	PIEDECUESTA DE SERVICIOS PÚBLICOS ESP.	Código GAF-TAH.NCA04-130
	PROCESO: Talento Humano	Versión 5.0
PROCEDIMIENTO: Necesidades de Capacitación		Fecha: 26/07/2018
		COPIA CONTROLADA

TALENTO HUMANO



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2019

ELABORÓ Profesional en Calidad	FECHA 26/07/2018	REVISÓ Profesional Universitario Talento Humano	FECHA 30/07/2018	APROBÓ Director Administrativo y Financiero	FECHA 30/07/2018
--	----------------------------	---	----------------------------	---	----------------------------



	PIEDECUESTA DE SERVICIOS PÚBLICOS ESP.	Código	GAF-TAH.NCA04-130
		Versión	5.0
PROCESO: Talento Humano		Fecha: 26/07/2018	
PROCEDIMIENTO: Necesidades de Capacitación		COPIA CONTROLADA	

Tabla de Contenido

1	INTRODUCCIÓN	3
2	MARCO NORMATIVO	4
3	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC	5
4	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	5
5	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	5
6	ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	5
7	EJECUCIÓN	7
8	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	7
9	NECESIDADES DE CAPACITACION POR ÁREAS	8
10	CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIONES 2019	9

ELABORÓ Profesional en Calidad	FECHA 26/07/2018	REVISÓ Profesional Universitario Talento Humano	FECHA 30/07/2018	APROBÓ Director Administrativo y Financiero	FECHA 30/07/2018
--	----------------------------	---	----------------------------	---	----------------------------

	PIEDECUESTA DE SERVICIOS PÚBLICOS ESP.	Código	GAF-TAH.NCA04-130
		Versión	5.0
PROCESO: Talento Humano		Fecha: 26/07/2018	
PROCEDIMIENTO: Necesidades de Capacitación		COPIA CONTROLADA	


1. INTRODUCCIÓN

La Empresa Municipal de Servicios Públicos Piedecuestana E.S.P, en busca de una mejora continua en la prestación de sus servicios, desarrolló a través de la Oficina de Talento Humano el presente Plan de Capacitaciones, a fin de fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades, conocimientos y competencias fundamentales, de sus servidores, con programas de aprendizajes como capacitaciones, entrenamiento e inducción (Reinducción).

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, se integraron diferentes contextos como el diagnóstico de necesidades de formación y entrenamiento del personal que integra cada una de las áreas de la entidad, los procesos misionales de la empresa, los cambios que se han presentado en mercado, la tecnología, la innovación, así como el de otras partes interesadas, que resulta como uno de los medios más apropiados para darle tratamiento a las necesidades propias de la potenciación y mejora de las competencias propias de los servidores públicos de la entidad,

La integración de programas de aprendizaje organizacional, entrenamiento y capacitación, no solo le permiten al trabajador obtener un mejor desempeño en su puesto de trabajo, las estrategias de formación enmarcadas en el presente Plan de Capacitación, le permiten al servidor fortalecer sus capacidades y las de su equipo de trabajo aportando nuevos conocimientos, habilidades y actitudes, para el logro de los objetivos institucionales.

ELABORÓ Profesional en Calidad	FECHA 26/07/2018	REVISÓ Profesional Universitario Talento Humano	FECHA 30/07/2018	APROBÓ Director Administrativo y Financiero	FECHA 30/07/2018
--	----------------------------	---	----------------------------	---	----------------------------

	PIEDECUESTA DE SERVICIOS PÚBLICOS ESP.	Código	GAF-TAH.NCA04-130
		Versión	5.0
	PROCESO: Talento Humano	Fecha: 26/07/2018	
PROCEDIMIENTO: Necesidades de Capacitación		COPIA CONTROLADA	

2. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de Agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - " Definición de 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 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.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

"Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.

Ley 909 de septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.


Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia."

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004..."

