



DIRECCIÓN DE

Gestión Humana y Administrativa

 **#EPCPrimeroenAgua**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

versión 2

Introducción

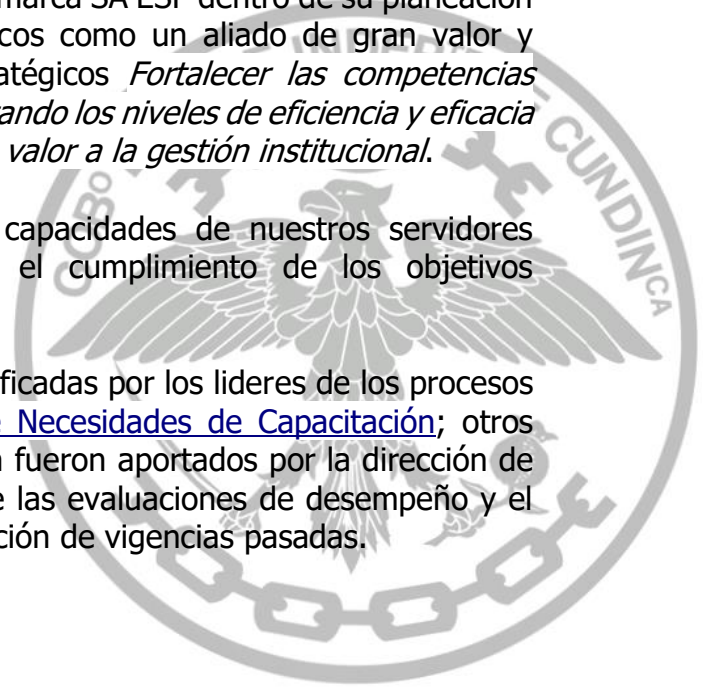
La gestión estratégica del talento humano, es entendida como el corazón del modelo de gestión de las entidades del estado colombiano; dicha connotación no es en vano si consideramos las demandas de la población colombiana de cara a la necesidad de una administración más eficiente, capacitada y dotada de las herramientas útiles para responder a sus muchos requerimientos y necesidades.

En nuestro caso puntual, el talento humano además de ser uno de los ejes determinantes en la consecución de nuestros objetivos, toma aún más relevancia en el marco de los objetivos planteados por el gobierno departamental dentro del plan de desarrollo “Cundinamarca Región que Progresa” en donde, Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP tiene a su cargo la consecución de 23 metas.

Por lo anterior, Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP dentro de su planeación estratégica considero a sus servidores públicos como un aliado de gran valor y determino como uno de sus objetivos estratégicos *Fortalecer las competencias empresariales y de capital humano, incrementando los niveles de eficiencia y eficacia administrativa, afrontando retos que agregan valor a la gestión institucional.*

Por lo expuesto, el fortalecimiento de las capacidades de nuestros servidores públicos resulta de gran relevancia para el cumplimiento de los objetivos mencionados.

Las necesidades de capacitación fueron identificadas por los líderes de los procesos a través del formato [GH-F137 Detección de Necesidades de Capacitación](#); otros insumos del plan institucional de capacitación fueron aportados por la dirección de gestión humana y administrativa producto de las evaluaciones de desempeño y el análisis de la ejecución de planes de capacitación de vigencias pasadas.



1. Marco legal

Las actividades del plan institucional de capacitación están orientadas bajo la normativa legal del normograma de los procesos de gestión humana y administrativa, el cual puede ser consultado en el siguiente link:

Normograma proceso gestión humana:

<https://epc.com.co/intranet2012/sig/Gestion%20Humana/Documentos/Normograma%20Gestion%20Humana.pdf>

2. Alcance

Inicia con la detección de necesidades de capacitación y termina con el informe y/o medición de impacto de las capacitaciones desarrolladas durante la vigencia 2021.

El presente plan aplica a los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP, quien tiene una planta de personal de 44 servidores, 20 de ellos de libre nombramiento y remoción y 24 en la modalidad de trabajadores oficiales.

