



Plan Institucional de Capacitaciones – PIC

Versión 01

17 Enero de 2022



**CON
EXPERIENCIA
AVANZAMOS**



INTRODUCCIÓN

Según la guía metodológica para la implementación del PIC en las entidades pública, se hace necesario la construcción de un programa de aprendizaje, basados en un conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. En el sector público, los programas de aprendizaje se enmarcan en tres modalidades diferentes de instrucción: la capacitación, el entrenamiento y la inducción-reinducción, cada una con un propósito diferente y resultados específico. (Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos).

Desde el año 1998, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), han formulado y actualizado el Plan Nacional de Formación y Capacitación, fijando las políticas generales, las prioridades y los mecanismos de coordinación, cooperación, asesoría, seguimiento y control, con el fin de orientar a los responsables del talento humano en las entidades públicas en la elaboración de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC).

La formación y la capacitación tienen como responsabilidad dentro de la gestión de la calidad, analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los empleados, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos. La formación y la capacitación deben definir en qué formar a los empleados para lograr dichos procesos y productos con calidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias).

El presente plan contiene toda la información correspondiente a la capacitación institucional que podrán recibir y realizar los servidores públicos de EMCANDELARIA S.A.S. E.S.P, aquí se presentan los lineamientos necesarios para la implementación, desarrollo y seguimiento del plan de formación y capacitación institucional. Se analizan los ejes temáticos para la profesionalización del servidor público, la formulación y ejecución del PIC, el autodiagnóstico de las necesidades, la estructura que recorrerá temas de inducción, reinducción, y capacitación, por último, se velará por la realización del seguimiento y evaluación del PIC.

MARCO NORMATIVO

Dentro del marco normativo legal aplicable que está asociada al plan institucional de capacitaciones se encuentran contenido los siguientes:

Decreto 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación del desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Resolución 390 de 2017: Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. Mayo 2017.

GUÍA Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Diciembre 2017.

Decreto 648 de 2017: “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único de la Función Pública”

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamento del Sector de Función Pública.

Decreto 4665 de 2007: Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Capacitación para los servidores Públicos.

Decreto 1227 de 2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

Ley 909 de 2004: Por la cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 734 de 2002, Art 33, numeral 3 y Art 34, numeral 40: los cuales establecen como Derecho y deberes de los servidores público, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Decreto 682 de 2001: Por el cual se adopta Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos.

Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado

ALCANCE

Inicia con la localización de las necesidades de los procesos de aprendizaje en las diferentes áreas, estará dirigido a la ampliación de conocimientos y habilidades de los servidores públicos para crear un desempeño óptimo en el puesto de trabajo.

OBJETIVO

Aumentar los conocimientos, las competencias, la formación y actitudes que le permitan optimizar el desempeño laboral a los colaboradores de la entidad y así poder responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Objetivos específicos

- Diseñar el Plan institucional de Capacitación de acuerdo a las necesidades manifestadas por los servidores públicos de la entidad.
- Generar un cronograma de capacitación que contribuya a un mejor desempeño individual, grupal e institucional.
- Capacitar y dar a conocer a los servidores públicos los ejes temáticos Gobernanza para la paz, gestión del conocimiento y creación del valor público.
- Capacitar en las dimensiones del Saber, del Ser y del Hacer, para que puedan fortalecer de manera eficaz y eficiente las labores asignadas.
- Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos a través de las diferentes capacitaciones.

METODOLOGÍA

Fundamentados en los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Se trabajará en el enaltecimiento del servidor público, a través del compromiso, acompañamiento y mejoramiento continuo.

La primera dimensión del Talento Humano busca ofrecer a la entidad, las herramientas para garantizar de manera adecuada el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño y competencias de los colaboradores. Por tal motivo es necesario ejecutar las etapas que se mencionan a continuación:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

El Plan Institucional de capacitación estará enfocado a contribuir al fortalecimiento de las capacidades y competencias de los servidores públicos. Este plan tendrá en cuenta la intervención de las necesidades expresadas por los colaboradores, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de

las acciones que se vienen analizando en la entidad, así como las instrucciones ausentes de la gestión del conocimiento.

