----------------|---------------------------------|
|  EDURBE | EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. | | |
| | PLAN DE CAPACITACIÓN | | |
| Página 1 de 18 | CODIGO: PB-01-001 | VERSIÓN N°: 001 | FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15 |


**PLAN DE CAPACITACIÓN DE EDURBE S.A.
VIGENCIA 2021**

CARTAGENA DE INDIAS D.T Y C. 2021

| | | | |
|---|--|-----------------|---------------------------------|
|  | EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. | | |
| | PLAN DE CAPACITACIÓN | | |
| Página 2 de 18 | CODIGO: PB-01-001 | VERSIÓN N°: 001 | FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15 |

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| PRESENTACIÓN..... | 3 |
| NORMATIVIDAD | 4 |
| OBJETIVOS INSTITUCIONALES | 7 |
| OBJETIVO GENERAL..... | 7 |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 7 |
| ESTRATEGIAS Y LINEAMIENTOS | 8 |
| DISEÑO METODOLÓGICO DEL PIC..... | 8 |
| LINEAMIENTOS ADMINISTRATIVOS..... | 9 |
| ESTRUCTURA..... | 10 |
| ALCANCE..... | 10 |
| FINES DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN..... | 11 |
| METAS | 11 |
| METODOLOGÍA | 12 |
| DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN | 12 |
| POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN | 13 |
| ESTRATEGIAS | 13 |
| CAPACITACIONES CON APOYO DE OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS | 13 |
| CAPACITACIONES CON ENTIDADES PRIVADAS..... | 14 |
| TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN | 14 |
| Tipos de Capacitación | 14 |
| MODALIDADES DE CAPACITACIÓN | 15 |
| NIVELES DE CAPACITACIÓN..... | 16 |
| EJECUCIÓN..... | 16 |
| RECURSOS | 16 |
| ELABORACIÓN DEL PLAN | 17 |
| EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO | 17 |
| TEMÁTICA A IMPLEMENTAR EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021 | 18 |

| | | | |
|---|--|-----------------|---------------------------------|
|  | EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. | | |
| | PLAN DE CAPACITACIÓN | | |
| Página 3 de 18 | CODIGO: PB-01-001 | VERSIÓN N°: 001 | FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15 |

PRESENTACIÓN

Los retos de la Administración Pública, exigen que los funcionarios se comprometan adquirir el compromiso de estar en un proceso de formación continua que nos lleve a responder a los grandes desafíos de la tecnología y el conocimiento.

El concepto de capacitación lo definimos como el conjunto de planes, recursos y procesos organizados de formación relacionados con la educación, encaminados a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimiento, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva.

Frente a estas responsabilidades el estado en todas sus instancias estatales deberá facilitar un ambiente y unas herramientas que permitan que los servidores públicos puedan desde su espacio laboral capacitarse, respondiendo a los cambios legales, tecnológicos y culturales, de la misma manera que debe llevarnos a un mayor compromiso frente a la comunidad.

Como lo hemos señalado existen unas exigencias de ley que nos obligan a realizar acciones pertinentes frente al tema de la capacitación, pero muy por encima de estas obligaciones se deberá trabajar para motivar a todos los funcionarios y contratistas quienes deberán asumir los compromisos de la capacitación y tomar conciencia de la importancia de la misma.

Las competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico.



EDURBE

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A.

PLAN DE CAPACITACIÓN

Página 4 de 18

CODIGO: PB-01-001

VERSIÓN N°: 001

FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15

NORMATIVIDAD

- **Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998**, por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados de las entidades públicas.

Artículo 4 - “ Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”

- **La Ley 734 de 2002** – Código Disciplinario Único, que en su artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **El Decreto No 4465 del 29 de noviembre de 2007**, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.
- **El Decreto 1227 de 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la **Ley 909 de 2004** y el **Decreto Ley 1567 de 1998**, en cuyo artículo 65 se indica que: “Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”. Así mismo y en desarrollo de lo establecido en el artículo 3° del decreto 1567 de 1998, el Gobierno Nacional adoptó mediante el decreto 682 de 2002, el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, con el fin de orientar la elaboración

de los Planes Institucionales que deben ejecutar las Entidades públicas, estableciendo como contenidos especiales el marco conceptual y normativo. En desarrollo del mencionado artículo, se conforma la Red Interinstitucional de Capacitación para empleados públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las Entidades públicas a las cuales aplica la Ley 909 de 2004.

