



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Vigencia 2021



CON
**EXPERIENCIA
AVANZAMOS**



Carrera 11 No 10 – 55 Esquina Villagorgona (Candelaria- Valle) – Teléfono: (+57 2) 260 0979 – Celular: 318 717 3259

www.emcandelaria.gov.co - E-mail: contactenos@emcandelaria.gov.co – gerencia@emcandelaria.gov.co

1. INTRODUCCION

La Empresa EMCANDELARIA S.A.S E.S.P. es una empresa de servicios públicos domiciliarios conforme a la ley 142 de 1994 para las sociedades por acciones de orden territorial descentralizada, que cuenta con 19, Empleados de libre nombramiento y remoción, 1 Empleado de periodo 1, Empleados de carrera Administrativa 4, Asistencial 2, profesional 1, Técnico Administrativo 6, Técnico Operativo 4 y 20 contratistas que realizan actividades para EMCANDELARIA S.A.S E.S.P

Que el Artículo 3 del Decreto ley 1567 de 1998, donde establece en el numeral C, que cada entidad debe formular con un periodo mínimo de un año el Plan Institucional de Capacitaciones

Que el artículo 2.2.9.1, título 9 del decreto 1083 de 2015 establece: Planes de Capacitación “los planes de capacitación de las entidades públicas 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”,

Que el artículo 34.” CAPACITACIÓN” de la convención colectiva establece: “Las Empresas Públicas Municipales de Candelaria EMCANDELARIA S.A.S E.S.P en coordinación con el área de Talento Humano gestionará la capacitación para los colaboradores, dirigida al mejoramiento de la calidad del servicio, conforme”

El plan institucional de capacitaciones es una herramienta de planificación donde se programan las necesidades de conocimiento a fortalecer y mejorar en los recursos humanos de la empresa, fortaleciendo el desarrollo presente y futuro de los procesos que se desarrollan en la empresa.

Con la implementación y ejecución del presente PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES (P.I.C) Las Empresas Públicas Municipales de Candelaria EMCANDELARIA S.A.S E.S.P., busca mejorar el desempeño en el desarrollo de las actividades, agilizando los tramites en las diferentes áreas, mejorar el clima laboral, generar satisfacción en los trabajadores, brindar oportunidades de crecimiento profesional, mejorar la atención y satisfacción de la comunidad en general beneficiar de los servicios prestados por la entidad.

Con el presente plan, la alta dirección se compromete a desarrollar capacitaciones y talleres técnicos encaminados a mejorar y fortalecer los conocimientos

profesionales del talento humano de la empresa, para dar cumplimiento a los objetivos y razón de ser de EMCANDELARIA S.A.S E.S.P.

Finalmente, se incluye herramientas para realizar seguimiento y medir la eficiencia, eficacia y efectividad en el cumplimiento de las actividades programadas en el siguiente Plan Institucional de Capacitación.

2.OBJETIVOS

Establecer la metodología y las actividades de capacitaciones a realizar en el año 2021 según las necesidades identificadas en cada una de las áreas y en la entidad en general, mejorando la eficiencia en las actividades realizadas por el personal en los procesos que conforman la empresa.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Desarrollar las capacidades, destrezas, valores y competencias del talento humano que trabaja para la empresa.
- Brindar oportunidades de educación y formación a los trabajadores con el fin de elevar sus niveles de satisfacción laboral y personal
- Mejorar la atención al ciudadano y comunidad en general por parte de las personas que trabajan en la empresa.
- Incrementar el nivel de compromiso de los empleados con el propósito de garantizar el cumplimiento de los planes, programas, proyectos, objetivos y desarrollo de los procesos de la empresa.
- Mejorar la eficiencia en el desarrollo de las actividades ejecutadas por el personal de la entidad.

3. ALCANCE

El presente plan beneficia a todos los empleados públicos y colaboradores que están vinculados y realizan actividades en los procesos de las Empresas Públicas Municipales de Candelaria EMCANDELARIA S.A.S E.S.P.

4. LINEAMIENTOS PARA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN

La política del plan de capacitación busca establecer los lineamientos y la metodología para capacitar a todo el personal de la entidad, así como evaluar la efectividad de esta.

