

RESOLUCIÓN No.

Por la cual se aprueba el Plan Institucional de Capacitación y el Programa de Inducción y Reinducción del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena – CORVIVIENDA-, para el año 2017

EL GERENTE DEL FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DISTRITAL DE CARTAGENA –CORVIVIENDA,

En ejercicio de sus funciones legales y estatutarias, en especial las contenidas en el artículo 20 numeral 11 del Acuerdo 004 de 2003 aprobado por la Junta Directiva, los artículos 3 literal c y 7 del Decreto Ley 1567 de 2005 y

CONSIDERANDO

Que el Acuerdo 004 de 2003 aprobado por la Junta Directiva, en su artículo 20, numeral 11, establece como función del Gerente planear, organizar, coordinar, evaluar el trabajo de las distintas dependencias y presidir los comités internos y grupos de trabajo.

Que el artículo 3 literal c del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que el plan institucional de capacitación es uno de los componentes del Sistema Nacional de Capacitación, siendo responsabilidad de cada entidad formular con una periodicidad mínima de un año, su Plan Institucional de Capacitación, en concordancia con los parámetros establecidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998 y con la planeación institucional.

Que de conformidad con el artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, son principios rectores de la capacitación:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

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

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos, para nuestro caso, del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Distrito de Cartagena – Corvivienda.

Que el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998 determina que los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y reinducción, entendidos como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral práctico y participativo.

Que en el artículo 11 literal b del Decreto Ley 1567 de 1998, se establece como obligación de cada una de las entidades formular, con la participación de la Comisión de Personal, el Plan Institucional de Capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional, y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional.

Que el numeral 3 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único, establece como uno de los derechos de todo servidor público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Que el Decreto 2539 de 2005 en su artículo segundo, define las competencias laborales como: *“la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”*.

Que la educación no formal prevista en la Ley 115 de 1994, pasó a llamarse educación para el trabajo y el desarrollo humano en virtud de lo establecido en la Ley 1064 de 2006, entendida como aquella educación 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 y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 3.1 del Decreto Reglamentario 4904 de 2009, las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano podrán ofrecer programas de formación laboral y programas de formación académica, determinando que los primeros deben tener una duración mínima de 600 horas y los segundos una duración mínima de 160 horas.

Que a los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano sólo podrán acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, no pudiendo hacerlo los empleados con nombramiento provisional o los temporales. (Circular 100-010-2014 DAFP).

Que de conformidad con el artículo 7 literal a del Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional, durante los cuatro meses siguientes a su vinculación, que tiene por objetivos:

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 normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), como organismo rector del sector empleo público, competente para formular la política en materia de capacitación, mediante Circular 100-010-2014, instruyó que en la capacitación se integran los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo.

Que de conformidad con las disposiciones legales vigentes y la Circular 100-010-2014 del DAFP, a los Programas de Inducción y Reinducción tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción, los empleados con nombramientos provisionales y los temporales.

Que dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales, los relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI-, Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional, Territorial o Institucional de Desarrollo vigente para el cuatrienio.

Que los cursos, diplomados y demás actividades que se programen en el marco de la capacitación deben financiarse con los recursos presupuestales destinados para el Plan Institucional de Capacitación –PIC.

Que la educación formal, entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos (básica primaria y secundaria, media y superior), **no hace parte de la capacitación**, sino que 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 y artículo 73 del Decreto 1227 de 2005).

Que el entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la

práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de este los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Que de conformidad con el Decreto 4904 de 2009, la oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

Que en consideración a las necesidades del servicio, el Gerente podrá de manera excepcional ordenar la participación de empleados de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y con nombramiento provisional en cursos, seminarios, talleres, congresos y demás eventos de entrenamiento en el puesto de trabajo o de educación informal, siempre que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas.

Que 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. Circular 100-010-2014 DAFP.

Que el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI 2014-, en el Módulo Control de Planeación y Gestión, Componente Talento Humano, Elemento Desarrollo del Talento Humano, establece el producto Plan Institucional de Formación y Capacitación –PIC-, con periodicidad anual y formulado de acuerdo a las necesidades de los servidores públicos.

