

**PLAN DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y REINDUCCIÓN
PARA LOS EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE FUSAGASUGÁ,
“EMSERFUSA E.S.P.” VIGENCIA 2023**

MARLON JONNATAN RODRIGUEZ GUTIERREZ
GERENTE

SANDRA JINETH QUEVEDO GARZÓN
JEFE DIVISION ADMINISTRATIVA

SARA NATALIA MORENO PÉREZ
P.U. GESTIÓN HUMANA

INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. NUESTRA EMPRESA
 - 2.1. Misión
 - 2.2. Visión
 - 2.3. Valores institucionales
3. JUSTIFICACIÓN
4. MARCO NORMATIVO
5. DIAGNÓSTICOS DE NECESIDADES PARA LA CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL
6. OBJETIVOS
 - 6.1 objetivo general
 - 6.2. Objetivos específicos
7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN
8. CONCEPTOS RELACIONADOS
9. METAS PROPUESTAS
10. METODOLOGÍA
11. PLAN DE INTERVENCIÓN
12. BENEFICIARIOS
13. HORARIO
14. CRONOGRAMA
15. PRESUPUESTO
16. MODALIDADES Y HERRAMIENTAS
17. EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO
18. DOCUMENTOS DE REFERENCIAS
19. ANEXOS

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC para la vigencia 2023, de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE FUSAGASUGÁ, “EMSERFUSA E.S.P.”**, es un espacio participativo que busca mejorar la calidad de la prestación de los servicios, para el

bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar las competencias y capacidades específicas en los servidores públicos de la Entidad.

Cuando hablamos de capacitación a los servidores públicos, es importante orientarla a la formación integral, acorde con las dimensiones del ser, el saber y el hacer; ya que por medio de éstas, se fortalecen las destrezas, habilidades, actitudes y/o competencias, para producir un aumento en su potencial y mejorar el desempeño en la institución.

El Plan Institucional de Capacitación - PIC, concibe la formación y capacitación como el proceso a través del cual 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 de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales, establecidos en una entidad pública.

Adicionalmente, es una necesidad prioritaria que los servidores públicos posean las competencias requeridas para el cumplimiento misional de la entidad, ya que sobre ellas se debe sustentar la ventaja competitiva en la prestación de los servicios de la entidad.

En consecuencia, la formación y la capacitación no deben ser entendidas como cursos de acumulación de conocimientos, sino como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que cada funcionario sepa cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y productos de la entidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2023, de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE FUSAGASUGÁ “EMSERFUSA E.S.P.”** está fundamentado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el Desarrollo de Competencias, el cual fue adoptado mediante Decreto 4665 de 2007.

Por tal motivo la División Administrativa - Oficina de Gestión Humana, desea responder a las necesidades y expectativas de formación y aprendizaje continuo para los funcionarios de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE FUSAGASUGÁ, “EMSERFUSA E.S.P.”** y que sea reconocido por la atención hacia los usuarios, su competitividad, suficiencia e idoneidad en las labores encomendadas y su conocimiento para responder a las diferentes necesidades.

Por lo anteriormente expuesto se elabora este instrumento que permitirá definir los procesos de capacitación, formulación, implementación y evaluación de los conocimientos adquiridos orientados al mejoramiento continuo de cada uno de los funcionarios de la Empresa

2. NUESTRA INSTITUCIÓN

PLATAFORMA ESTRATÉGICA

2.1 MISIÓN

Somos una empresa de servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo, que ofrece a los usuarios, agilidad, transparencia y excelencia mediante la prestación continua de los servicios, manteniendo el equilibrio ambiental, generando rendimientos económicos suficientes para atender su crecimiento e inversión social,

buscando el logro de sus objetivos empresariales a través del compromiso del recurso humano con una dirección participativa.

2.2 VISIÓN

Crecer continuamente contribuyendo al desarrollo sostenible, a través de la prestación con calidad de nuestros servicios de acueducto, alcantarillado y aseo, satisfaciendo a los usuarios y mejorando su calidad de vida

2.3 VALORES INSTITUCIONALES

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos

RESPECTO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

EFICACIA Y EFICIENCIA: Eficacia: Consiste en alcanzar las metas establecidas en la empresa.

Eficiencia: Se refiere a lograr las metas con la menor cantidad de recursos.

