



EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE CANDELARIA S.A.S.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC

Versión 01

Vigencia 2025

Carrera 11 No 10 – 55 Esquina
Villagorgona (Candelaria)
Teléfono: (+57 2) 260 1403
www.emcandelaria.gov.co
contactenos@emcandelaria.gov.co
Valle del Cauca - Colombia



Alcaldía de
Candelaria
Valle del Cauca, Colombia

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. POLÍTICA [SI APLICA AL PLAN].....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
3. CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL PLAN	5
3.1. VISION ESTRATÉGICA DEL PLAN	7
3.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN	9
4. ANÁLISIS SITUACIÓN ACTUAL	10
5. ASPECTOS CRÍTICOS Y EJES ARTICULADORES.....	11
6. FORMULACIÓN DE PROYECTOS	14
6.1. PROYECTO 1:	14

1. INTRODUCCIÓN

Según la guía metodológica para la implementación del (PIC) en las entidades públicas, 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 específicos. (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.

2. 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.

3. CONTEXTO ESTRATÉGICO DEL PLAN

El Plan Institucional de Capacitaciones se rige 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:

El Plan Institucional de capacitaciones 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

3.1. VISIÓN ESTRATÉGICA DEL PLAN

La visión estratégica del Plan Institucional de Capacitaciones P.I.C, se enfoca en fortalecer las competencias del entorno laboral, logrando a largo plazo que las acciones y decisiones estén relacionadas con el desarrollo de habilidades y competencias dentro de la organización. Esta visión debe alinearse con la misión, valores y objetivos estratégicos de la entidad, asegurando que la formación del personal contribuya de manera efectiva al logro de sus metas.

Alineación con los objetivos estratégicos

El plan de capacitación busca estar estrechamente vinculado con los objetivos a largo plazo de la institución. Las capacitaciones deben centrarse en las competencias necesarias para alcanzar las metas propuestas, mejorando áreas específicas como la eficiencia operativa, la innovación, la calidad del servicio y liderazgo.

Desarrollo de competencias clave

La visión estratégica debe enfocarse en el desarrollo de competencias clave para los empleados. Incluyendo habilidades técnicas, blandas, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas, entre otras y que son esenciales para el desempeño y crecimiento de la institución.

Innovación y adaptabilidad

Un plan de capacitaciones estratégico debe promover la capacidad de la institución para adaptarse a cambios del entorno (tecnológicos, sociales, económicos) y fomentar la innovación. Esto implica la formación continua en nuevas tecnologías, métodos de trabajo o tendencias del sector.

Enfoque integral y personalizado

La capacitación no debe ser genérica, sino que debe tener en cuenta las características específicas de los empleados y sus necesidades individuales. Esto puede incluir programas de formación a medida, desarrollo profesional continuo y planes de carrera.

Evaluación y medición de resultados

Un aspecto esencial de la visión estratégica es el monitoreo y evaluación constante de los resultados de la capacitación. Esto asegura que las acciones formativas sean efectivas, permitiendo ajustes y mejoras en el plan de capacitación de acuerdo con los resultados obtenidos.

Fomento de una cultura de aprendizaje

La visión estratégica debe promover una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo. Esto implica no solo formar a los empleados, sino también motivarlos para que busquen activamente su desarrollo personal y profesional.

Sostenibilidad y escalabilidad

Los planes de capacitación deben ser sostenibles en el tiempo, es decir, deben estar diseñados de manera que se puedan mantener a largo plazo sin comprometer otros recursos de la institución. Además, deben ser escalables, permitiendo que el alcance de las capacitaciones crezca conforme lo haga la institución.

Inclusión y diversidad

Es importante que el plan de capacitaciones contemple la diversidad e inclusión, asegurando que todos los empleados tengan acceso a las oportunidades de formación, independientemente de su género, edad, nivel jerárquico, o situación.