- **Decreto No. 682 de Abril 16 /2001** por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- **Ley 909 de Septiembre 23/ 2004** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Artículo 15** - "Las Unidades de Personal de las entidades. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..." Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación: 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 3. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."
- **Decreto 1227 de Abril 21/ 2005** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.
- TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS

CAPITULO I Sistema nacional de capacitación.

Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de

los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”

Artículo 66:” Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”... **Artículo 68:** En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...”

- **Ley 1064 de julio 26/2006** 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 Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- **Decreto 4665 de Noviembre 29/ 2007** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- **Resolución 440 de Noviembre /2008,** Por la cual se reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y Formación de los empleados del Departamento Administrativo de la Función Pública. GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo. – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.
- Circular externa 100-010-2014, de Función Pública **ORIENTACIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y contribuir con el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, mejorando la productividad a través del proceso de capacitación para perfeccionar su desempeño y desarrollo integral de los empleados en el cumplimiento de la misión de EDURBE S.A.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Implementar un programa de formación y capacitación, centrado en el desarrollo de las competencias de los funcionarios y de acuerdo a las necesidades generadas en el desempeño de sus funciones.
- Generar conocimientos mediante acciones de Formación y de Capacitación, con el fin de fortalecer las competencias comunes y comportamentales de los servidores de acuerdo a sus perfiles profesionales y funciones asignadas.
- Capacitar a los funcionarios en el Manejo de Metodologías e Instrumentos que hagan viable un efectivo control de lo público, mejorando su capacidad de gestión.
- Realizar procesos que propicien sentido de pertenencia y compromiso con la Entidad.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Actualizar y desarrollar el programa de inducción y re inducción con el fin de mantener actualizado al personal en los cambios organizacionales, en la normatividad vigente, y conservar e incentivar los principios y valores institucionales.

ESTRATEGIAS Y LINEAMIENTOS

La estrategia y lineamientos que EDURBE S.A. utilizará en la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- son los enunciados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, elaborado por el DAFP (marzo 2017); Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos elaborado por el ESAP (diciembre 2017) con visión prospectiva a diez años.



GOBIERNO

TODOS POR UN
NUEVO PAÍS

El cual buscan desarrollar las capacidades de los servidores públicos, para atender las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual, y para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la plan estratégico. La principal estrategia en el Plan Nacional de Formación y Capacitación es la inclusión de un nuevo esquema para la capacitación llamado aprendizaje organizacional. Este esquema busca continuar el proceso de profesionalización de todos los servidores públicos, para mejorar el desempeño y se vea reflejado en la eficiencia y eficacia de las entidades públicas.

En este sentido el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las necesidades de los ciudadanos.

DISEÑO METODOLÓGICO DEL PIC

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público se establecen enfoques pedagógicos utilizados en Función Pública para el aprendizaje organizacional.

Estos enfoques son los siguientes:

- Conductismo: Por repetición de patrones, se usa para la consecución de aprendizajes simples.
- Constructivismo: Resolución de problemas en entornos cambiantes, crea entornos de aprendizaje motivador, así como propicia la innovación y el desarrollo del pensamiento.
- Cognitivismo: Producir nuevos patrones de comportamiento, permite que cada persona procese la información a su modo
- Andragogía: Estudia el proceso de aprendizaje de los adultos.