ELABORÓ Profesional en Calidad	FECHA 26/07/2018	REVISÓ Profesional Universitario Talento Humano	FECHA 30/07/2018	APROBÓ Director Administrativo y Financiero	FECHA 30/07/2018
--	----------------------------	---	----------------------------	---	----------------------------

	PIEDECUESTA DE SERVICIOS PÚBLICOS ESP.	Código	GAF-TAH.NCA04-130
		Versión	5.0
PROCESO: Talento Humano		Fecha: 26/07/2018	
PROCEDIMIENTO: Necesidades de Capacitación		COPIA CONTROLADA	

3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

El Plan Institucional de Capacitación PIC, es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y organizacional para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

4. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La finalidad de brindar capacitaciones en la Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios Piedecuestana E.S.P, es lograr el desarrollo de competencias en los funcionarios, el fortalecimiento de la capacidad de los equipos para responder a los retos institucionales, el mejoramiento del servicio público y la contribución para el cumplimiento del Plan Estratégico de la Entidad.

La Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios Piedecuestana E.S.P, cuenta con una planta permanente de personal provista de 56 funcionarios, donde el 82,14% son trabajadores oficiales (46 funcionarios) y el 17,85% de Libre Nombramiento y Remoción (10 funcionarios).

Tenemos de esta manera que el universo total a impactar a través del presente plan de capacitación es de 56 personas, a través de los programas de Inducción – Reinducción, Entrenamiento en puesto de trabajo y Estrategias para desarrollar Gestión del Conocimiento.

5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Para conocer el diagnostico de necesidades de capacitación de la Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios Piedecuestana E.S.P, se realizó una reunión con los jefes inmediatos o líderes de los diferentes procesos, en donde se identificaron los temas transversales que se deben tener en cuenta para el cumplimiento de los objetivos corporativos y los indicadores de área.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN


La estructura del PIC comprende los siguientes sub programas:

Inducción

El objetivo principal del programa de inducción es instruir y familiarizar al funcionario que ingresa a la entidad, a cerca de la cultura organizacional, sistema de valores, misión, visión y objetivos institucionales. La Empresa Municipal de Servicios Públicos Domiciliarios Piedecuestana E.S.P, capacita de manera presencial a los funcionarios nuevos que ingresan a la entidad, en los siguientes temas:


- ✓ Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)

ELABORÓ Profesional en Calidad	FECHA 26/07/2018	REVISÓ Profesional Universitario Talento Humano	FECHA 30/07/2018	APROBÓ Director Administrativo y Financiero	FECHA 30/07/2018
--	----------------------------	---	----------------------------	---	----------------------------

	PIEDECUESTA DE SERVICIOS PÚBLICOS ESP.	Código	GAF-TAH.NCA04-130
		Versión	5.0
PROCESO: Talento Humano		Fecha: 26/07/2018	
PROCEDIMIENTO: Necesidades de Capacitación		COPIA CONTROLADA	

- ✓ Organigrama de la entidad
- ✓ Manual Especifico de Funciones
- ✓ Código de ética y buen gobierno
- ✓ Programas de Bienestar Social y Capacitación
- ✓ Régimen Salarial y Prestacional

ELABORÓ Profesional en Calidad	FECHA 26/07/2018	REVISÓ Profesional Universitario Talento Humano	FECHA 30/07/2018	APROBÓ Director Administrativo y Financiero	FECHA 30/07/2018
--	----------------------------	---	----------------------------	---	----------------------------

	PIEDECUESTA DE SERVICIOS PÚBLICOS ESP.		Código	GAF-TAH.NCA04-130
			Versión	5.0
PROCESO: Talento Humano			Fecha: 26/07/2018	
PROCEDIMIENTO: Necesidades de Capacitación			COPIA CONTROLADA	

Re inducción

A través del programa de Reinducción el personal de la Piedecuestana de Servicios E.S.P, conocerá los cambios producidos al interior de la empresa; las re inducciones permiten reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional y fortalecer su sentido de pertenencia e identidad.

- ✓ Estructura Organizacional de la Empresa
- ✓ Manual Especifico de Funciones

7. EJECUCIÓN

Para la ejecución de las capacitaciones y formaciones solicitadas, la Oficina de Talento Humano trabajará en el desarrollo del cronograma con los jefes inmediatos (Directores de las áreas de la empresa), definiendo los temas a desarrollar de acuerdo a las necesidades y expectativas que tiene cada área. Los soportes o documentos expedidos después de una capacitación, serán archivados en el expediente de hoja de vida de cada funcionario, así se definirá la periodicidad de revisión para el respectivo seguimiento. Dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de tres maneras:

- Capacitación Interna
- Capacitación externa, (Se ejecutará de acuerdo a los lineamientos establecidos en el manual de contratación de la entidad)
- Inscripción a oferta pública

8 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con la evaluación al plan de capacitaciones se busca conocer el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios, medir los resultados organizacionales y realizar retroalimentaciones a fin de mejorar.


