RESOLUCIÓN No. 072
05 de Enero de 2017

"Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación – PIC y el programa de Inducción y Reducción del Establecimiento Publico Ambiental De Buenaventura (EPA)"

El Director General del Establecimiento Público Ambiental de Buenaventura, En Ejercicio De Sus Funciones Legales, Estatutarias, Y

CONSIDERANDO

El Director General del **ESTABLECIMIENTO PUBLICA AMBIENTAL DE BUENAVENTURA (EPA)**, en uso de las facultades legales y las que le confiere el acuerdo 034 de 2014 "Funciones del Director General" y con el fin de cumplir con el objeto social de la entidad resuelve adoptar el presente Plan Institucional de Capacitación – PIC y el programa de Inducción y Reducción.

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que la Capacitación y la Formación de los servidores públicos, orientada al desarrollo de sus capacidades destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional con el objetivo de posibilitar el desarrollo profesional de los empleados públicos y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Con tal propósito las Entidades en aras de elevar niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de las metas o resultados institucionales, están en el deber de implementar Programas de Capacitación de acuerdo con las normas legales vigentes.

Que el artículo 65 del Decreto 1227 de 2005 establece que las entidades públicas deben realizar estudios técnicos que les permitan identificar las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, con el fin, de establecer los planes anuales de capacitación y de competencias laborales.

Que de acuerdo con los artículos 7 y 8 de Decreto 1567 de 1998, la Entidades públicas 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", los cuales, estará inmerso en el Plan institucional de Capacitación PIC.

Que la ley 909 de 2004, estipula la capacitación para aumentar los niveles de eficiencia como uno de los principios de la función pública (Literal d artículo 2, Ley 909 de 2004).

Que en las Entidades Públicas deberán existir Unidades de Personal, como la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública (Numeral 1, Ley 909 de 2004), el Grupo de Talento Humano será el área encargada de diseñar y administrar la formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

RESUELVE:

CAPITULO I PROGRAMA DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

Artículo Primero: Plan Institucional De Capacitación - PIC: Aprobar el Plan Institucional de Capacitación – PIC vigencia 2017 del Establecimiento Público Ambiental De Buenaventura (EPA).

PARÁGRAFO: El plan adoptado puede ser ajustado de conformidad con las necesidades institucionales y/o los requerimientos de las instancias competentes.

Artículo Segundo: Objeto Del Plan. Liderar la gestión del conocimiento al interior de la organización a través del control de las competencias requeridas y mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación, acorde a la evaluación de desempeño, del Establecimiento Público Ambiental De Buenaventura (EPA).

Artículo Tercero: Áreas De Intervención Del Plan. Son áreas de intervención del Plan Institucional de Capacitación PIC :

a. Área Cognitiva: Actividades de educación informal que representan algún tipo de estudio "temática específica", Gestión del conocimiento y desarrollo de las competencias laborales de los colaboradores.
b. Área de Desarrollo Humano: Actividades de educación informal que interviene las recomendaciones de los informes de clima laboral y Riesgo psicosocial.
c. Virtual: Actividades de educación informal y/o formal gestionadas con los recursos de la entidad o a través de instituciones educativas.

Artículo Cuarto: Gestión De Capacitación Externa Y Internas: Las capacitaciones externas refiere las gestiones en materia de educación formal, educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación informal (como cursos, seminarios, talleres, etc.), agenciados con instituciones de educación superior, institutos educativos, programas ofrecidos por el SENA, las instituciones de la red pública de capacitación y en los casos que sea necesario contratados con entidades privadas. Las capacitaciones internas son aquellas realizadas con los colaboradores internos que son conocedores o especialistas en temas específicos, los cuales generan un canal de comunicación entre los colaboradores internos y la gestión del conocimiento institucional.

Artículo Quinto: Deberes Y Requisitos: Los funcionarios de la Entidad convocados o aspirantes de las actividades de formación y/o capacitación informal están en la obligación de cumplir con los siguientes deberes y requisitos:

a. Asistir y participar en las actividades educativas para las cuales se han convocado y/o programado, tales como: congresos, convenciones, simposios, paneles talleres, seminarios, entrenamiento, socializaciones, programa de inducción y reinducción y entre otros. La inasistencia injustificada acarreará las acciones disciplinarias a que haya lugar conforme a lo establecido en el numeral 40 del artículo 34 y el artículo 23 de la ley 734 de 2002.
b. Servir de agentes capacitador al interior de su equipo de trabajo o en eventos programados al interior de la entidad, siempre y cuando el funcionario

haya sido beneficiario de programa(s) o evento (s) de educación formal, educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación informal.
c. Serán beneficiarios de los programas de capacitación del Establecimiento Publico Ambiental De Buenaventura (EPA), los funcionarios de planta inscrita en escalafón de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción.
d. Los Funcionarios del Establecimiento Público Ambiental De Buenaventura (EPA), que aspiren realizar estudios de educación formal (postgrado, pregrado, tecnológicos, diplomados en Entidades de educación o establecimientos públicos o privados legalmente autorizados por la ley) a través del Comité de Incentivos y Bienestar Social, deberán presentar la solicitud al Grupo de Talento Humano, teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