LINEAMIENTOS ADMINISTRATIVOS

- El PIC debe articularse con los planes, programas y proyectos institucionales y sectoriales y guardará concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público y la Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.
- El PIC tendrá como eje central la visión y la misión de la Entidad frente al desarrollo integral del servidor público, procurando su crecimiento armónico, el desarrollo de competencias y capacidades.
- Los programas de capacitación reforzarán el desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos, así como aquellas que la Entidad defina como requeridas, y deben apoyar la consolidación de una cultura organizacional con valores definidos.
- La capacitación es un proceso continuo que apoya el desarrollo de los servidores y debe corresponder con las funciones que está ejerciendo el beneficiario de la misma.
- Todos los empleados gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de capacitación que se adelanten, guardando los criterios de población objetivo y población beneficiaria definidos en la normatividad vigente y en los requisitos establecidos para ello.
- La capacitación es una obligación de la Administración, y es un derecho y un deber de los funcionarios cuando es patrocinada y/o autorizada por la Entidad.
- Los Directivos, Subdirectores de área y Coordinadores deben permitir y fomentar la participación de los funcionarios en las actividades de capacitación programadas.
- Prelación de los Empleados:

Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo.

El Servidor Público tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- a) Asistir y participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- b) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio.
- c) Servir de agente multiplicador de los conocimientos y habilidades adquiridas dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- d) Firmar antes de iniciar la acción de capacitación un acta de compromiso, donde se comprometa a cumplir con los compromisos.
- e) Tomar de manera obligatoria los programas de inducción o reinducción impartidos por la entidad, según corresponda.

ESTRUCTURA

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de EDURBE S.A., a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo. Cubre los siguientes subprogramas:

- Inducción: El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la estructura organizacional, historia, misión, visión y objetivos institucionales, funciones y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

ALCANCE

Este plan de capacitación está diseñado para la aplicación a todos los empleados oficiales, de libre nombramiento y remoción, y empleados provisionales (entrenamiento en el puesto de trabajo)




FINES DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Siendo su propósito general impulsar la eficiencia y eficacia de la institución, la capacitación se realiza para contribuir a:

- Elevar la capacidad de desempeño de los funcionarios y con ello, el incremento de la productividad y buen funcionamiento de la entidad.
- Mejorar la interacción entre los funcionarios y con ello, despertar el interés por optimizar la calidad del servicio prestado.
- Generar conductas positivas que contribuyan al mejoramiento del clima laboral.
- Promover la salud física y mental en aras de prevenir accidentes de trabajo y a mantener un ambiente seguro.
- Mantener al funcionario actualizado con los avances tecnológicos, despertando la iniciativa y la creatividad.

METAS

Capacitar el 90% de los empleados de EDURBE S.A., en diferentes áreas de su desempeño laboral y psicosocial, con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.

| | | | |
|--|--|-----------------|---------------------------------|
|  | EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. | | |
| | PLAN DE CAPACITACIÓN | | |
| Página 12 de 18 | CODIGO: PB-01-001 | VERSIÓN N°: 001 | FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15 |

METODOLOGÍA

La coordinación de talento humano de EDURBE S.A., para dar viabilidad a la ejecución de este plan de capacitación, diseñó y aplicó un instrumento de evaluación (encuesta) a los empleados con el objeto de obtener un diagnóstico que identificara las necesidades de capacitación de los mismos; teniendo en cuenta el orden prioritario de las necesidades que cada uno necesita para un mejor desempeño en el área de trabajo.

DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN

Con base en la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, para dar cumplimiento al Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias, en EDURBE S.A., se desarrolló una estrategia de identificación de necesidades de capacitación a partir del diligenciamiento de un formato.

Teniendo como propósito general preparar en forma integral al recurso humano de EDURBE S.A., el cual, se hace necesario para el mejor desempeño en el trabajo, orientándola al fortalecimiento de competencias laborales de los Servidores Públicos de la entidad, definiendo las siguientes Dependencias:

- Secretaría General:
- Oficina Asesora Control Interno
- Subdirección Técnica
- Subdirección Administrativa y Financiera

POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

- Toda solicitud de capacitación, debe ser avalada y verificada su Necesidad.
- Toda capacitación, deberá ser respaldada por el control de asistencia y memorias o documentos.
- Los conocimientos adquiridos deberán ponerse en práctica durante el desempeño de sus funciones y si es el caso socializarlo a los funcionarios que les competen.
- Se aprobarán horas para capacitación de acuerdo al Plan de Capacitación y el presupuesto.