El Talento Humano diseñó encuestas para encontrar la individualización del Aprendizaje Organizacional, estas estaban dirigidas a todos los colaboradores de la empresa con el fin de identificar las necesidades de capacitación. Este ejercicio tenía por objeto contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER.

Estas encuestas se situaron de manera virtual para agilizar y facilitar la participación de todos los servidores en este diagnóstico que fue parte fundamental para la formulación del PIC.

Ejes temáticos priorizados para el desarrollo y profesionalización del servidor público

Para el apoyo en la construcción del PIC, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el año 2017 dio a conocer el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, así como la Guía Metodológica para la implementación del mismo. En estos documentos se traza una novedosa orientación de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación.

Los ejes temáticos que se priorizan para la elaboración del Plan de Capacitación son los siguientes:

- **Gobernanza para la paz:** ofrecer a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto.
- **Gestión del conocimiento:** Desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.
- **Creación de valor público:** Fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de la entidad.

Formulación y ejecución del PIC

Para cumplir con la formulación del Plan Institucional de Capacitaciones de EMCANDELARIA S.A.S. E.S.P, se llevaron a cabo varias actividades que permitieron conocer las necesidades de todos los servidores públicos de la empresa.

Las actividades desarrolladas para la construcción del PIC fueron las siguientes:

- Se identificaron las necesidades de capacitación de acuerdo a las debilidades identificadas en los diferentes procesos de la entidad, lineamientos impartidos por el Departamento de la función pública.
- Se desarrollo el diagnostico de las necesidades de capacitación a los servidores públicos.
- Se presento el PIC al comité institucional de coordinación y de control interno.

Debilidades identificadas en los diferentes procesos de la entidad

En esta actividad a través del ejercicio en conjunto que viene alimentando la entidad para el cumplimiento obligatorio del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se pudieron identificar debilidades de carácter normativo que no se asociaban a los procesos, como evidencia de este ejercicio esta la falta de implementación de un plan de capacitación que se adapte a la metodología del DAFP.

Como primera medida es necesario el ajuste de la estructura organizacional, este ejercicio permitirá que los procesos que hoy cuentan con un responsable, puedan conocer los lineamientos normativos para colocar en práctica y dar respuesta a los entes de control y vigilancia. En ese orden de ideas, es necesario construir un diseño organizacional que permita transferir y compartir información para el aprendizaje organizacional, grupal e individual, tal como lo menciona la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

También se hace necesario seguir la metodología o modelo de aprendizaje organizacional que permita a través del diagnóstico identificar las necesidades, para diseñar programas de capacitación y aplicación de herramientas pedagógicas para los servidores públicos.

