

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MELGAR
EMPUMELGAR E.S.P.**

VIGENCIA 2025

Código: GD-F003

Versión: 04

Vigente desde: 29/09/2020

Página 1 de 13

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MELGAR
NIT. 809.001.720-4 PBX (8) 2454333 – 2457702 – 2450256
Email. serviciospublicos@melgar-tolima.gov.co
Carrera 23 No. 5 – 42 Centro Empresarial San Francisco de Asís



CO20/962285

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Conceptos y definiciones
3. Marco normativo
4. Principios rectores de la capacitación
5. Objetivo general
6. Objetivos específicos
7. Metodología
8. Diagnóstico de necesidades de aprendizaje
9. Ejes temáticos
10. Priorización de necesidades de capacitación
11. Programa de inducción y reinducción
12. Presupuesto
13. Evaluación y seguimiento
14. Cronograma

1. INTRODUCCIÓN

El modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG– concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

La construcción de este documento, responde al cumplimiento de las normas legales establecidas para tal fin, así como, a los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP-, establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.

El plan institucional de capacitación, es una herramienta de planificación donde se programan las necesidades de conocimiento a fortalecer y mejorar en los recursos humanos de la empresa, fortaleciendo el desarrollo presente y futuro de los procesos que se desarrollan en la empresa.

Para la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., es prioridad el mejoramiento de las competencias y habilidades de los trabajadores y empleados públicos, en cumplimiento del marco normativo y de los procedimientos establecidos para los procesos de capacitación, se formula el presente Plan Institucional de Capacitación -PIC 2025.

Las actividades que se incluyen en este plan de capacitación solo responden a la ejecución de acciones de Educación No Formal o Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, normado mediante el Decreto 1567 de 1998 y la Ley 1064 de 2006.

2. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación 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.

Competencias laborales: son los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

Formación: proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Proceso: secuencia de actividades humanas, que transforman un conjunto específico de insumos en un producto o servicio.

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Educación Formal: entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normatividad vigente.

Programas de Inducción: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la Cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, así como el reconocimiento de los procesos que conforman el Sistema Integrado de Gestión, desarrollando habilidades y conocimiento de servicio para la Dirección en el que presta sus servicios, durante los primeros meses de vinculación. A estos programas tienen acceso todos los trabajadores oficiales y empleados públicos que desarrollan actividades para EMPUMELGAR E.S.P.

Programas de Reinducción: Están dirigidos a reorientar la integración del trabajador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso todos los trabajadores oficiales y empleados públicos que desarrollan actividades para EMPUMELGAR E.S.P.

Plan institucional de capacitación: 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 de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