Análisis de necesidades del Plan Institucional de Capacitaciones PIC en EMCANDELARIA S.A.S E.S.P.

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.

3.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN

- Diseñar el Plan Institucional de Capacitaciones de acuerdo a las necesidades manifestadas por los colaboradores de la entidad.
- Generar el cronograma de capacitación que contribuya a un mejor desempeño individual, grupal e institucional.
- Velar porque el servidor público y áreas de trabajo participen de las capacitaciones proyectadas en el PIC y fortalezcan sus competencias laborales.

4. ANÁLISIS SITUACIÓN ACTUAL

La situación actual de la entidad consiste en cumplir a cabalidad las actividades planteadas en el PIC, verificando y evaluando los factores internos y externos que afectan la entidad en el proceso de cumplir a cabalidad con las capacitaciones requeridas, derivado del diagnóstico realizado a continuación se presenta el análisis DOFA:

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
• Acceso a fondos para capacitación • Tendencias del mercado de formación profesional • Creación de alianzas con otras instituciones o expertos • Adaptación a nuevas normativas o estándares	• Falta de motivación o interés por parte de los empleados • Cambios en la dirección de la organización • Competencia externa en la oferta de capacitaciones • Problemas tecnológicos
FORTALEZAS	DEBILIDADES
• Personal capacitado y experimentado • Disponibilidad de recursos tecnológicos • Compromiso organizacional con el desarrollo profesional • Red de expertos internos o externos	• Falta de tiempo de los empleados • Resistencia al cambio • Limitación en recursos • Deficiencia en la planificación de contenido

5. ASPECTOS CRÍTICOS Y EJES ARTICULADORES

Los objetivos que se plantean en el PIC. 2025.

ASPECTOS CRITICOS Y EJES ARTICULADORES	OBJETIVOS
1.Diagnóstico de necesidades de capacitación 2. Desarrollo de competencias clave	1.Realizar un diagnóstico adecuado para identificar las brechas de conocimiento y las habilidades que deben ser fortalecidas en el personal. Tales como encuestas, entrevistas o análisis de desempeño. 2. La capacitación debe enfocarse en el desarrollo de competencias técnicas, sociales, y emocionales, según las necesidades del personal y las demandas del entorno laboral. La habilidad para trabajar en equipo, la comunicación efectiva y el liderazgo son ejemplos de competencias transversales a fomentar.
1. Objetivos claros y alineados con la visión institucional 2. Cultura organizacional	1.Estos objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales (SMART), y deben estar alineados con los objetivos estratégicos de la institución. Esto garantiza que la capacitación no solo sea útil para los empleados, sino que también aporte al desarrollo institucional. 2. El plan de capacitación debe integrar la cultura organizacional, promoviendo valores, comportamientos y actitudes alineados con la misión y visión de la institución. Fomentar el sentido de pertenencia, el compromiso y la ética profesional a través de la capacitación es esencial.

1. Selección de contenidos adecuados 2. Tecnología y digitalización	1. Los contenidos de la capacitación deben estar actualizados, ser relevantes para las funciones del personal y adaptarse a las tendencias y demandas del sector o la industria en la que opera la institución. 2. En un mundo cada vez más digital, incorporar el aprendizaje tecnológico y las herramientas digitales es clave. Capacitar al personal en nuevas tecnologías, plataformas de trabajo remoto y herramientas colaborativas, debe ser un eje central del plan.
1. Metodología adecuada 2. Planificación y gestión del talento	1. Es importante elegir una metodología de enseñanza que se adapte a las características del público objetivo (por ejemplo, talleres presenciales, cursos en línea, seminarios, etc.) y que favorezca el aprendizaje activo y la aplicación práctica de los conocimientos. 2. La capacitación debe estar integrada a una estrategia más amplia de gestión del talento, enfocándose en el crecimiento profesional y personal de los empleados a lo largo del tiempo. Esto involucra identificar potenciales líderes, promover la movilidad interna y facilitar el desarrollo de carreras dentro de la institución.
1. Evaluación y retroalimentación continua 2. Flexibilidad y adaptabilidad	1. Evaluar la efectividad de la capacitación durante y después de su implementación es esencial para medir su impacto en el desempeño de los empleados y la mejora institucional. La retroalimentación de los participantes permite realizar ajustes en tiempo real y en futuras ediciones.