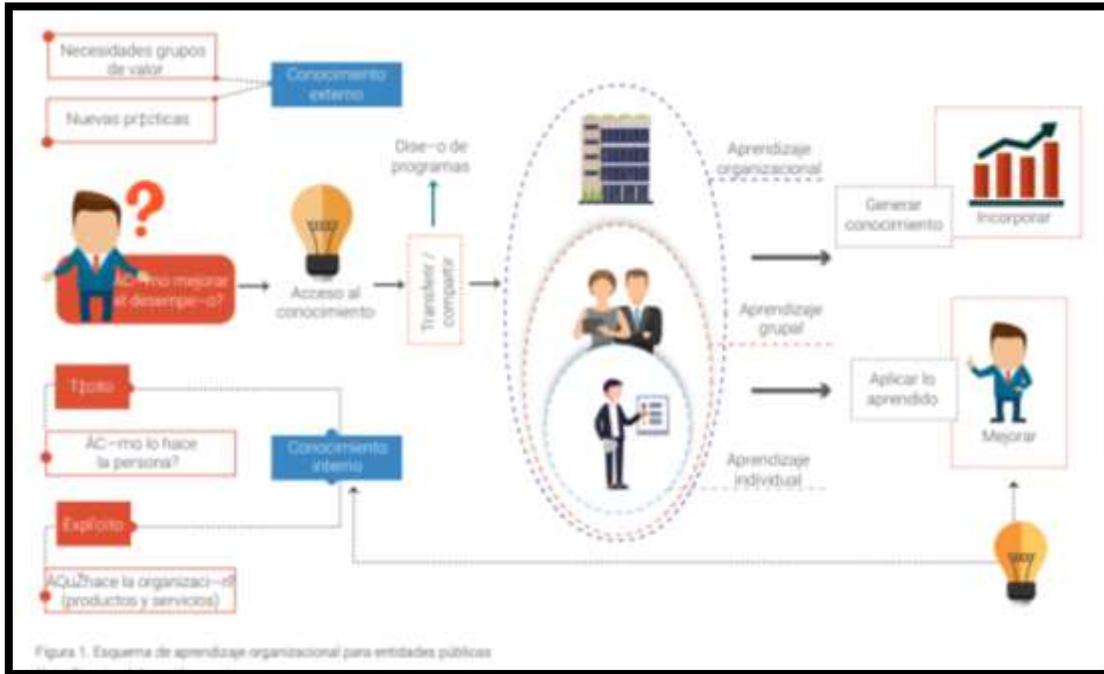


Figura 1. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas

Figura 1. Esquema de aprendizaje de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

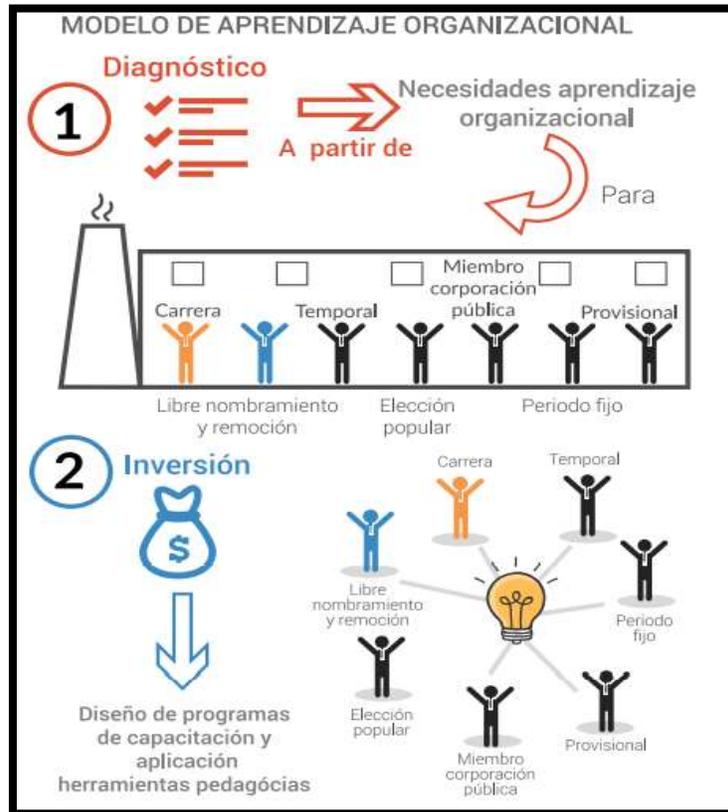


Figura 3. Priorización de recursos de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

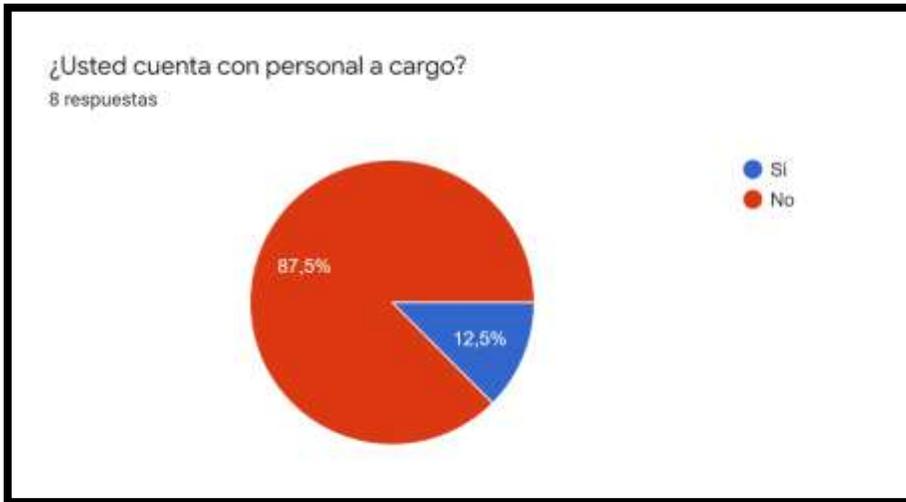
Diagnóstico de las necesidades de capacitación