Que con el acompañamiento de un contratista para la actualización del MECI, se diseñó y aplicó a los empleados de Corvivienda una encuesta, a partir de la cual se identificaron las necesidades y expectativas de capacitación al interior de la entidad y con la participación de los empleados en las diferentes dependencias, se formularon proyectos de aprendizaje en equipo (PAE).

Que para efectos metodológicos, se ha construido el Plan Institucional de Capacitación de Corvivienda para el año 2017, siguiendo la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC – con base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo, diseñada y editada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar el Plan Institucional de Capacitación –PIC- y el Programa de Inducción y Reinducción del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena - Corvivienda, para el año 2017, contenido en documento anexo que es parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. La capacitación que ofrecerá Corvivienda a sus servidores se refiere a procesos organizados de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de capacitación informal o adiestramiento en el puesto de trabajo, dirigidos a prolongar y 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 e incluyendo los procesos formativos dirigidos desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

ARTÍCULO TERCERO. Serán beneficiarios de los proyectos de aprendizaje en equipo formulados y que hacen parte del Plan Institucional de Capacitación, todos los empleados de Corvivienda, es decir, los inscritos en carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción y los nombrados provisionalmente. Igualmente se podrán beneficiar estos mismos servidores de los eventos de capacitación que considere el Gerente conforme a las necesidades del servicio como proyectos de aprendizaje individual.

ARTÍCULO CUARTO. A los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano que por necesidades del servicio decida el Gerente que deben participar servidores de Corvivienda, sólo podrán acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, no pudiendo hacerlo los empleados con nombramiento provisional o los temporales.

ARTÍCULO QUINTO. A los Programas de Inducción y Reinducción tendrán acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción, los empleados con nombramientos provisionales y los temporales.

ARTÍCULO SEXTO. En consideración a las necesidades del servicio, el Gerente podrá de manera excepcional ordenar la participación de empleados de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y con nombramiento provisional en cursos, seminarios, talleres, congresos y demás eventos de entrenamiento en el puesto de trabajo o de educación informal, siempre que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Los programas de educación formal no hacen parte del Plan Institucional de Capacitación, sino del Programa de Bienestar Social y Plan de Incentivos.

ARTÍCULO OCTAVO. La ejecución del Plan Institucional de Capacitación estará bajo la coordinación del Director Administrativo.

ARTÍCULO NOVENO. La evaluación, seguimiento y control del Plan Institucional de Capacitación estarán a cargo del Jefe de la Oficina Asesora de Planeación y el

Jefe de Control Interno, para lo cual considerarán dos componentes: la gestión del plan y el impacto del plan.

PARÁGRAFO PRIMERO. La evaluación y seguimiento a la gestión del Plan Institucional de Capacitación se hará por cada una de sus fases o etapas para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos y la administración adecuada del plan. Las fases a evaluar, son: 1) sensibilización; 2) formulación de proyectos de aprendizaje en equipo (PAE); 3) Consolidación del diagnóstico de los PAE; y, 4) ejecución del PIC.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para la evaluación, se hará uso de indicadores de eficiencia, de eficacia y de efectividad. Los primeros reflejarán el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de un producto o resultado; valorará el cumplimiento de actividades previstas, el tiempo de ejecución, el presupuesto ejecutado y, los insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan.

PARÁGRAFO TERCERO. La evaluación de resultados e impacto la harán la Oficina de Planeación y la Oficina de Control Interno haciendo uso mínimamente de los indicadores de eficiencia y eficacia previstos en el documento Plan Institucional de Capacitación que es parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO DÉCIMO: La presente Resolución rige a partir de su expedición

Dada en Cartagena de Indias, a los

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

WILLIAM GARCÍA TIRADO

Gerente

Aprobó: Isabel Díaz Martínez

Jefe Oficina Jurídica

Revisó: Rafael Ángel Hoyos

Asesor Jurídico Externo

Elaboró: Cayetano Jiménez

Contratista Oficina de Planeación