3. Objetivo general

Prolongar y complementar la educación de los servidores públicos, 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 de EPC SAS ESP, a la mejor prestación de servicios a la comunidad cundinamarquesa, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

4. Propósito general

El propósito de este plan es fortalecer las capacidades de los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP, mejorando su desempeño lo cual redundará en un mejor servicio y en el logro de los objetivos institucionales.

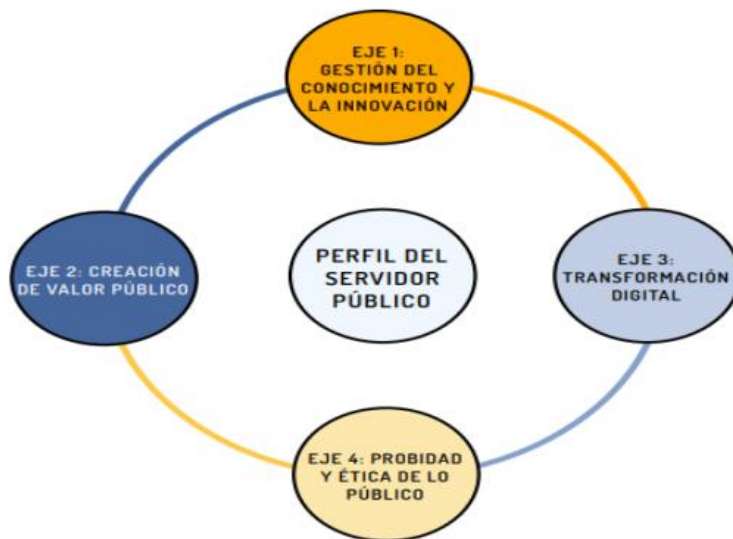
5. Objetivos específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Darles respuesta a las necesidades de capacitación encontradas por los líderes de las áreas y por la dirección de gestión humana y administrativa.

6. Ejes temáticos¹



¹ Tomado de https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38176682/2021-01-30_Plan_institucional_capacitacion_2021.pdf/4dc5594e-6af8-c766-d92e-7c231f2a9623?t=1612151808441



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

EJE 1 GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION: 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.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

EJE 2 CREACION DE VALOR PUBLICO: 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.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

EJE 3 TRANSFORMACION DIGITAL: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan 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 ETICA DE LO PÚBLICO: Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

RESULTADOS DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Con el fin de conocer las necesidades de capacitación de las áreas, se solicitó el respectivo diligenciamiento a cada uno de los líderes de los procesos (directores, subgerentes y secretaria de asuntos corporativos).

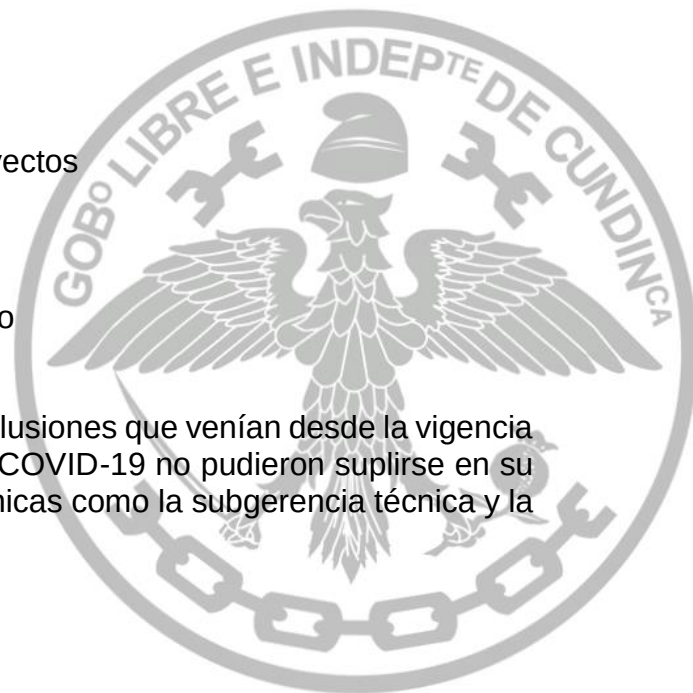
La información fue requerida para que se aportara en el formato GH-F137 Detección de Necesidades de Capacitación.