Con el fin de identificar las necesidades de capacitación se instalaron de manera virtual las encuestas para agilizar y facilitar la participación de todos los servidores públicos en este diagnóstico que fue parte fundamental para la formulación del PIC. Estos grupos tenían la función principal de diligenciar y enviar las respuestas para poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER, que estarán incluidas en su plan de capacitación.

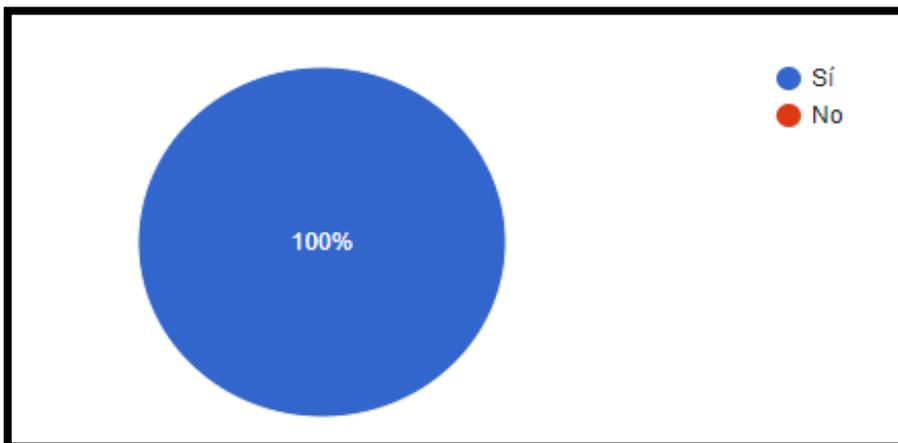
Los resultados obtenidos se evidencian a continuación:

La encuesta se realizó por medio del formulario de manera virtual, en total se respondieron 8 encuestas de 23 empleados de la entidad, lo que representa un porcentaje del % 35

¿Al iniciar el diligenciamiento del formulario se realizaron preguntas de datos básicos que permitieron identificar el sexo de los colaboradores que participaron en la encuesta, la primera pregunta estaba direccionada hacia el manejo de personal a cargo? de los colaboradores que participaron en la encuesta, el 12,5 % de los participantes respondieron si tiene personal a cargo, mientras que el 87,5% no tiene personal a cargo.

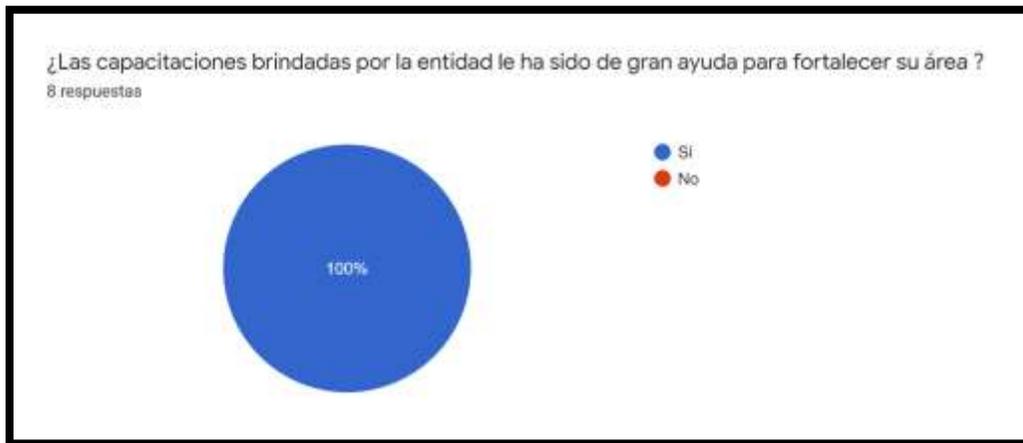


En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 (ley de protección de datos personales) y en el capítulo 25 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1074 de 2015, le informamos que los datos solicitados para el diligenciamiento del formulario tienen como finalidad llevar control del conocimiento adquirido por los asistentes al evento, garantizando su confidencialidad, privacidad, seguridad y circulación restringida. ¿Autoriza la recolección y tratamiento de sus datos personales?