IGUALDAD: El valor de la igualdad es la garantía general de un trato igual y no discriminatorio de las personas por parte de los poderes públicos (principio de igualdad) y a la vez como derecho particular de cada individuo que debe ser protegido (el derecho fundamental a la igualdad).

3. JUSTIFICACIÓN

Teniendo como base nuestra Constitución Política de Colombia 1991, las directrices del Decreto 1567 de 1998 y la plataforma estratégica de la Empresa, adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC 2023, con el objetivo de ser una herramienta guía que contribuya de manera sustancial a lograr mejores canales de comunicación estratégica, innovación permanente en la prestación de los servicios y comprometida para el logro de las metas institucionales, soportando dicho crecimiento en la riqueza humana con la que cuenta la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE FUSAGASUGA” EMSERFUS E.S.P”**.

El Decreto 1567 de 1998 en su artículo 4 enuncia 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 a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo

Avenida Las Palmas No.4-66PBX 867 98 77 Líneas de atención 24 horas 8672577 - 8675722 - 8673922
emserfusa@emserfusa.com.co pqr@emserfusa.com.co www.emserfusa.com.co

¡Con La Fuerza de La Gente!

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.”

Es importante tener en cuenta que 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, como también el desarrollo de nuestro talento humano con base a las directrices, planes, programas, proyectos y objetivos que se reflejen en el Municipio, Departamento y Nación.

En la búsqueda del crecimiento y mejora del clima organizacional, la División Administrativa – Oficina Gestión Humana de la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE FUSAGASUGÁ “EMSERFUSA E.S.P.”**, incluye esta importante herramienta de desarrollo interno como lo es el PIC, tomando como referencia instrumentos de recolección de las necesidades y sugerencias de capacitación por parte del personal y con base en ellas, ha revisado, verificado y actualizado las necesidades de capacitación para la vigencia 2023, enfatizándolo en la Capacitación en Fumigación, Formación académica, Comunicación, Seguridad en el trabajo, Capacitación salud personal, Fidelización y pertenencia y Manejo de estrés en pro de un excelente rendimiento estratégico del talento humano en la Empresa.

4. MARCO NORMATIVO

- ✓ Constitución Política de Colombia de 1991.
- ✓ Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- ✓ Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- ✓ Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- ✓ Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- ✓ Decreto Nacional 1228 de 2005, por el cual se reglamente el artículo 16 de la ley 909 de 2004.

5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PARA LA CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

En los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se menciona que los “programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.”

Definiendo dicho concepto y con el fin de identificar sus necesidades y expectativas, se aplica encuestas a población muestra con el fin de determinar actividades pertinentes para el programa de capacitación del 2023. Se cuenta con la participación de 121 funcionarios de la entidad, que han suministrado datos de interés para la construcción del presente plan.

Es posible evidenciar que la mayoría de la población encuestada pertenece al género masculino, con un 65%, mientras que la población femenina corresponde al 35%, con la identificación de las necesidades y sugerencias en los programas de formación y el mejoramiento de las competencias laborales, todo esto tomando como eje social la plataforma estratégica de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE FUSAGASUGA “EMSERFUSA E.S.P.”**

ENCUESTA Y TABULACION DE RESULTADOS

1. Participantes por división:

División	Participantes
Aseo	42
Acueducto	22
Administrativa	8
Jurídica	2
Control Interno	1
Of. Control In. Disciplinario	1
Gerencia	2
Financiera	2
Comercial	13
PTAR	5
Alcantarillado	17
Plantas Tratamiento	2
Planeación e informática	1

Es posible evidenciar un gran porcentaje de participación en el recaudo de los datos analizados, presentando el siguiente comportamiento: División de Aseo con el registro de 42 encuestas, en segunda posición División de Acueducto con el desarrollo de 22 encuestas y en tercer lugar División de Alcantarillado con la participación de 17 funcionarios.

2. ¿Cuáles son sus necesidades de capacitación y/o formación que al fortalecer, le permitirán mejorar las competencias para un desempeño exitoso en su área de trabajo?

NECESIDADES GRUPALES
Comunicación asertiva y resolución de conflictos
Sistema de recompensas y salario emocional
Seguridad en el Trabajo
Capacitación salud personal
Trabajo en equipo
Manejo de estrés
Gestión del Tiempo
Hábitos de vida saludable
Preparación para el retiro laboral

Frente a las necesidades individuales, se refleja solicitudes asociadas al control y mejora de los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral de la empresa, los cuales han sido manifestado en el instrumento aplicado y en las recomendaciones presentadas en el informe final de la batería de Riesgo Psicosocial aplicada en la vigencia 2022 en la entidad.