La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente. Los indicadores propuestos son:

Cumplimiento = $\frac{\text{Capacitaciones ejecutadas} * 100}{\text{Capacitaciones programadas}}$ Ausentismo = $\frac{\text{Funcionarios Asistentes} * 100}{\text{Funcionarios Convocados}}$

Cobertura = $\frac{\text{Total Funcionarios Asistentes} * 100}{\text{Total Funcionarios}}$

Elaboró: Oficina de Talento Humano

ELABORÓ Profesional en Calidad	FECHA 26/07/2018	REVISÓ Profesional Universitario Talento Humano	FECHA 30/07/2018	APROBÓ Director Administrativo y Financiero	FECHA 30/07/2018
--	----------------------------	---	----------------------------	---	----------------------------

	PIEDECUESTA DE SERVICIOS PÚBLICOS ESP.	Código	GAF-TAH.NCA04-130
		Versión	5.0
	PROCESO: Talento Humano	Fecha: 26/07/2018	
PROCEDIMIENTO: Necesidades de Capacitación		COPIA CONTROLADA	

9 NECESIDADES DE CAPACITACION POR ÁREAS

NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	DEPENDENCIA
GESTIÓN SOSTENIBLE DEL AGUA LEGISLACIÓN AMBIENTAL RIESGOS AMBIENTALES TRATAMIENTO DE AGUA RESIDUAL Y POTABLE	DIRECCIÓN TÉCNICA Y DE OPERACIONES
HERRAMIENTAS OFIMATICAS TARIFAS - NARCOTARIFARIO ESTRATEGIAS DE COBRANZA- CLIENTES DIFÍCILES COBROS Y FACTURACIÓN ARCOSIS RECUPERACIÓN CARTERA GESTION DOCUMENTAL	DIRECCIÓN COMERCIAL
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN CAPACITACIÓN PARA BRIGADA DE EMERGENCIA Y COPASST ACTUALIZACIÓN NORMATIVA EN SEGURIDAD SOCIAL	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA SUPERVISIÓN E INTERVENTORÍA DE CONTRATOS ESTATALES CARGUE AL SUI EMPRESAS AAA SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA	OFICINA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL
ARCGIS AUTOCAD, EPANET	

ELABORÓ Profesional en Calidad	FECHA 26/07/2018	REVISÓ Profesional Universitario Talento Humano	FECHA 30/07/2018	APROBÓ Director Administrativo y Financiero	FECHA 30/07/2018
--	----------------------------	---	----------------------------	---	----------------------------

10 CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIONES 2019

TEMA	FECHA											
	ENERO	FEBRE RO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST O	SEPTIE MBRE	OCTUB RE	NOVIE MBRE	DICIE MBRE
GESTIÓN SOSTENIBLE DEL AGUA					■							
LEGISLACIÓN AMBIENTAL				■								
RIESGOS AMBIENTALES								■				
TRATAMIENTO DE AGUA RESIDUAL Y POTABLE						■						
HERRAMIENTAS OFIMATICAS			■									
TARIFAS - NARCOTARIFARIO			■									
ESTRATEGIAS DE COBRANZA- CLIENTES DIFÍCILES				■								
COBROS Y FACTURACIÓN					■							
ARCOSIS								■				
RECUPERACIÓN CARTERA						■						
GESTIÓN DOCUMENTAL			■									
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN				■								
CAPACITACIÓN PARA BRIGADA DE EMERGENCIA Y COPASST								■				
ACTUALIZACIÓN NORMATIVA EN SEGURIDAD SOCIAL					■							
ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA									■			
SUPERVISIÓN E INTERVENTORÍA DE CONTRATOS ESTATALES										■		
CARGUE AL SUI EMPRESAS AAA						■						
SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA								■				
PROGRAMA ARCGIS										■		
<ul style="list-style-type: none"> • AUTOCAD • EPANET 			■									

Elaboró: Oficina de Talento Humano

ELABORÓ Profesional en Calidad	FECHA 26/07/2018	REVISÓ Profesional Universitario Talento Humano	FECHA 30/07/2018	APROBÓ Director Administrativo y Financiero	FECHA 30/07/2018
-----------------------------------	---------------------	--	---------------------	--	---------------------