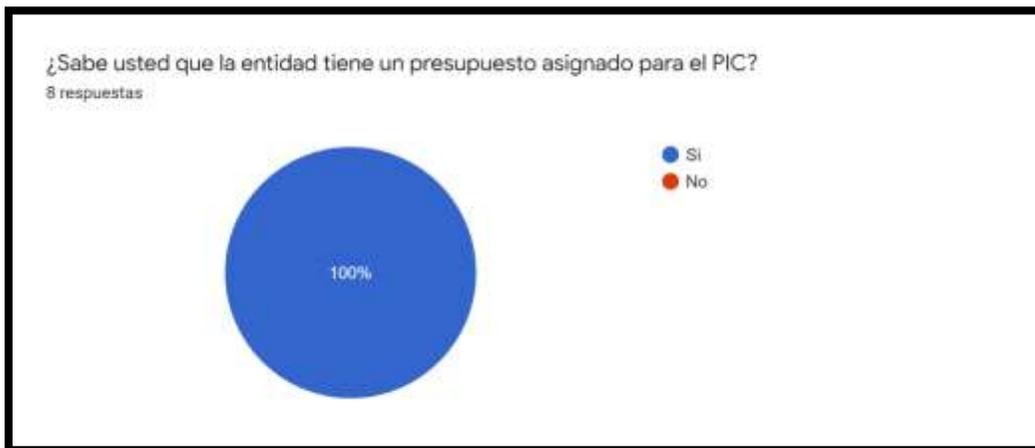


De las 8 respuestas recibidas se pudo evidenciar que el 50 % fueron mujeres y el 50% eran hombres sin discriminación del tipo de vinculación.

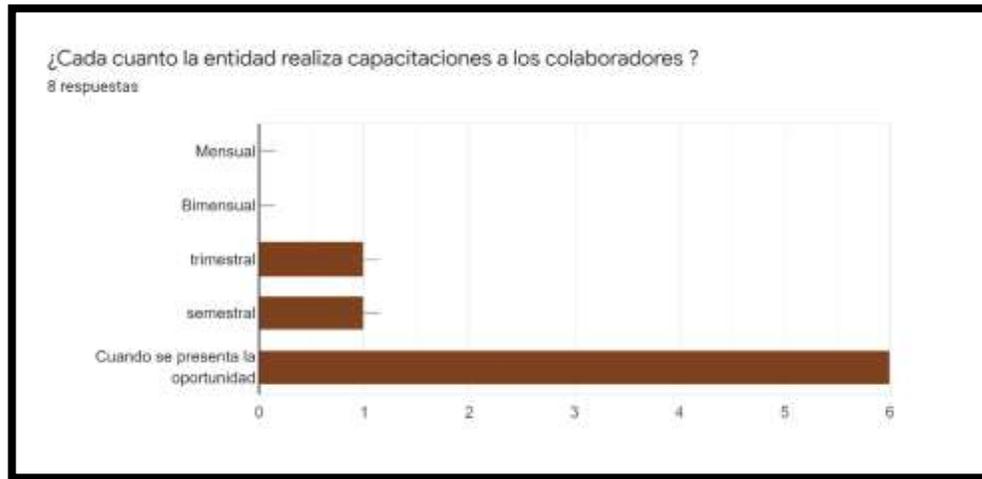
Las respuestas a las 6 preguntas relacionadas con el PIC, permitieron el análisis de la efectividad de las capacitaciones, el impacto que tiene la alta dirección y la inclusión de las necesidades descritas por cada colaborador.



El 100% de los encuestados señalo que conocen que la entidad tiene un presupuesto asignado para el PIC.