	2. Dado que las necesidades y prioridades pueden cambiar, el plan debe ser flexible para adaptarse a nuevas demandas o a cambios en la estructura o los procesos de la institución. Esto implica una planificación a largo plazo, pero con una capacidad de ajuste a corto plazo.
1. Sostenibilidad y recursos 1.1 Inclusión y accesibilidad 2. Enfoque basado en resultados	1.El plan debe ser sostenible en términos de recursos financieros, humanos y materiales. Es necesario contar con un presupuesto adecuado, personal capacitado para llevar a cabo las formaciones y los materiales necesarios para implementar las actividades de forma eficiente. 1.1 La capacitación debe ser accesible para todos los empleados, sin importar su posición, género, edad, o discapacidades. Debe existir una estrategia inclusiva que favorezca la participación de todos en condiciones igualitarias. 2. El plan debe centrarse en el impacto de la capacitación en los resultados de la institución, ya sea en términos de productividad, calidad del trabajo o satisfacción de los clientes o usuarios. Medir estos resultados es esencial para justificar las inversiones en capacitación y mejorar la toma de decisiones.

6. FORMULACIÓN DE PROYECTOS

Basados en la encuesta aplicada, se procede a plantear los planes o proyectos a ejecutar durante la vigencia 2025:

6.1. PROYECTO 1:

ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC.

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.

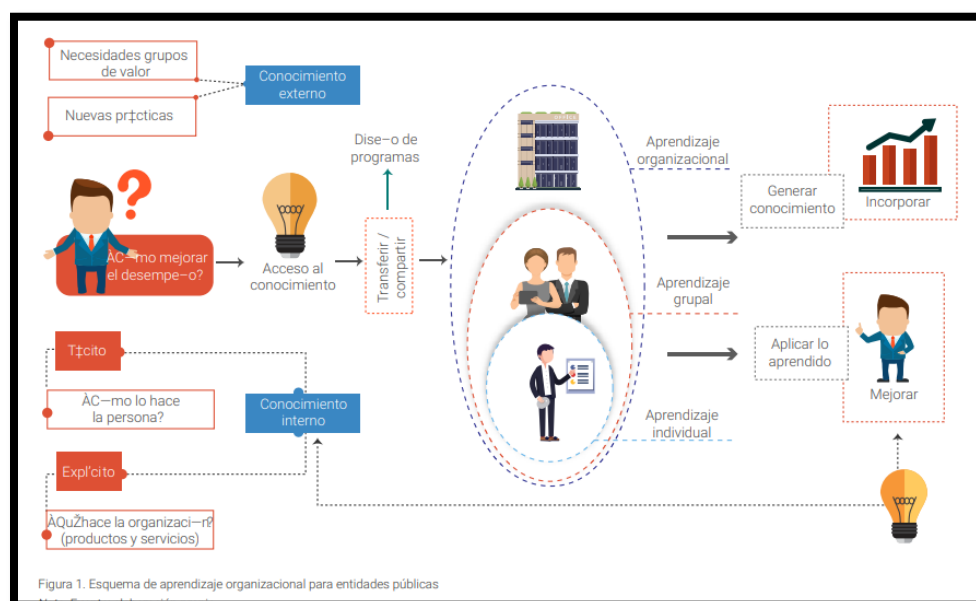


Figura 1. Esquema de aprendizaje de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