3. Fortalezas y debilidades:

La identificación de fortalezas y debilidades frente a la labor ejercida, es indagada en el presente informe, contemplando que el desarrollo de habilidades y cubrimiento de las necesidades de los trabajadores, incide de forma directa en el cumplimiento en el desarrollo de sus labores, y en las dinámicas grupales dentro de la entidad.

Tabla. Fortalezas y Debilidades

FORTALEZAS		DEBILIDADES	
Individual	Grupal	Individual	Grupal

<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Atención Oportuna. • Orientación al logro. • Trabajo en Equipo. • Sentido de Pertenencia. • Honestidad. • Honestidad. • Lealtad • Humanidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en Equipo • Comunicación. • Convivencia • Responsables • Honestidad • Unión. • Cumplimiento. • Colaboración. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desesperarse ante el no cumplimiento de metas. • Falta de compromiso. • Impuntualidad. • Falta de capacitación. • Temperamental. • Inestabilidad. • Afectaciones físicas. • Dificultad para expresar emociones • Timidez. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negligencia. • Falta de Vehículos. • Cultura del chisme. • Cultura del miedo. • Organización de Carencia de Motivación • Indumentaria insuficiente para el ejercicio de la labor. • Compromiso por parte de Directivos • Envidia. • Personal insuficiente para desarrollo de todas las actividades dentro de la empresa. • Individualismo
--	---	---	--

Por lo anterior se realiza la consolidación de la programación anual de capacitación Institucional del año 2023, para el talento humano de la Empresa De Servicios Públicos De Fusagasugá “EMSERFUSA E.S.P.”

Por tal razón es pertinente implementar un Plan Institucional de capacitación PIC en la vigencia 2023, que responda a los intereses de nuestros clientes internos en procura de la formación idónea de dichos servidores públicos, para así lograr una mejora en la acentuación de conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos, pues se ha constatado que a mayores niveles de formación es mejor el desempeño laboral y su nivel de excelencia.

Desde este punto de vista, para nuestra entidad es totalmente positivo lograr altos niveles de capacitación y competitividad para el logro constante de las metas Institucionales.

La División Administrativa y la Oficina de Gestión Humana, desean empoderar dichos procesos de conocimiento en aras del cumplimiento legal de las políticas de desarrollo integral del recurso humano que integra la planta de cargos de la Empresa, por lo tanto se ha revisado y actualizado las necesidades en materia de Capacitación, enfatizando en las áreas de:

- Comunicación asertiva y resolución de conflictos
- Sistema de recompensas y salario emocional
- Seguridad en el Trabajo
- Capacitación salud personal
- Trabajo en equipo
- Manejo de estrés
- Gestión del Tiempo
- Hábitos de vida saludable
- Preparación para el retiro laboral

6. OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar para el 2023 de manera oportuna y constante herramientas de capacitación que contribuyan al mejoramiento de las competencias laborales individuales y en equipo de los funcionarios, de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE FUSAGASUGA “EMSERFUSA E.S.P”** que prestan sus servicios administrativos y misionales; con el fin de lograr una mejor prestación de servicios a la comunidad, un eficaz desempeño del cargo y mayores niveles de desarrollo personal e integral cumpliendo con lo requerido en la misión institucional y en la implementación de los planes estratégicos y los requerimientos de calidad.

6.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

6.2.1 Capacitar a los funcionarios de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE FUSAGASUGA “EMSERFUSA E.S.P”**, en la adquisición de conocimientos en áreas específicas que les permitan el mejoramiento de su desempeño en el cargo.

6.2.2 Crear espacios de aprendizaje y formación del talento humano con el fin de mejorar niveles de participación y cumplimiento a las actividades propias del Sistema obligatorio de gestión de la calidad, que conlleven a mejorar significativa de la prestación de servicios Públicos.

6.2.3 Diseñar e implementar un programa dinámico que logre incorporar manejos de atención humanizada en cualquier prestación de servicio ofrecido por la institución.

6.2.4 Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud de compromiso en los funcionarios y así, mejorar la manera de desarrollar la labor encomendada dentro de los servicios generados por la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE FUSAGASUGÁ “EMSERFUSA E.S.P”** .

6.2.5 Brindar capacitación específica a los procesos misionales, que permita el logro de los objetivos y nuevos retos propuestos que se lideran al interior de la Empresa.