EDURBE S.A., promocionará a sus funcionarios, capacitación sustentada en el plan de capacitación, el cual podrá desarrollarse no solo a través de seminarios o eventos proporcionados por centros especializados sino también a través de procesos diseñados por las entidades incorporando las diversas tecnologías educativas o contando con las fortalezas y capacidades de los funcionarios, siempre y cuando respondan a una estructura académica y a un proceso planeado y sustentado.

ESTRATEGIAS

Se sabe en la actualidad que existen diferentes formas de llevar a cabo un plan de capacitación, apoyados en la tecnología existente, se pueden utilizar instrumentos como la red de internet, foros, talleres, seminarios y en general todos los medios de comunicación disponibles, de igual forma se sabe que los recursos económicos son escasos, lo que nos lleva a ser racionales y austeros en los diferentes procesos adelantados por la entidad; por ello se han seleccionado básicamente dos formas para llevar a cabo este Plan Institucional de Capacitación:

CAPACITACIONES CON APOYO DE OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS

Las entidades públicas para cumplir con su principal objetivo misional, fomentan diferentes capacitaciones que tienen que ver con temas de la administración pública; los cuales se desarrollan generalmente con instituciones como:

- El Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior Administración Pública (ESAP), se considera que es de vital importancia aprovechar las capacitaciones que brindan estas entidades orientadas al mejoramiento continuo del Estado Colombiano y sus Entidades Territoriales.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

Teniendo en cuenta también, que son capacitaciones de bajo presupuesto para la administración, son incluidas en este plan de capacitación para contribuir con el mejoramiento del desempeño de los funcionarios de EDURBE S.A. y, por ende el cumplimiento de los objetivos del plan de acción.

El plan de capacitación se desarrollará en fases de inducción y reinducción de acuerdo a las temáticas desarrolladas, que cumplan con la normatividad acorde a los cambios producidos en la Administración Pública.


CAPACITACIONES CON ENTIDADES PRIVADAS

- ARL COLMENA, con el desarrollo y presentación de temas relacionados con el riesgo psicosocial, Clima laboral, higiene postural, pausas activas, orden y aseo, entre otros.
- Caja de Compensación familiar Comfenalco
- Fondos de Pensión Protección.
- Universidades

TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN

Tipos de Capacitación

- **Capacitación Inductiva:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran

| | | | |
|--|--|-----------------|---------------------------------|
|  EDURBE | EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. | | |
| | PLAN DE CAPACITACIÓN | | |
| Página 15 de 18 | CODIGO: PB-01-001 | VERSIÓN N°: 001 | FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15 |


mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

- **Capacitación Re inductiva:** Está dirigida 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, que más adelante se señalan.
- **Capacitación Preventiva:** Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo institucional.
- **Capacitación Correctiva:** Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño Laboral, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Los tipos de capacitación mencionados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

- **Formación:** su fin es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
- **Actualización:** se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científicos- tecnológicos a un área de determinada actividad.
- **Especialización:** se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.
- **Perfeccionamiento:** se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.
- **Complementación:** su propósito es reforzar la formación de un colaborador que

| | | | |
|---|--|-----------------|---------------------------------|
|  | EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. | | |
| | PLAN DE CAPACITACIÓN | | |
| Página 16 de 18 | CODIGO: PB-01-001 | VERSIÓN N°: 001 | FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15 |

maneja solo parte los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

NIVELES DE CAPACITACIÓN

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

- **Nivel Básico:** Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la entidad. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño del cargo.
- **Nivel Intermedio:** Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.
- **Nivel Avanzado:** Se orienta a funcionarios que requieren obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la Entidad.

EJECUCIÓN


De acuerdo a las capacitaciones identificadas para la vigencia del presente plan, se anexa a continuación el cronograma preliminar de capacitación, el cual puede ser flexible de acuerdo a los cambios que por razones ajenas a nuestra voluntad, puedan acontecer.