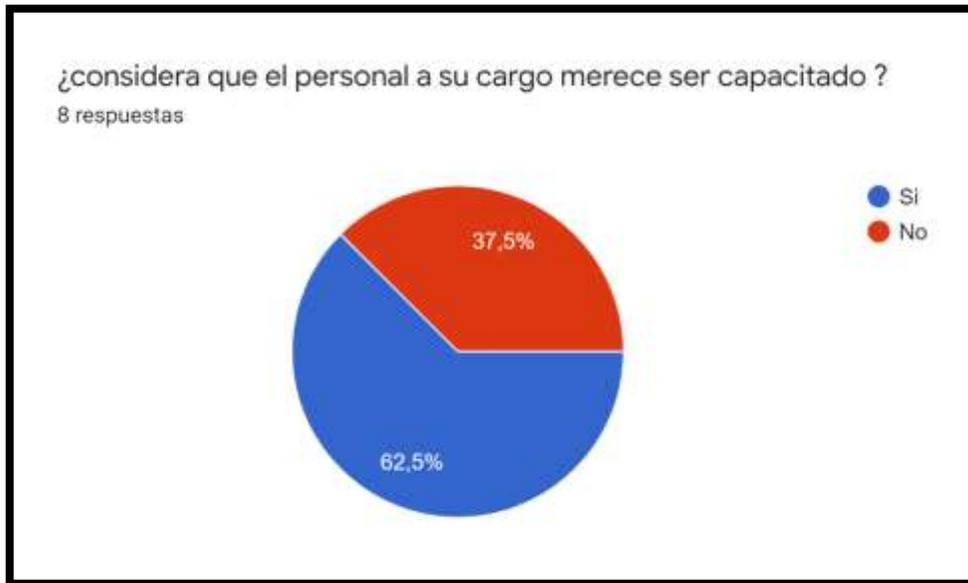
A la pregunta cada cuanto se elaboran capacitaciones los colaboradores respondieron con un 75% cuando se presenta la oportunidad, el 12,5% trimestral, el resto semestral 12,5%



¿A la pregunta qué capacitaciones considera necesarias para fortalecer su área? Los colaboradores dieron sugerencias para incluir capacitaciones en el PIC anual.



La pregunta, considera que el personal a su cargo merece ser capacitado obtuvo una respuesta del 62,5 % de colaboradores que tienen personal a cargo afirmando la necesidad de capacitar, mientras el 37,5% no tiene personal a cargo.



Por último, el personal participante de la encuesta señaló la importancia de las capacitaciones de manera presencial y mixta en un 50%, lo que quiere decir que ambas modalidades se ajustan a las necesidades de los colaboradores de la entidad.

Estructura del Plan Institucional de Capacitaciones - PIC

EMCANDELARIA S.A.S. E.S.P, trabaja en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias laborales de todos sus empleados, con la estructuración del plan institucional de capacitaciones PIC la entidad pretende incrementar la capacidad individual y colectiva de sus colaboradores para lograr el cumplimiento de los objetivos y metas planteados. A través de la generación de conocimiento se busca profundizar en las habilidades y actitudes del recurso humano dispuesto para la realización de actividades en la empresa.

La entidad dispone para la ejecución del PIC de unos recursos presupuestales los cuales están amparados por ley, para esta vigencia la suma es de Treinta Millones de pesos (\$30.000.000). Adicionalmente se buscarán alianzas estratégicas con entidades tales públicas y privadas: ESAP, DAFP, ARL, SUPERSERVICIOS, CAJA DE COMPENSACIÓN, CNSC, entre otras.

