

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**



**EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SABANETA**

**E.S.P EAPSA**

**2023**

## INTRODUCCIÓN

La gestión de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta E.S.P EAPSA, está enfocada en el ciclo PHVA; con el fin de fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos y contribuir a su óptimo desempeño en el puesto de trabajo, y de esta manera, cerrar las brechas que existan entre las capacidades individuales y las requeridas para el ejercicio de sus funciones. Ayudando 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 2023 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 2023 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**

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA</b>
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones prevista en los numerales 15y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”
Ley 734 de 2002	<p>“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”</p> <p>Artículo 33. Derechos. Numeral 3 “Recibir capacitación para el mejor de sus funciones”  Artículo 34. Deberes. Numeral 40 “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”</p>
Ley 909 de 2004	<p>“Por la cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”</p> <p>Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la 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. Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 19998”</p> <p>Título V, Capítulo I, artículo 65, Los planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales</p>
Decreto 2539 de 2005	“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para losempleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decreto-ley 770 y 785 de 2005”

Decreto 785 de 2005	“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”
Ley 1064 de 2006	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”
Decreto 160 de 2014	“Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos” Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los planes institucionales de capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y todos los decretos que lo modifican	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, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
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
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Modifica art. 24 de la Ley 909 de 2004, art 29 de la Ley 909 de 2004, Literal g) del art. 6 del Decreto 1567 de 1998 y numeral 4 del art. 31 de la Ley 909 de 2004

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

Lineamientos que deberán cumplir las entidades para mejorar los resultados a partir de la potenciación del talento humano.

## 1. OBJETIVO

Promover y adelantar actividades de capacitación y formación dirigidas a los colaboradores de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta EAPSA E.S.P para la vigencia 2023 con el fin de fortalecer sus competencias laborales y habilidades en aras de potencializar y elevar sus niveles de efectividad y sentido de pertenencia que se vea reflejado en el logro de las metas y objetivos estratégicos, apuntado al cumplimiento de la misión y de la visión institucional.

### Objetivos Específicos

- ✓ Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta EAPSA E.S.P, mediante la oferta de programas de capacitación, interno y externo, en temas relevantes para la entidad.
- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano e integrar a todos los servidores a la cultura organizacional, por medio de los procesos de inducción y reinducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional

## 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; Y es de obligatorio cumplimiento la participación en las capacitaciones establecidas desde Talento Humano.

#### 4. DEFINICIONES:

- ✓ **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.
- ✓ **Competencia:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos.
- ✓ **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.
- ✓ **Educación Informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido.
- ✓ **Educación Formal:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados.
- ✓ **Formación:** La formación, es entendida en la referida normatividad como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público.
- ✓ **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.
- ✓ **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- ✓ **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 funcionarios.
- ✓ **PIC:** Plan Institucional de capacitación

### **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 2023 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

## Estructura plan nacional de capacitación

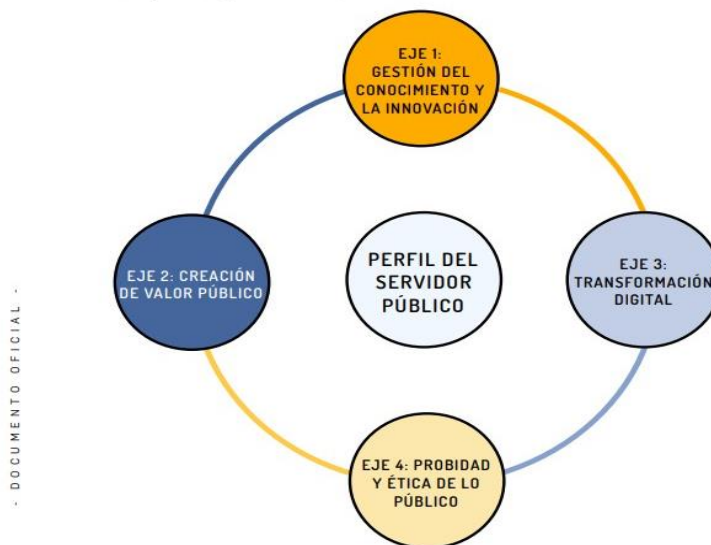
Figura 10. Sistema nacional de capacitación y sus componentes<sup>6</sup>



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

## Ejes temáticos

Figura 15. Ejes temáticos priorizados



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



## **Dimensiones de los ejes**

### **Aprender a Aprender:**

Desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores que le permitan adquirir o crear métodos, procedimientos y técnicas de estudio y aprendizaje para que puedan seleccionar y procesar información eficientemente, comprender la estructura y el significado del conocimiento a fin de que lo pueda discutir, negociar y aplicar. El aprender a aprender constituye una herramienta para seguir aprendiendo toda la vida.

### **Aprender a Hacer:**

Desarrollar capacidades de innovación, creación, estrategias, medios y herramientas que le dan la posibilidad de combinar los conocimientos teóricos y prácticos con el comportamiento socio cultural, potenciar aptitudes para el trabajo en grupo, la capacidad de iniciativa y de asumir riesgos.