RECURSOS

- HUMANOS

Estará conformado por los participantes, facilitadores y expositores especializados en cada una de las temáticas incluidas en el plan de capacitación.

- MATERIALES

| | | | |
|--|--|-----------------|---------------------------------|
|  EDURBE | EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. | | |
| | PLAN DE CAPACITACIÓN | | |
| Página 17 de 18 | CODIGO: PB-01-001 | VERSIÓN N°: 001 | FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15 |

INFRAESTRUCTURA: Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por Edurbe S.A., y en las instalaciones de las entidades de apoyo si es conveniente.

MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS: Está conformado por carpetas y mesas de trabajo, tablero, papel, bolígrafos, portafolios, tecnologías de la información y la comunicación (video beam, portátiles, internet) y ventilación adecuada.

DOCUMENTOS TÉCNICO – EDUCATIVOS: Entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, leyes, decretos etc.

ELABORACIÓN DEL PLAN

La coordinación de talento humano, teniendo en cuenta la presente metodología desarrollará el plan de capacitación anualmente, con base en las necesidades presentadas en la entidad y cada una de sus dependencias y de acuerdo a las competencias laborales de cada uno de sus funcionarios.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite mirar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.


La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

Para las actividades de capacitación se contempla la aplicación de las evaluaciones, a saber:

- Evaluación inmediata de la capacitación

Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará la coordinación de Talento Humano y la entidad capacitadora, utilizando el formato de evaluación de eventos o el que haga sus veces. El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de los capacitados para medir los resultados finales de los diversos eventos de capacitación, el uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.



| | | | |
|--|--|-----------------|---------------------------------|
|  | EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE BOLÍVAR S.A. | | |
| | PLAN DE CAPACITACIÓN | | |
| Página 18 de 18 | CODIGO: PB-01-001 | VERSIÓN N°: 001 | FECHA DE APROBACIÓN: 2008-12-15 |

- Seguimiento


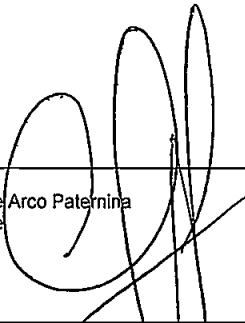
Con el propósito de efectuar el seguimiento al cumplimiento del presente plan, la coordinación de Talento Humano elaborará informes con base en el cumplimiento del cronograma y los reportes generados por los asistentes a las capacitaciones.

- Registros

En todos los casos, con la entidad que se coordine la capacitación, debe producir los registros exigidos en los procedimientos establecidos, a saber: Registros de asistencia, registros de evaluación de la capacitación, registros fotográficos entre otros.

TEMÁTICA A IMPLEMENTAR EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2021

En el marco de la implementación del Plan Institucional de Capacitaciones 2021, la Coordinación de talento humano desarrollará las siguientes capacitaciones dirigidas a los funcionarios de EDURBE S.A. con el fin de ampliar sus conocimientos en el tema. (Ver Anexo)

| | | |
|---|--|---|
| Elaboró: Alexandra Prada Alvear P.U. Coord. Talento Humano  Firma: | Aprobó: Uriel De Arco Paternina Gerente  Firma: | Revisó: Iván Quintero Banda Subdirector Administrativo y Financiero (E)  Firma: |
|---|--|---|



AÑO 2021

Las Capacitaciones hacen referencia a seminarios, diplomados y cursos tendientes a fortalecer las necesidades de capacitación del personal y necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Los temas de entrenamiento hacen referencia a charlas y conferencias de apoyo.

