

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SABANETA

E.S.P EAPSA

2022

INTRODUCCIÓN

La gestión de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P EAPSA, está enfocada en el ciclo PHVA; el cual ayuda a fortalecer los procesos institucionales y favorece el cumplimiento de la normatividad legal vigente.

Según los Decretos 1083 de 2015, 612 de 2018 cada entidad debe cumplir el ciclo PHVA en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), por lo cual la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta, pretende contribuir a mejorar las habilidades y destrezas de sus empleados y realizar evaluación de las actividades ejecutadas con el fin de verificar su eficacia y efectividad.

El Plan Institucional de Capacitación 2021 de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta, se desarrolló de conformidad con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública. La consolidación del Plan se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales.

Las necesidades de capacitación para la vigencia 2021 parten del análisis de la siguiente información:

- El plan estratégico 2016 – 2026.
- Evaluación de desempeño de empleados y contratistas.
- Necesidades detectadas mediante los procesos de la Organización.
- Oportunidades de mejora detectadas en las auditorías internas y externas realizadas a la empresa.
- Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.
- Necesidades detectadas mediante el Sistema de Gestión de la Calidad.

Los temas de capacitación, son priorizados de acuerdo a la necesidad y el diagnóstico realizado en la empresa bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG D1 Talento Humano.

NORMATIVIDAD

Norma	Definición
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. <i>Artículo 4 - "Definición de capacitación"</i>

Ley 909 de Septiembre 23/2004.	Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. <i>Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades.</i> <i>Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación.</i>
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. <i>"Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación"</i>
Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7).	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
Decreto 612 De 04 abril de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las entidades del estado.
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC	Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral

1. OBJETIVO

Fortalecer capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales en el personal vinculado y contratista de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P EAPSA, que contribuya a mejorar su eficiencia y eficacia y al logro de los objetivos estratégicos de la empresa

2. RESPONSABLES

Es Responsabilidad del Gerente, Director de Servicios, Líder Apoyo Talento Humano, Líder de Apoyo en Salud y Seguridad en el Trabajo, el adecuado cumplimiento y aplicación del plan de Capacitaciones.

3. ALCANCE

Este plan aplica para todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias, y a todo el personal vinculado y contratista.

4. DEFINICIONES:

Plan de Capacitación: Actividades que se realizan con la finalidad contribuir al logro de objetivos de la empresa y fortalecer habilidades y competencias de los trabajadores y contratistas.

Capacitación: Según el decreto 1567 de 1998 en su artículo 4, es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la Informal cuya finalidad es reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos.

Formación: Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Brecha de Competencia: Diferencia entre las competencias evidenciadas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo.

Programa de Inducción y de Reinducción. Está orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad.

Competencias laborales. De acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio.

Inducción: Es aquella que busca familiarizar a los servidores nuevos con la estructura de la entidad y con su misión.

Reinducción: los programas de reinducción deberán impartirse para todos los empleados, estar dirigidos a actualizar a los servidores en relación con la cultura organizacional.

Las capacitaciones se realizan con la finalidad de:

- Mejorar la calidad de la Prestación de las diferentes líneas de servicios que presta la entidad contempladas en el objeto social.
- Concientizar a los empleados de la importancia de la utilización de recursos idóneos para ejercer las actividades laborales.
- Cumplir con la normatividad vigente.
- Mejorar el clima laboral y la productividad.
- Prevenir accidentes laborales y crear un ambiente laboral seguro.
- Mejorar los procesos y procedimientos de la empresa

Diagnóstico

Las necesidades de capacitación para la vigencia 2021 parten del análisis de la siguiente información:

- El plan estratégico 2016 – 2026.
- Evaluación de desempeño de empleados y contratistas.
- Necesidades detectadas en cada uno de los procesos de la organización.