1. Que los estudios a cursar estén directamente relacionados con la esencia y los requerimientos del cargo, de tal manera que contribuyan al incremento de las competencias laborales del colaborador en su desempeño, por lo anterior, deberá anexar las funciones a dicha solicitud.
2. Llevar un año de servicio en la Entidad, así como acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicio.
3. Anexar al formulario de solicitud debidamente diligenciado, la oferta y documentación de la entidad a matricularse.
4. Cuando los servidores públicos asistan a capacitaciones externas subsidiadas por un Instituto de Formación y Capacitación y las ofrecidas por instituciones educativas acreditadas, deberán hacer llegar el correspondiente certificado de asistencia al Grupo de Talento Humano, con el fin de ser anexado a su historia laboral.
5. Los jefes inmediatos deberán permitir la asistencia de los colaboradores a las actividades de formación y capacitación, siempre y cuando la prestación del servicio lo permita.

Artículo Sexto: Vinculación Temporal, Prestación de Servicio O De Provisionalidad. Los funcionarios con vinculación temporal, prestación de servicios o en provisionalidad, solo se beneficiaran de los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en temas que traten con sus funciones, cargo y puesto de trabajo dado que por el carácter transitorio de su vinculación laboral no pueden participar en los programas de educación formal.

CAPITULO II INDUCCIÒN, REINDUCCIÒN Y ENTRENAMIENTO.

Artículo Séptimo: Se adopta el Programa de Inducción, Reinducción y Entrenamiento del Establecimiento Publico Ambiental De Buenaventura (EPA), dentro del Plan Institucional de Capacitación PIC 2017.

Artículo Octavo: Objeto E Integración Del Programa De Inducción, Reinduccion Y Entrenamiento Al PIC. Es el objeto del programa de Inducción, reinducción y entrenamiento, el familiarizar y entrenar a los colaboradores con el sistema de valores, el fortalecimiento de la formación ética, el direccionamiento estratégico, la cultura organizacional, la normatividad para la prevención de la corrupción y sentido de pertenencia hacia del Establecimiento Publico Ambiental De Buenaventura (EPA). Por ende, este hará parte integral del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

Artículo Noveno: Objetivos Del Programa De Inducción, Reinduccion Y Entrenamiento: El Programa de Inducción, Reinducción y Entrenamiento tiene como objetivos:

a. Iniciar al colaborador en el sistema de valores de la organización y el fortalecimiento de su formación ética.
b. Familiarizar al colaborador con la organización y las funciones generales del Estado.
c. Informar a los nuevos colaboradores acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades.
d. Iniciar el acercamiento del colaborador nuevo con el fin de integrarlo al equipo de trabajo.
e. Entrenar a los colaboradores sobre todos los asuntos relacionados con su proceso, puesto de trabajo, responsabilidades individuales, sus deberes y sus derechos.
f. Reinducir al trabajador acerca de las reformas del Estado relacionadas con la organización y de sus funciones, así como informarlo sobre las normas y las decisiones para la prevención de la corrupción.
Reorientar la integración del trabajador con la cultura organizacional, de acuerdo a los cambios de mejoramiento continuo.

Artículo Décimo: Inducción. Se entiende por inducción como aquel proceso que da inicio a la integración del trabajador a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. La inducción general no deberá sobrepasar un máximo a treinta (30) días después de su vinculación laboral.

Artículo Décimo Primero: Reinducción. La Reinducción del Establecimiento Público Ambiental De Buenaventura (EPA), busca 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 los objetivos organizacionales. Las actividades de Reinducción Institucional deberán impartirse a los colaboradores cada dos (2) años o antes, cuando se produzcan cambios organizacionales o en la normatividad legal vigente.

Artículo Décimo Segundo: Entrenamiento. Se entiende por entrenamiento: aquellas actividades tanto educativas específicas, de acompañamiento al trabajador nuevo o reubicado en un nuevo puesto de trabajo, con el fin de establecer los siguientes aspectos:

- La integración del trabajador con el ambiente de trabajo.
- Adherencia a las normas, procesos, procedimientos y guías institucionales.
- La productividad, a través del logro de los resultados esperados en el desempeño laboral, disminuyendo los errores y eventos adversos en la prestación del servicio.

Articulo Décimo Tercero: Esta resolución rige a partir de su expedición y deroga las demás disposiciones internas que le sean contraídas si las hubiere.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

En Buenaventura a los 05 del mes Enero de 2017

JOSE HUMBERTO ANIZARES
Director General