Las áreas que manifestaron tener necesidades de capacitación para la presente vigencia fueron:

- Subgerencia general
- Dirección de control interno
- Dirección jurídica
- Dirección de estructuración de proyectos
- Dirección de contabilidad
- Dirección de nuevos negocios
- Tesorería
- Dirección de finanzas y presupuesto

Así mismo se canalizaron necesidades y conclusiones que venían desde la vigencia anterior y que por causa de la pandemia por COVID-19 no pudieron suplirse en su totalidad, específicamente para las áreas técnicas como la subgerencia técnica y la subgerencia de operaciones.

Necesidades identificadas por eje temático:



EJE TEMATICO	DIMENSION DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMATICOS	COMO
Gobernanza para la Paz	SER (Actitudes)	Convivencia y reconocimiento de la diversidad	Capacitación de servicio a la cliente enfocada a personas en condición de discapacidad
		Ética y transparencia en la gestión pública	Capacitación en el Código de integridad de Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP
	HACER (Habilidades)	Responsabilidad y roles	Capacitación en la nueva reglamentación de la Ley Disciplinaria "Ley 1952-2019", la cual comenzará a regir en el segundo semestre del 2021.
	SABER (Conocimiento)	Enfoque de derechos	Capacitación en la ley 1755 de 2015 Derecho de petición



EJE TEMATICO	DIMENSION DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMATICOS	COMO
Gestión del Conocimiento	SER (Actitudes)	Trabajo en equipo	Sesiones de coach de liderazgo y trabajo en equipo
	HACER (Habilidades)	Gestión de aprendizaje institucional	Jornada de Inducción y reintroducción
		Gestión contractual	Capacitación sobre Planeación contractual/facultades, deberes y responsabilidades de los supervisores e interventores a la luz de la Ley 1474 de 2011/oportunidad para las adiciones y contratos adicionales
			Capacitación general sobre Contratación estatal
		Gestión de la información	Capacitación en los instrumentos archivísticos (tabla de control de acceso y activos de información)
			Talleres prácticos sobre el manejo de archivos de gestión
			Capacitación en seguridad digital
	SABER (Conocimiento)	Cultura orientada al conocimiento	Capacitación en identificación de grupos de interés
		Estrategias de desarrollo	Capacitación en planeación y desarrollo territorial
		Incremento del capital intelectual	Capacitación en diseño de acueductos y alcantarillados
			Capacitación en Normatividad (Agua y saneamiento básico)
		Procesamiento de datos e información	Diseño Autodesk (AutoCAD - Civilcad - Watercad)
			Microsoft Project - Microsoft Excel
			Funcionamiento del programa Solin

EJE TEMATICO	DIMENSION DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMATICOS	COMO
Valor Público	SER (Actitudes)	Servicio al ciudadano - Calidad del servicio	Capacitación en Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, Transparencia y acceso a la información, servicio al ciudadano
			Capacitación en servicio al cliente
			Manual de servicio al ciudadano (recepción y servicio al ciudadano, protocolo de administración por cada uno de los canales de atención dispuestos por la entidad).
	SABER (Conocimiento)	Gestión presupuestal	Seminario, diplomado o curso de actualización normativa en contabilidad pública, preparación de estados financieros y aseguramiento de la información financiera.
			Capacitación en Presupuesto
			Seminario, diplomado o curso de actualización tributaria
			Capacitación en Actualización en costos
			Catálogo de cuentas presupuestales sector público
			Elaboración y seguimiento del Plan Anual de Caja
			Seminario, diplomado o curso de actualización en norma internacional de información financiera (NIIF).
		Desarrollo organizacional	Capacitación sobre riesgos de gestión, corrupción y digitales
		Logro de metas y propósitos organizacionales	Capacitación en Interventoría de proyectos y modelación hidráulica
			Capacitación en RAS 330 MVCT 661/19 Res. RAS rural
		Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos	Formulación de proyectos de aguas y saneamiento básico
			Capacitaciones del Plan de capacitación de seguridad y salud en el trabajo
			Capacitaciones del plan estratégico de seguridad vial

INDUCCION Y REINDUCCION

El artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone:

“(…) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reintucción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reintucción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.”

En Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP la inducción se realiza a través del siguiente link:
<https://www.youtube.com/playlist?list=PLN5ZsZ6re1zWcviFoM7HBPnW-jgnxqe3l>

El análisis y evaluación de la jornada de inducción deberá realizarse a través del formato institucional GH-F138 Formato inducción entrenamiento y reintucción.

EVALUACIONES DE COMPETENCIAS

Las competencias comportamentales son la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; esta capacidad está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Empresas Públicas de Cundinamarca en el mes de octubre de cada vigencia realiza la evaluación de competencias de cada uno de sus servidores públicos de acuerdo a una metodología que se encuentra plasmada en el instructivo GH-I007 Instructivo Evaluación Competencias Personal de Planta.

PROGRAMA DE BILINGUISMO

El objetivo del Programa es capacitar a los servidores públicos en el idioma inglés mediante clases virtuales dictadas a través de la plataforma Sofía Plus del Sena.

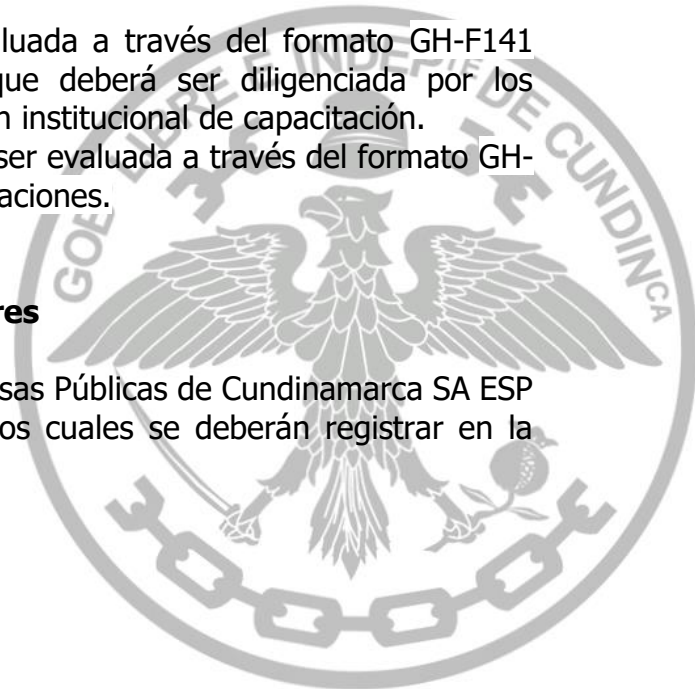
El programa, ha establecido la enseñanza de los niveles A1, A2 y B1, en la modalidad virtual con una duración de 180 horas en cada uno.

Medición de cumplimiento

1. FURAG II: Este instrumento monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas establecidas por el departamento administrativo de la función pública. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.
2. Matriz de seguimiento de la dirección de gestión humana y administrativa del plan institucional de capacitación: Se alimentará a medida que se van realizando las actividades del plan, plasma número de personas impactadas y cobertura.
3. Cada sesión de capacitación será evaluada a través del formato GH-F141 Evaluación Sesión de Capacitación que deberá ser diligenciada por los participantes de las actividades del plan institucional de capacitación.
4. La eficacia de las capacitaciones debe ser evaluada a través del formato GH-F283 Evaluación eficacia de las capacitaciones.

Indicadores

El plan institucional de capacitación de Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP tendrá indicadores de avance y cobertura, los cuales se deberán registrar en la matriz de seguimiento del plan.



MATRIZ DE SEGUIMIENTO A LA EJECUCION DEL PLAN

Anexo al presente documento se encuentra la matriz de plan institucional de bienestar e incentivos la cual registra las actividades que se desarrollaran para darle alcance a cada uno de los componentes, así como su objetivo, la manera de alcanzarlo, fecha de ejecución, evidencias de ejecución, personas beneficiadas, en donde se realizara, con que recursos y indicador de cumplimiento del plan.

JUAN EDUARDO QUINTERO LUNA
GERENTE GENERAL
EMPRESAS PÚBLICAS DE CUNDINAMARCA SA ESP