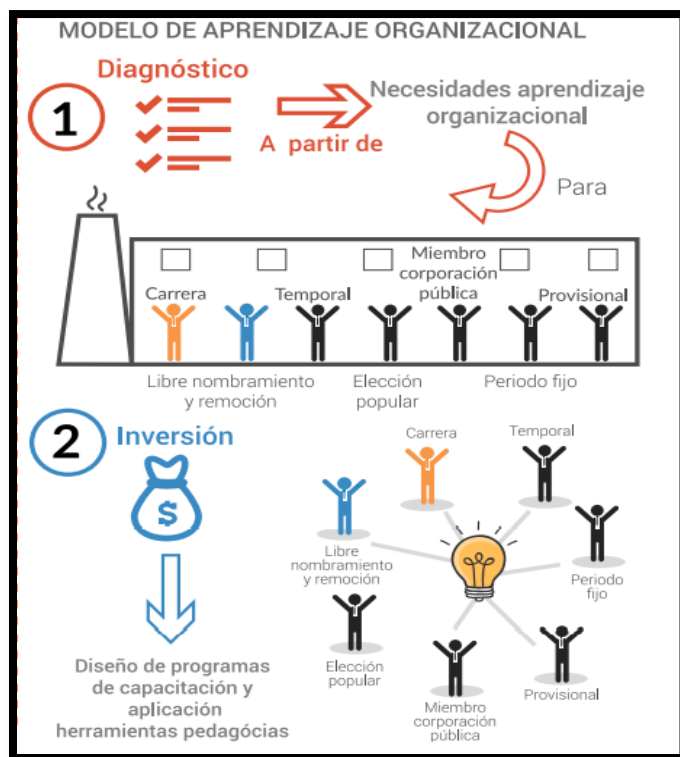


Figura 2. Priorización de recursos de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Los resultados obtenidos se evidencian a continuación:

La encuesta se realizó por medio del formulario de manera virtual, en total se respondieron 49 encuestas de 50 empleados de la entidad, lo que representa un porcentaje del 99%.

Al iniciar el diligenciamiento del formulario se realizó la pregunta de si cuenta con personal a cargo

El 26% de los colaboradores cuentan con personal a cargo y el 73% no tiene personal a cargo.

¿Las capacitaciones brindadas por la entidad le ha sido de gran ayuda para fortalecer su área?

El 84,2% de los colaboradores indicaron que las capacitaciones brindadas por la entidad le han servido de gran ayuda para fortalecer su área de trabajo y el 15,8% indica que no.

¿Sabe usted que la entidad tiene un presupuesto asignado para el PIC?

El 68,4% de los colaboradores indicaron que tienen conocimiento a cerca de que la entidad tiene presupuesto asignado para el Plan Institucional de Capacitaciones y el 31,6% de los colaboradores indicaron que no tienen conocimiento acerca de que la entidad tiene presupuesto asignado para el Plan Institucional de Capacitaciones

¿Cada cuanto la entidad realiza capacitaciones a los colaboradores?

El 10,5 % de los colaboradores indicaron que la entidad realiza capacitaciones cada mes, el 5,3 % de los colaboradores indicaron que la entidad realiza capacitaciones cada dos meses, el 36,8% de los colaboradores indicaron que la entidad realiza capacitaciones cada tres meses y el 57,9% de los colaboradores indicaron que la entidad realiza capacitaciones cuando se presenta la oportunidad.

¿Qué capacitaciones considera necesarias para fortalecer su área?

Las capacitaciones sugeridas por los colaboradores fueron las siguientes:

- Uso de implementación de seguridad
- Planeación estratégica
- Manejo de ventanilla única y manejo del Antsoft
- Ley de Archivo
- Atención al Usuario
- Creación de Proyectos
- Capacitaciones en acueducto y alcantarillado
- Trabajo en equipo
- Comunicación asertiva y clases psicosociales
- MIPG para fortalecer todas las dimensiones y las políticas que de ellas se despliegan

¿considera que el personal a su cargo merece ser capacitado?

El 100% de los colaboradores indicaron que si.