| TEMA DE FORMACION y/o ENTRENAMIENTO | PERSONAL A CAPACITAR | RESPONSABLE CAPACITACIÓN | FECHA | % CUM | OBSERVACIONES |
|---|---|---|-------|-------|---------------|
| ACTUALIZACION EN TRIBUTARIA; ACTUALIZACION EN GESTION FINANCIERA y CONTABLE | P.U.: Contador, Tesorero, Presupuesto y Aux. Contable | Actualicese.com/ Bco Occidente, DSA, F&C Consultores, Comfenalco, LEGIS, EAE, INAP | | | |
| ACTUALIZACION EN GESTION y PREPARACIÓN DEL PRESUPUESTO PÚBLICO, CLAVES PARA LA EJECUCIÓN. | P.U. de presupuesto | ESAP, Escuela de Gobierno, Actualicese.com, F&C Consultores, Unipyma | | | |
| ACTUALIZACION EN GESTIÓN DOCUMENTAL y ARCHIVO | Responsable de Archivo, Aux. Gral, Secretarías | SENA, ESAP, Unicartaguna, Tecnodocumental, Comfenalco, Archivo Gral. Cartagena | | | |
| ACTUALIZACIÓN EN CONTROL INTERNO y/o MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -MIPG. (Congreso Nal. De Control Interno) | Asesor de Control Interno | F&C CONSULTORES, CENDAP | | | |
| ACTUALIZACIÓN EN CONTABILIDAD: Facturación Electrónica y Regimen Simple | P.U. Contador y Auxiliar Contable. | ESAP, INAP, Actualicese, GP y GY SAS. | | | |
| ACTUALIZACIÓN GESTIÓN DE TESORERÍA. | P.U. Tesorero, Subd. Administrativo | ESAP, F&C CONSULTORES, INAP, Actualicese | | | |
| ACTUALIZACIÓN EN CONTRATACIÓN ESTATAL | Abogados, Ingenieros, Administrativos | ESAP, CORPOGRESA, Escuela de Gobierno, F&C CONSULTORES | | | |
| ACTUALIZACIÓN TALENTO HUMANO (Novedades en Seguridad Social, Nómina, Salarios, prestaciones - sector público) | Asistente RRHH; Auxl. Admlvo contable | ESAP, F&C Consultores, INAP, CORPOGRESA, SENA, Comfenalco | | | |
| CAPACITACIÓN EN PROCESOS ORALES Y SUS NUEVOS CAMBIOS NORMATIVOS | Abogados | ESAP, INAP, FyC Consultores | | | |
| SEMINARIO -ACTUALIZACIÓN SECOP II | Abogados, Sistema, Administrativos | HIGH TRAINING PROFES. GROUP, INAP, CORPOGRESA, ESAP, F&C CONSULTORES | | | |
| ACTUALIZACION en SISTEMAS e INFORMÁTICA | Responsable de Sistemas y Auxiliar de Archivo | Cisco, Rednics.com, SENA, Cámara DE COMERCIO, CRC Colombia, Uniautónoma Antonio Nariño | | | |
| ACTUALIZACIÓN EN AMBIENTAL | Ingenieros | FyC Consultores, INAP, CENDAP, U. TECNOLOGICA | | | |
| INTERVENTORIA Y SUPERVISIÓN DE PROYECTOS | Ingenieros | ESAP, INAP, FyC Consultores, CENDAP, U. TECNOLOGICA | | | |
| SEMINARIO, TALLER, CURSOS, CONFERENCIA Y CONGRESOS: | a petición de parte interesada | ESAP, Escuela Gobierno, SENA, Actualicese.com, F&C Consultores, Comfenalco, Grupo Sophia Editores | | | |
| Congreso Nacional de Contabilidad Pública | Administrativo, Contador, Tesorero | Contaduría Gral. De la Nación | | | |
| Seminario: Gestión de cobranza efectiva | Subd. Admlvo y fncro | América Empresarial | | | |
| Charla: Comunicación, relaciones interpersonales y Habilidades blandas | todo el personal | ARL Colmena | | | |
| | P.U.-Contador, Presupuesto, Control interno | Contaduría Gral. | | | |
| | Ingenieros | Escuela de Gobierno, ESAP, Control Urbano | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| TOTAL EJECUTADAS | | | | 0 | |

Aspirante