Rubro Presupuestal P.I.C. EMCANDELARIA SAS ESP	
Capacitación Bienestar Social y Estimulo vigencia fiscal	02010102210123 AC
Capacitación Bienestar Social y Estimulo vigencia fiscal	02020102210123 AL

Los programas que se tienen contemplados para esta vigencia son tres, se trabajará el primero desde la metodología de la inducción, el segundo desde la reinducción institucional y el tercero desde la capacitación con orientación hacia las competencias comportamentales, las áreas del conocimiento y la continuidad de vigencias anteriores, la estructura es la siguiente:

Inducción

Estará destinado a los servidores públicos y colaboradores nuevos que ingresan a la entidad, el objetivo es fortalecer la cultura laboral y organizacional, los valores y principios, generar sentido de pertenencia en las personas que llegan nuevos a la empresa. Para la presente vigencia se tienen programados:

TEMAS DE INDUCCIÓN	
✓ Plataforma estratégica	✓ Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
✓ Código de integridad	✓ Sistema de Gestión de la Calidad
✓ Comité de convivencia laboral	✓ Sistema de Gestión Documental
✓ Comité COPASST	✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión
✓ Sistema de Control Interno	✓ Derechos, Deberes y Atención al Ciudadano

Reinducción

Este estará orientado hacia la explicación y profundización de la estructura, procedimientos, normatividad y cambios que se realicen en las diferentes áreas de la entidad. A través de la reinducción se fortalecerá el sentido de pertenencia, la minimización de errores, además se evidenciará la importancia de participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos.

El programa de reinducción se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años o en el momento en que se presente un nuevo cambio, la Reinducción en la entidad abordará temas considerados por las necesidades de los colaboradores, estos fortalecerán las debilidades encontradas en los servidores públicos para el logro de los objetivos de cada área.

Posibles temas para desarrollar en la reinducción, estas pueden variar en el transcurso del año por necesidades de los procesos:

TEMAS DE REINDUCCIÓN	
✓ Actualización normativa	✓ Actualización Modelo Integrado de Planeación y Gestión
✓ Actualización Gestión Documental	✓ Actualización Servicio al Ciudadano
✓ Actualización de Procesos	✓ Transparencia y Acceso a la Información
✓ Actualización funciones y competencias laborales	✓ Actualización sistema de seguimiento a riesgos

Capacitación

Se diseñó para la vigencia, una encuesta para la detección de necesidades de Aprendizaje Organizacional de los colaboradores de la entidad, estas actividades se desarrollarán de acuerdo con la priorización establecida en la consolidación de las necesidades señaladas por los participantes de la encuesta, se divulgó e informó a todo el personal de la obligatoriedad en la realización del cuestionario para la construcción del Plan Institucional de Capacitación PIC, basados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, así como la Guía Metodológica se identificaron las siguientes temas:

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	COMPETENCIAS FUNCIONALES
✓ Trabajo en equipo	✓ Planeación y cargue SUI
✓ Servicio al Ciudadano	✓ Contratación Estatal
✓ Comunicación	✓ Instalaciones Hidráulicas
✓ Proyección estratégica	✓ Contable y Financiera

✓ Resolución de conflictos	✓ Herramientas ofimáticas
✓ Adaptación al cambio	✓ Retos Gerenciales
✓ Liderazgo	✓ Gestión del Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo

Áreas del conocimiento

Con base en los resultados del diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional, EMCANDELARIA S.A.S. E.S.P consolidó la información y priorizará las temáticas a desarrollar.

Área o Proceso	Eje a desarrollar	Competencia	Contenido Temático
✓ Todos los procesos	✓ Gobernanza para la paz	✓ Ser ✓ Saber ✓ Saber	✓ Creatividad y adaptación ✓ Enfoque de derechos ✓ Gestión de los recursos naturales
✓ Planeación	✓ Gestión del conocimiento	✓ Hacer ✓ Saber	✓ Administración de datos ✓ Procesamiento de datos e información
✓ Contratación	✓ Gestión del conocimiento	✓ Hacer	✓ Gestión Contractual
✓ Operativo	✓ Gestión del conocimiento	✓ Hacer ✓ Saber	✓ Administración del contenido básico ✓ Ejecución de procesos operativos
✓ Contabilidad y Financiero	✓ Gestión del conocimiento	✓ Saber	✓ Incremento de conocimiento intelectual
✓ Tecnología de la Información	✓ Gestión de conocimiento	✓ Saber	✓ Promoción del conocimiento
✓ Gerencia	✓ Gestión del conocimiento	✓ Saber ✓ Ser ✓ Saber	✓ Innovación y experimentación

