



DIRECCIÓN DE

Gestión Humana y administrativa

 **#EPCPrimeroenAgua**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

versión 2 31/03/2022

Introducción

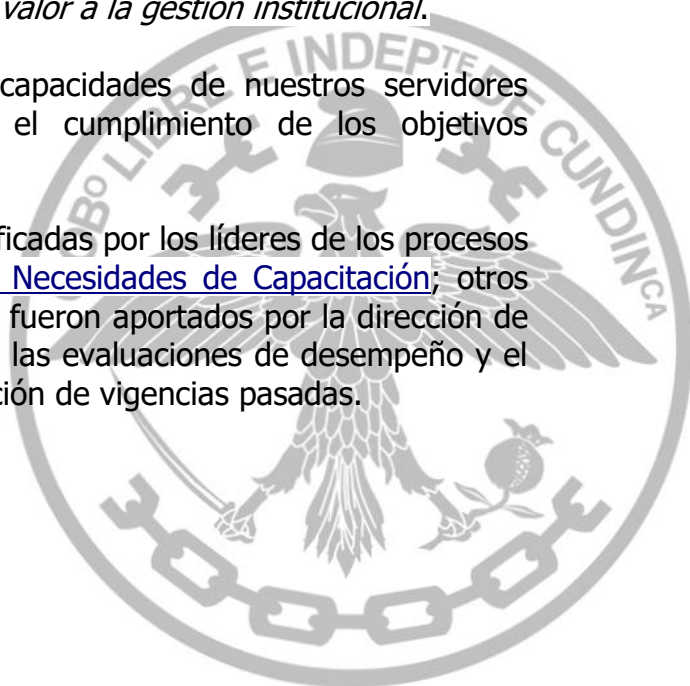
La gestión estratégica del talento humano, es entendida como el corazón del modelo de gestión de las entidades del estado colombiano; dicha connotación no es en vano si consideramos las demandas de la población colombiana de cara a la necesidad de una administración más eficiente, capacitada y dotada 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 2022.

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.

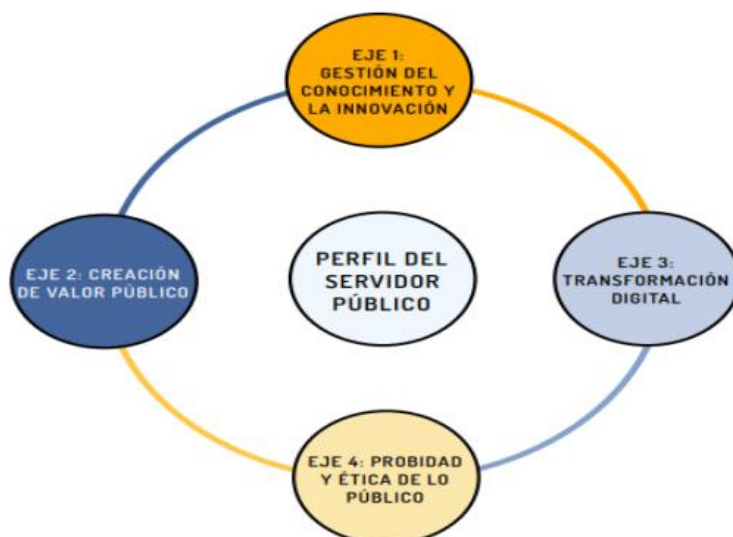
4. Propósito general

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 redundara 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



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

EJE 1 GESTIÓN 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.

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

EJE 2 CREACIÓN DE 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.

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 PROBIIDAD 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:

- Nuevos negocios
- Subgerencia general
- Interventoría
- Finanzas y presupuesto

- Contabilidad
- Asuntos ambientales
- Tesorería

Las necesidades identificadas se encuentran en la matriz del plan anexa al presente documento.

Es importante mencionar que las áreas técnicas solicitaron varias capacitaciones que la vigencia anterior se habían ofrecido a través de contrato EPC- PS-336-2021 cuyo objeto fue *PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA CAPACITACIÓN EN ASPECTOS TÉCNICOS EN AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO BÁSICO* celebrado con la ASOCIACION COLOMBIANA DE INGENIERIA SANITARIA Y AMBIENTAL SECCIONAL CENTRO - ACODAL SECCIONAL CENTRO.

El presente instrumento se ira enriqueciendo con las demandas que la labor misional diaria de la empresa pueda requerir; aumentando de esta manera el número de capacitaciones a ofertar y por lo tanto también las coberturas temáticas; así como por la oferta institucional del departamento administrativo de la Función Pública y otras entidades que se dediquen a capacitar a los servidores públicos.

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 reintroducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reintroducción, 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-jqnxqe3l>

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

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 evaluado por algún instrumento que en cada sesión permita determinar al capacitador el nivel de aprehensión de los conocimientos de los participantes. La dirección de gestión humana y administrativa deberá guardar estas evidencias con el fin de darle cumplimiento al sistema de gestión de calidad de la Empresa.

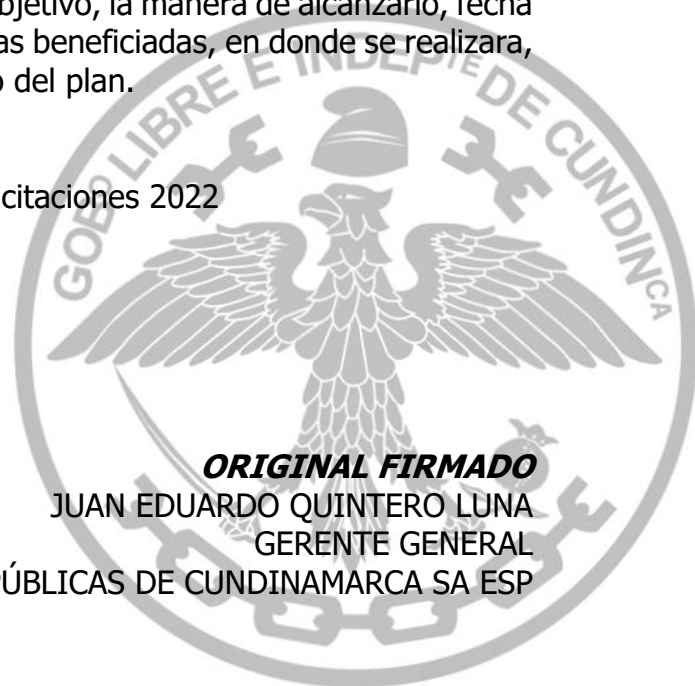
Indicadores

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 capacitaciones 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 qué recursos e indicador de cumplimiento del plan.

Anexo Cronograma Plan Institucional de Capacitaciones 2022



ORIGINAL FIRMADO

JUAN EDUARDO QUINTERO LUNA
GERENTE GENERAL

EMPRESAS PÚBLICAS DE CUNDINAMARCA SA ESP