- Oportunidades de mejora detectadas en las auditorías internas y externas realizadas a la empresa.
- Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.
- Necesidades detectadas mediante el Sistema de Gestión de la Calidad

Diseño

Los temas de capacitación, son priorizados de acuerdo a la necesidad y el diagnóstico realizado en la empresa, se enfoca en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

TEMAS

Electricidad

- Riesgo eléctrico

SG-SST

- Primeros auxilios
- Plan de rescate de alturas
- Simulacro y Puntos de Encuentro
- Capacitación Brigada de Emergencias
- Manejo de Emergencia Sanitaria Covid-19
- Inducción y Re inducción SG-SST
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst)
- Comité de Convivencia Laboral
- Matriz de Peligros incluyendo Covid-19
- Prevención del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral
- Manejo Ambiental

Cultura Organizacional

- Orientación al servicio
- Factores psicosociales
- Hábitos de vida saludable
- Comunicación y Lenguaje Asertivo
- Inteligencia Emocional
- Resolución de Problemas y Conflictos
- Manejo del Estrés y Trabajo Bajo Presión
- Sensibilización Financiera
- Habilidades para la Vida

- Sinergia y Trabajo en equipo

Otros Temas

- Trabajo seguro en caliente
- Trabajo seguro en alturas
- Equipos de protección personal y cuidado de manos
- Manejo de herramientas
- Ergonomía
- Señalización vial
- Accidentes e incidentes laborales
- Manejo químico para el personal de oficios varios
- Pausas activas
- Riesgos y accidentes laborales
- Resolución 1409 de 2012
- Ley 1010 comité de convivencia Acoso laboral
- Inducción y Re inducción TH
- Servicio al ciudadano
- Código de Integridad
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- Actualización tributaria
- Información exógena para la DIAN en medios electrónicos
- Actualización en administración pública
- Planeación y ejecución de auditorías internas
- Novedades de la evaluación de desempeño
- Actualización en derecho de petición, quejas, reclamos y denuncias
- Instrumentos prácticos para la gestión financiera y presupuestal
- Actualización en gestión documental
- Estrategias de apropiación e implementación de Colombia compra eficiente (SECOP)
- Sistema Fotovoltaico
- Certificación ISO 27001
- Certificación en sistemas integrados de gestión.
- Reglamento Técnico de Iluminación y Alumbrado Público – RETILAP
- Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas – RETIE
- Marketing Digital
- Instalación y configuración de servidores
- Programación y configuración de fibra óptica
- Herramientas Ofimáticas básica y avanzada
- Gestión Documental

El formato de capacitación cuenta con los siguientes ITEMS: Meta, población objeto, responsable, recursos, indicadores, actividad y entregable, los cuales se evalúan en cada una de las capacitaciones programadas.

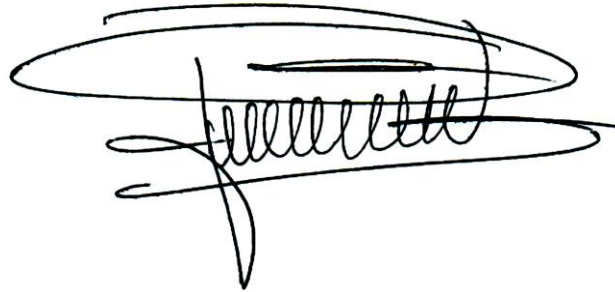
Cada capacitación cuenta con la evidencia de registro de asistencia, acta de reunión y en algunos casos evidencias fotográficas.

Ejecución. La ejecución del Programa Institucional de Capacitación 2021 será liderada por las áreas de Gestión de Talento Humano, Salud y Seguridad en el Trabajo.

Evaluación. Talento Humano realizará seguimiento al avance de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación semestralmente y evaluará los resultados obtenidos al final del año. Utilizará el siguiente indicador:

No. De capacitaciones realizadas del plan de capacitación de RRHH

No. De capacitaciones planificadas del RRHH



JUAN PABLO PIMIENTO BOTERO
GERENTE

Elaboró: **Sebastián Montoya Cardona**
Apoyo Gestión del Talento Humano