6.2.6 Apoyar los procesos de Comunicación estratégica que permita al Trabajador conocer información precisa y útil respecto a la plataforma estratégica de nuestra Empresa, aplicables de manera efectiva en el desarrollo de sus labores diarias.

7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Según el Artículo 6º del Decreto 1567 de 1998 las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios:

7.1 Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

7.2 Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

7.3 Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

7.4 Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

7.5 Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización

7.6 Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

7.7 Prelación de los Empleados de Carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

7.8 Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

7.9 Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

7.10 Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

8. CONCEPTOS RELACIONADOS

8.1 Capacitación: Conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, 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 a 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.

8.2 Formación: "Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".

8.3 Educación no formal: “Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.

8.4 Educación informal: “Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados”

8.5 Educación formal: La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos".

8.6 Entrenamiento en el puesto de trabajo: Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.

8.7 Programas de inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

8.8 Programas de Re inducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios

9. METAS PROPUESTAS

Para la vigencia 2023, se prevé capacitar a los Trabajadores que prestan sus servicios en la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE FUSAGASUGÁ “EMSERFUSA E.S.P”**, tanto del área Administrativa, como de las áreas misionales, pretendiendo lograr una capacitación total del Noventa (90%) por ciento del personal durante la vigencia del presente plan.

En este sentido, es preciso aclarar que al personal no vinculado a la planta, personal de contrato o de apoyo a la gestión se brindará capacitación, toda vez no se incurra en costos adicionales por su asistencia en la Empresa.

En todo caso al personal de apoyo a la gestión en la modalidad de contrato, se aplicará el cronograma de capacitación.

10. METODOLOGÍA

El plan de Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se llevará a cabo durante la vigencia del 2023, el cual estará dirigido a todos los Empleados oficiales y de libre nombramiento y remoción, con base a la identificación de necesidades reales de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE FUSAGASUGÁ “EMSERFUSA E.S.P”**.

Los programas y proyectos a desarrollar serán con base en una política de manejo del tiempo, en los que, tanto el empleador como el Trabajador, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera la jornada laboral establecida. Dichas capacitaciones podrán ser tomadas dentro de las instalaciones de la entidad o fuera de ella como lo estime pertinente la División Administrativa y la P U de Gestión Humana.

11. PLAN DE INTERVENCIÓN

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación activa en el desarrollo e implementación de las capacitaciones, buscando el mejoramiento de las competencias laborales y habilidades propias que engrandezcan el nivel de excelencia de la Empresa.

El plan de Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a efectuar en la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE FUSAGASUGÁ “EMSERFUSA E.S.P”**, a través de los componentes enmarcados en los temas de capacitación priorizados.

ENCUESTA BASE

Comunicación asertiva y
 resolución de conflictos

Sistema de recompensas y
 salario emocional

Seguridad en el Trabajo

Capacitación salud personal

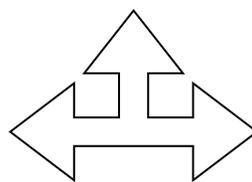
Trabajo en equipo

Manejo de estrés

Gestión del Tiempo

Hábitos de vida saludable

Preparación para el retiro
 laboral



Todos los funcionarios.

Proceso de inducción, re
 inducción, socialización
 código de Integridad

12. BENEFICIARIOS

Avenida Las Palmas No.4-66PBX 867 98 77 Líneas de atención 24 horas 8672577 - 8675722 - 8673922
emserfusa@emserfusa.com.co pqr@emserfusa.com.co www.emserfusa.com.co

¡Con La Fuerza de La Gente!

Los beneficiarios del presente Plan para el año 2023, son todos los Trabajadores de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE FUSAGASUGÁ “EMSERFUSA E.S.P”**, compuesta por la vinculación laboral establecida por las partes.

Al personal no vinculado a la planta se brindará capacitación, toda vez no se incurra en costos adicionales por su asistencia. Es importante señalar que esta participación no debe generar erogaciones adicionales a EMSERFUSA y que su asistencia es fundamental para el conocimiento, desarrollo y aplicación de la Plataforma Estratégica Institucional.

13. HORARIO

Este Plan Estratégico se desarrollará con la Coordinación de la Profesional Universitaria de Gestión Humana y División Administrativa cuyo contenido tiene implícito el plan de Capacitación de inducción y reinducción y políticas de manejo del tiempo en los que tanto el empleador como el Trabajador aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera la jornada laboral establecida.