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.

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	
✓ Manual de funciones	✓ 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 (MIPG)
✓ 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
✓ Código de integridad	✓ 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	✓ Riesgos laborales
✓ Servicio al Ciudadano	✓ Redacción y proyectos
✓ Comunicación	✓ Instalaciones Hidráulicas
✓ Innovación	✓ Contable y Financiera
✓ Resolución de conflictos	✓ Herramientas ofimáticas y pagina web
✓ Adaptación al cambio	✓ Pensamiento estratégico
✓ Liderazgo	✓ Gestión del Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo
✓ Seguridad en la información	✓ Auditorias

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 ✓ Ser	✓ Innovación y experimentación ✓ 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 ✓ Servicio al ciudadano ✓ Solución de problemas ✓ Flujo de información y comunicación ✓ Gestión del desarrollo recurso humano ✓ Orientación estratégica

Capacitación para el desarrollo: el objetivo principal en este subcomponente es potencializar las aptitudes, conocimientos, talentos y habilidades que tienen los servidores públicos para su libre desarrollo, esta estrategia se complementa con el (PIC).

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, procesos y procedimientos y por último comunicación asertiva.

Continuidad de las capacitaciones

Dar continuidad al desarrollo procesos de capacitación con el área de seguridad y salud en el trabajo SG-SST y ARL, Otros de los temas que se trabajó fuertemente fue la actualización en contratación estatal SECOP, el Talento Humano avanzó en SIGEP II, 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 normativa y Contractual SECOP II
✓	Para Actualización Evaluación de desempeño
✓	Para Actualización SG-SST
✓	Para Actualización SIGEP II
✓	Para Actualización con la CRA
✓	Para Actualización con el DAFP
✓	Para socialización del profesiograma
✓	Reporte de un accidente laboral
✓	Identificación de los riesgos
✓	Manipulación y cuidado de los productos químicos
✓	Control del Fuego
✓	Riesgo Vial
✓	Manejo defensivo (conductores)
✓	Capacitación para Brigada (Primeros auxilios)
✓	Capacitación para Brigada (Evacuación)
✓	Uso y cuidado con los elementos de protección personal (EPP)
✓	Cuidado de manos
✓	Tareas de alto riesgo (TSA)
✓	Investigación de accidentes laborales (COPASST)
✓	Orden y aseo
✓	Preparación para el Simulacro 2025
✓	Riesgo psicosocial
✓	Trabajos en alturas

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
✓ Riesgos
✓ Atención al cliente
✓ Comunicación empresarial
✓ Solicitud de papeleo
✓ Manejo avanzado de Excel
✓ Gestión estratégica del talento humano
✓ Ofimática y pagina web
✓ Planeación
✓ Puestos de Trabajo
✓ Redacción y proyectos
✓ Financiera
✓ Gestión documental
✓ Comunicación asertiva
✓ Manejo efectivo del estrés
✓ Resolución de conflictos
✓ Instalaciones Hidráulicas
✓ Presupuesto público
✓ Control del riesgo
✓ Acoso laboral
✓ Resolución de conflictos Laborales

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 Capacitaciones PIC, se adoptará por medio Resolución y será divulgado en toda la entidad a través de correo electrónico y socialización presencial. También contará con Acta de reunión firmada por el personal que asistió y aprobó el Plan.

Seguimiento y Evaluación

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.

INDICADORES			
INDICADOR	UNIDAD	EJE	DIMENSIÓN
Actividades ejecutadas/ Actividades Planeadas	%	03	Eficiencia en el ejercicio de la gestión empresarial

RUBRO	DETALLE	OBSERVACIONES
02010102210123 AC	AC - Capacitación, Bienestar Social y Estimulo	RECURSO PROPIO
02020102210123 AL	AL - Capacitación, Bienestar Social y Estimulo	RECURSO PROPIO

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
ESNEYDER COLLAZOS M.		