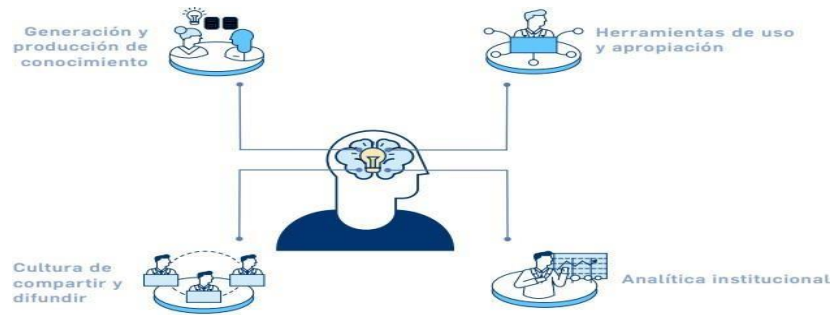
### **Aprender a Ser:**

Se basa en el desarrollo de la integridad física, intelectual, afectiva y social; teniendo en cuenta las relaciones que establece con todo el entorno; tanto laboral como en la sociedad; y ética del sujeto en su calidad de

## 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.

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 (intangibles, 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).



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

## Eje 2: Creación del 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.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

### Eje 3: Transformación digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reajustan 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.



### 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.

Figura 18. Cómo formar hábitos con efectividad



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

Según lo planteado dentro de las necesidades de capacitación de cada proceso y teniendo como base los 4 ejes temáticos en cada dimensión en saber-saber, saber-hacer y saber-ser se priorizaron los siguientes temas:

## TEMAS

### Electricidad

- ✓ Riesgo eléctrico y filosofía de la prevención.
- ✓ Plan de rescate de alturas.
- ✓ Controles y temporizadores sencillos para alumbrado público (semanarios).

### SG-SST

- ✓ Primeros auxilios en actividades eléctricas.
- ✓ Simulacro y plan de emergencia.
- ✓ Capacitación brigada de emergencias.
- ✓ Manejo de emergencias sanitarias.
- ✓ Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST).
- ✓ Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB).
- ✓ Matriz de Peligros y Riesgos.
- ✓ Manejo Ambiental.

### Cultura Organizacional

- ✓ Inducción y Re inducción.
- ✓ Pausas activas.
- ✓ Orientación al servicio.
- ✓ Hábitos de vida saludable.

### Habilidades para la vida

- ✓ Formas de interacción.
- ✓ Comunicación y lenguaje asertivo.

- ✓ Inteligencia emocional.
- ✓ Resolución de problemas y conflictos.
- ✓ Flexibilidad y adaptación al cambio.
- ✓ Manejo del estrés y trabajo bajo presión.
- ✓ Sensibilización financiera.
- ✓ 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.
- ✓ Plan estratégico de seguridad vial (PESV).
- ✓ Accidentes e incidentes laborales.
- ✓ Manejo químico para el personal de oficios varios.
- ✓ Resolución 1409 de 2012.
- ✓ Ley 1010 comité de convivencia Acoso laboral.
- ✓ Inducción y Re inducción TH.
- ✓ 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.
- ✓ Actualización en derecho de petición, quejas, reclamos y denuncias.
- ✓ Instrumentos prácticos para la gestión financiera y presupuestal.
- ✓ Gestión documental.
- ✓ Estrategias de apropiación e implementación de Colombia compra eficiente (SECOP).
- ✓ Sistema fotovoltaico.
- ✓ Programación de router y switch.
- ✓ Instalación y configuración de servidor de sistemas de cómputo.
- ✓ Certificación en cableado estructurado y fibra óptica.
- ✓ Sistemas integrados de gestión ISO 9001-2015, 14001, 45001, 27001.
- ✓ Certificación en sistemas integrados de gestión.

- ✓ Reglamento Técnico de Iluminación y Alumbrado Público – RETILAP.
- ✓ Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas – RETIE.
- ✓ Marketing digital de redes y medios de comunicación.
- ✓ Diseño y diagramación de contenido.
- ✓ Instalación y configuración de servidores.
- ✓ Programación y configuración de fibra óptica.
- ✓ Herramientas Ofimáticas básica, media y avanzada.
- ✓ Gestión y Análisis de datos.

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.

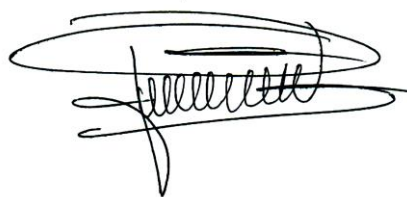
Cada capacitación cuenta con la evidencia de registro de asistencia, acta de reunión y en algunos casos evidencias fotográficas.

**Ejecución.** La ejecución del Programa Institucional de Capacitación 2023 será liderada por las áreas de Gestión de Talento Humano y 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 TH

No. De capacitaciones planificadas del TH



**JUAN PABLO PIMIENTA BOTERO**  
**GERENTE**