14. CRONOGRAMA

En este orden de ideas, la Profesional Universitaria de Gestión Humana y División Administrativa, valoraran los resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores y se elaborará el cronograma de ejecución del Plan Anual de Capacitación para la vigencia 2023, y se tendrán en cuenta adicionalmente las capacitaciones que en el transcurso de la vigencia sean solicitadas por los Jefes de las Divisiones, las cuales se irán anexando en el Cronograma de ejecución.

15. PRESUPUESTO

Los recursos por apropiación presupuestal de la vigencia para la ejecución del presente plan y al amparo del principio constitucional de economía de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE FUSAGASUGÁ “EMSERFUSA E.S.P”**, fueron asignados en la suma de **CINCUENTA MILLONES SETECIENTOS SESENTA MIL PESOS M/CTE (\$50.760.000)** fijados sujetos a disponibilidad presupuestal de la vigencia actual.

16. MODALIDADES Y HERRAMIENTAS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Anual de Capacitación vigencia 2023 y en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

16.1 Seminarios y talleres: Modalidad en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés.

16.2 Capacitación en el puesto de trabajo: Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado. Esta modalidad es aplicable, por ejemplo para las actividades de salud ocupacional.

16.3 Formato de asistencia: Este formato debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación y nos facilita la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para la Empresa.

16.4 Formato evaluación de capacitación: Este se aplicará inmediatamente finalice la capacitación. Se procurará el diligenciamiento de un formato por cada asistente o en su defecto, aplicación del formato por muestreo aleatorio, para lo cual la muestra debe ser representativa.

16.5 Formato evaluación de Impacto: Este se aplicará como mínimo una vez por año y su diligenciamiento es de carácter obligatorio para los asistentes y sus jefes inmediatos.

16.6 Responsabilidad en el registro: De las capacitaciones que se desarrollen, la oficina de Gestión Humana con el apoyo de los Jefes de cada uno de los capacitados, se encargarán de recopilar la información acompañada de las evidencias de los registros de las capacitaciones.

Es obligatorio el reporte de la información de las capacitaciones que desarrollen, es decir, allegar los registros originales generados en la capacitación (asistencia y evaluación de capacitación).

En caso de que el reporte de la información no se emita inmediatamente después de la capacitación y que bajo la responsabilidad de los jefe de División, esta información deberá allegarse a la oficina de Gestión Humana a más tardar a los cinco días después de la capacitación.

16.7 Red de facilitadores: La ejecución del PIC se efectuará en algunos casos por el Talento Humano de la Entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades públicas o privadas. Para ello se producirán las alianzas, contratos o convenios con otras Entidades o se estimulará la participación de nuestros propios servidores para aprovechar su potencial.

Dichas alianzas podrán realizarse con:

- SENA
- UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS
- DAFP
- ESAP
- Y las demás entidades que nos puedan prestar un servicio de capacitación eficiente.

17. EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

17.1 Evaluación: Para las actividades de capacitación se contempla la aplicación de las evaluaciones en dos momentos, a saber:

-Evaluación inmediata: Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el jefe de cada División, según corresponda el formato de evaluación.

El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de los capacitados sobre el uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

-Evaluación de impacto: Se realizará una vez por año de carácter obligatorio por medio del formato autorizado y se realizara para asistentes y jefes inmediatos.

En este sentido es pertinente precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar las mejoras que se han suscitado con su proceso de aprendizaje en la capacitación. Es por esta razón que se contempla tanto una autoevaluación como la evaluación con el jefe inmediato.

17.2 Medición: Se presentará a través de indicadores de gestión lo cual representa un insumo para la toma de decisiones gerenciales, la oficina de Gestión Humana ha adoptado entre otros, los siguientes indicadores:

-Cobertura de capacitación: Corresponde al número de personal perteneciente a la planta de personal que asiste a las capacitaciones programadas.

-Nivel de asistencia a capacitación: Corresponde al número de contratistas que por su propia cuenta asiste a las capacitaciones programadas. Es importante señalar que esta participación no debe generar erogaciones adicionales a la Empresa.

La conjugación de los dos indicadores, nos permite identificar el porcentaje de participación por modalidad de vinculación. Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el procedimiento de capacitación de la Empresa se efectuará la medición oportuna para efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar.