La creación de la política del PIC se basa en capacitar a todo el personal de la entidad, funcionarios de libre nombramiento y remoción y colaboradores mediante prestación de servicio que ejecutan actividades laborales para EMCANDELARIA S.A.S

Todo el personal deberá acreditar un mínimo de horas requeridas de capacitación, dependiendo del puesto y proceso al que pertenezca.

Será responsabilidad del líder de proceso y del supervisor inmediato, informar a los colaboradores sobre los recursos obligatorios disponibles que deben realizar de acuerdo al puesto de trabajo en el que se desempeña

Será responsabilidad del líder de proceso de talento humano asegurar que los empleados agenden, asistan a las capacitaciones programadas.

5. CONCEPTOS

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.

Competencias laborales: son los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

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.

Proceso: secuencia de actividades humanas, que transforman un conjunto específico de insumos en un producto o servicio.

Educación informal: la educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Educación formal: entendida como aquella 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, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente.

Programas de inducción: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los primeros meses de vinculación. A estos programas tienen acceso todos los empleados que desarrollan actividades para EMCANDELARIA S.A.S E.S.P.

Programas de reinducción: están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso todos los empleados que desarrollan actividades para EMCANDELARIA S.A.S E.S.P.

Empleo de carrera administrativa: La carrera administrativa, se define como un sistema de administración de personal que tiene por objeto mejorar la eficacia de la administración y ofrecer a todos los colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servidor público, estabilidad en sus empleos y posibilidades de ascender en la carrera, conforme a las reglas establecidas por las leyes.

Trabajador oficial: Son trabajadores oficiales quienes laboran en las empresas de servicios públicos domiciliarios bajo la modalidad de sociedades por acciones simplificadas, de nivel nacional y territorial y en las sociedades de economía mixta

con predominio del capital oficial que la jurisprudencia ha definido como superior al 90%

Empleado público: Son empleados públicos en la administración central, del orden nacional, por ejercer funciones administrativas, quienes prestan sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y unidades administrativas y especiales sin personería jurídica.

6. METODOLOGÍA

Para el diseño y construcción del presente plan institucional de capacitaciones, se siguieron los lineamientos establecidos por la función pública mediante la guía “Formulación Plan Institucional de Capacitaciones”

Se identificarán las necesidades y debilidades que presenta el personal de la empresa en el desarrollo de las actividades concernientes a los procesos pertenecientes, para lo cual se aplica la encuesta con el fin de reconocer los aspectos críticos a fortalecer, adicionalmente se revisa los informes presentados por la oficina de control interno, (autodiagnóstico de las dimensiones de MIPG) donde establece y recomienda las capacitaciones que deberían realizarse en cada proceso de la empresa.

Una vez identificadas las diferentes capacitaciones que deberían realizarse, se procede a unificar en un solo documento todas las necesidades identificadas por el personal en los diferentes procesos de la empresa, priorizando las más críticas y formulando el cronograma de capacitación para el presente año 2021.

Después de tener formulado, aprobado y adoptado por la entidad el presente PIC se debe socializar e informar a cada uno de los trabajadores de EMCANDELARIA S.A.S E.S.P. las capacitaciones que tendrá derecho en el presente año.

El área de talento humano realizará seguimiento al plan institucional de capacitaciones, y en compañía de los integrantes de los diferentes procesos de la entidad realizarán gestión necesaria para obtener las capacitaciones programadas en el presente PIC.

Trimestralmente se evaluará el cumplimiento de las actividades programadas, según los criterios establecidos en el presente PIC.

7. ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL

De acuerdo con las necesidades de capacitación identificadas y plasmadas en el presente Plan Institucional de Capacitaciones y teniendo como base los costos económicos promedios de años anteriores en las capacitaciones contratadas. Serán asignados por la alta dirección y el área financiera y contable de la entidad, además estarán incluidas en el plan estratégico institucional.

8. DIAGNÓSTICO NECESIDADES POR DEPENDENCIAS

Con la aplicación de la encuesta y los autodiagnósticos realizados se identifican las "NECESIDADES DE CAPACITACION" a todo el personal de la entidad. En el formato de hoja de ruta y cronograma de capacitaciones se realizará seguimiento y control al cumplimiento de las fechas, temas y actividades enumeradas para dar cumplimiento al PIC institucional, la vigilancia se desarrollará por medio del comité institucional