		✓ Ser	✓ Modelos basados en trabajo en equipo ✓ Trabajo en equipo
✓ Talento Humano	✓ Gestión del conocimiento	✓ Ser ✓ Saber ✓ Hacer	✓ Formas de interacción ✓ Gestión Aprendizaje institucional ✓ Mecanismos para la medición de desempeño
✓ SIAU	✓ Gestión del conocimiento	✓ Saber	✓ Manejo de canales de comunicación
✓ Control Interno	✓ Gestión del conocimiento	✓ Ser ✓ Saber	✓ Innovación y experimentación ✓ Manejo de Riesgos institucionales y de corrupción
✓ Todos los procesos	✓ Creación de valor público	✓ Ser ✓ Ser ✓ Saber ✓ Hacer ✓ Hacer ✓ Saber	✓ Liderazgo al ciudadano ✓ Solución de problemas ✓ Flujo de información y comunicación ✓ Gestión del desarrollo recurso humano ✓ Orientación estratégica

Del diagnóstico organizacional realizado por medio de las encuestas, se logró identificar que las temáticas más solicitadas por los colaboradores son; Trabajo en Equipo, Profundización de procesos en los puestos de trabajo, manejo de Herramientas de Ofimática y por último comunicación asertiva.

Continuidad de las capacitaciones

Durante la vigencia anterior se trabajaron algunos temas de capacitación referente a la situación de pandemia que afronta el mundo, la entidad desarrollo procesos de capacitación con el área de seguridad y salud en el trabajo para mitigar y prevenir el contagio del virus y el cumplimiento de la implementación de SG-SST. Otros de los temas que se trabajó fuertemente fue la actualización en contratación estatal SECOP, el Talento Humano avanzó en SIGEP, para planeación y medición del desempeño se atendieron capacitaciones con la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico–CRA, también todas las capacitaciones proyectadas de manera virtual con el Departamento de la Función Pública DAFP. La idea es que con este contexto se continúe en esta vigencia fortaleciendo los siguientes temas:

CONTINUIDAD CAPACITACIONES	
✓ Para	Actualización Contractual SECOP II
✓ Para	Actualización Evaluación de desempeño
✓ Para	Actualización SG-SST
✓ Para	Actualización SIGEP
✓ Para	Actualización con la CRA
✓ Para	Actualización con el DAFP

A continuación, se mencionan las necesidades presentadas por los colaboradores en busca del fortalecimiento institucional en EMCANDELARIA S.A.S. E.S.P:

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	
✓	Contratación Estatal
✓	Impuestos
✓	Atención al cliente
✓	Trabajo en equipo
✓	Comunicación empresarial

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Fecha de
Aprobación:
10-ENE-2019

Versión: 01
Página 18 de 19

✓ Solicitud de papeleo
✓ Manejo avanzado de Excel
✓ Gestión estratégica del talento humano
✓ Información Exógena
✓ Planeación y cargue información SUI
✓ Trabajo en equipo
✓ Puestos de Trabajo
✓ Ofimática
✓ Financiera
✓ Retos POS pandemia
✓ Gestión documental
✓ Comunicación asertiva
✓ Manejo efectivo del stress
✓ Resolución de conflictos
✓ Instalaciones Hidráulicas
✓ Facturación electrónica
✓ Presupuesto público
✓ Control del riesgo

Es necesario tener en cuenta que la ejecución de las actividades de capacitación relacionadas anteriormente está sujeta a modificación, por motivos explícitos de las áreas y del presupuesto asignado. También se tendrán en cuenta invitaciones de capacitación extendidas por entidades externas para fortalecer las competencias y habilidades de nuestros servidores. Entre ellas existe la probabilidad que durante el transcurso del año surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el presente documento PIC

Aprobación

Una vez estructurado el Plan Institucional de Capacitación PIC, se adoptará por medio Resolución y será divulgado en toda la entidad a través de correo electrónico y socialización presencial. Acta de reunión con personal que asistió y aprobó el PIC.

Seguimiento y Evaluación del PIC

La evaluación de la capacitación institucional es aquella que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de las acciones planteadas y/o propuestas, para ello se realizará en la entidad el seguimiento por medio del cuadro de mando de indicadores por procesos.