-Seguimiento: Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del presente plan, la PU de Gestión Humana con el apoyo del jefe de cada División llevará el registro del seguimiento de las personas que participaron en las capacitaciones.

18. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

18.1 Internos

Plataforma estratégica

18.2 Externos

Departamento Administrativo de la Función Pública. Escuela Superior de Administración Pública. Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias. 2007.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Escuela Superior de Administración Pública. Guía para la formulación del plan institucional de capacitación - PIC. 2008.

18.3 Soporte Legal:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- Ley 1064 de 2006, Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

PROYECTO PLAN DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

**ANEXO 1.
EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

Fecha:				
Actividad:				
Dictado por:				
Empresa:				
Lugar:				
FACILITADOR	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Dominio del tema				
Claridad y coherencia para comunicar de manera didáctica el tema				
Disposición para responder preguntas				
Adecuación de la metodología para presentar el tema				
Relación y trato con los participantes				
Puntualidad y manejo de tiempo durante la presentación				
Importancia del tema				
GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Programación y convocatoria a la actividad				
Calidad del material entregado				
Aspectos logísticos: lugar, iluminación, ayudas audiovisuales, material de apoyo y demás elementos.				
AUTOEVALUACIÓN DEL PARTICIPANTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Logro de objetivos propuestos para esta actividad				
Satisfacción de expectativas				
El tema tratado le permite mejorar el desempeño de sus funciones				
OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS PARA EL MEJORAMIENTO DE POSTERIORES ACTIVIDADES:				

Nombres y Apellidos: _____

Cargo: _____ **División u Oficina:** _____

ANEXO 2. EVALUACIÓN DE IMPACTO

En el siguiente formato podrá expresar su opinión en relación a los conocimientos adquiridos en esta capacitación.

Fecha:	
Tema a capacitar:	
Division:	
Cargo:	
Jefe Inmediato:	

Le agradecemos responder con sinceridad para fortalecer y mejorar nuestro proceso de capacitación:

1. Antes de esta capacitación su nivel de conocimiento frente al tema a capacitar era:

a. Bueno_____ b. Regular_____ c. Malo_____ d. Excelente_____

2. Después de esta capacitación su nivel de conocimiento frente al tema capacitado es:

a. Bueno_____ b. Regular_____ c. Malo_____ d. Excelente_____

3. Que porcentaje considera usted, puede aplicar esta capacitación al desarrollo de su labor:

a. 25% b. 50% c. 75% d. 100%

4. Seleccione el nivel de importancia del contenido de la capacitación en relación a su trabajo actual.

a. Bajo_____ b. Medio_____ c. Medio-alto_____ d. Alto_____

5. Que tan satisfecho se encuentra con los conocimientos dados en la capacitación para el desarrollo de su trabajo.

a. Insatisfecho_____ b. Poco satisfecho_____ c. Satisfecho_____ d. Muy satisfecho_____

6. Para buscar mejorar en futuras capacitaciones indique un tema de su interés a capacitar:

20. SOPORTE BIBLIOGRÁFICO

- Plan Estratégico 2011-2014. Departamento Administrativo de la Función Pública. www.dafp.gov.co.
- Documentos sobre equipos de trabajo. República de Colombia. Departamento Administrativo de la función pública
- Clima Organizacional. República de Colombia. Documento del DAFP Departamento Administrativo de la Función Pública. Abril de 2001.
- Decreto 1567 de 5 de agosto 1998. Por el cuál se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado. Disponible en: http://www.anticorruccion.gov.co/marco/normas_ci_publico/D.1567de1998.pdf.
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - P.I.C. -con base en Proyectos de Aprendizaje en equipo. - DAFP - 2008.
- Documento sobre Liderazgo. (2007) DAFP Departamento Administrativo de la Función Pública. Marzo de 2002.
- Documento sobre Bienestar Social Laboral una nueva propuesta. República de Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para llevar a feliz término este Plan, se deberá contar con el apoyo de la Gerencia y la aprobación del Comité de Gestión y Desempeño de la Empresa.

Por lo anterior se presenta el Plan de Capacitación de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE FUSAGASUGA “EMSERFUSA E.S.P”** para la vigencia, a los 31 días del mes de enero de 2023

DR. MARLON JONNATAN RODRIGUEZ G.

Gerente

DRA. SANDRA JINETH QUEVEDO GARZÓN.

Jefe División Administrativa

SARA NATALIA MORENO PÉREZ.

PU. Gestión Humana