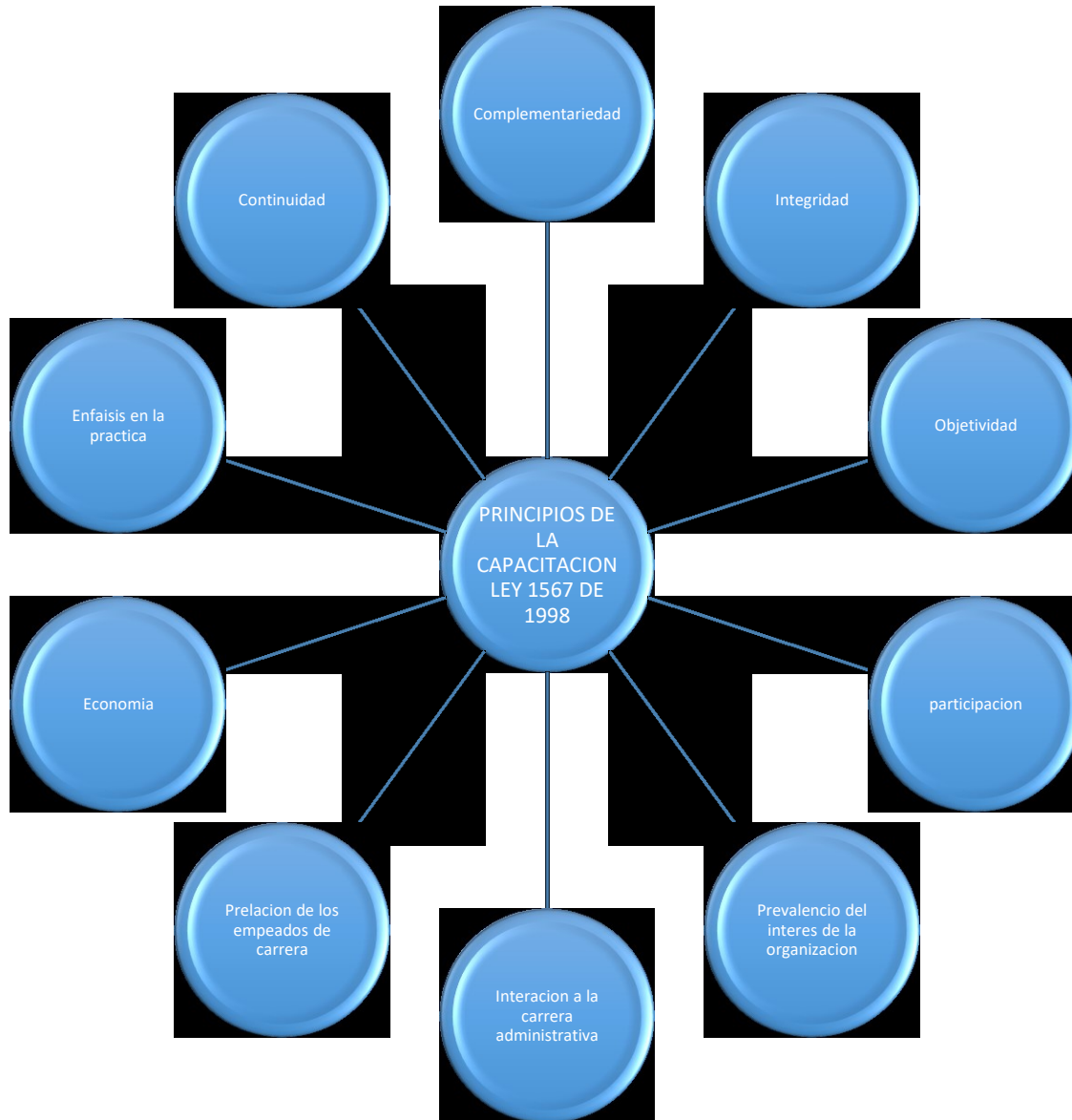
Trabajador oficial: Son trabajadores oficiales quienes laboran en las empresas industriales y comerciales del estado, nivel nacional y territorial y en las sociedades de economía mixta con predominio del capital oficial que la jurisprudencia ha definido como superior al 90%.

Empleado público: Son empleados públicos en la administración central, del orden nacional, por ejercen funciones administrativas, quienes prestan sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y unidades administrativas y especiales sin personería jurídica.

3. MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política de Colombia.
2. 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.
3. 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.
4. Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
5. Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
6. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
7. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC, vigente.

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPITACIÓN



5. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los trabajadores oficiales y empleados públicos de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., que permitan contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente, mejorando la eficiencia en los diferentes procesos de la entidad.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, aportando nuevos conocimientos, habilidades y actitudes a la gestión de la Entidad.
- Contribuir al desarrollo de competencias funcionales y comportamentales en los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Entidad, de acuerdo con la normativa vigente referente al desempeño laboral
- Brindar oportunidades de educación y formación a los trabajadores oficiales y empleados públicos oficiales y empleados públicos con el fin de elevar sus competencias laborales y personales.
- Mejorar la eficiencia en el desarrollo de las actividades ejecutadas por el personal de la empresa.

7. METOLOGÍA

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades, para lo cual se solicitó a los Directores previo valoración con sus equipos de trabajo y se informara la necesidad de las capacitaciones que requerían por área, con la finalidad de reconocer los aspectos críticos a fortalecer, donde se establece y recomiendan las capacitaciones que deberían realizarse en cada proceso de la empresa, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

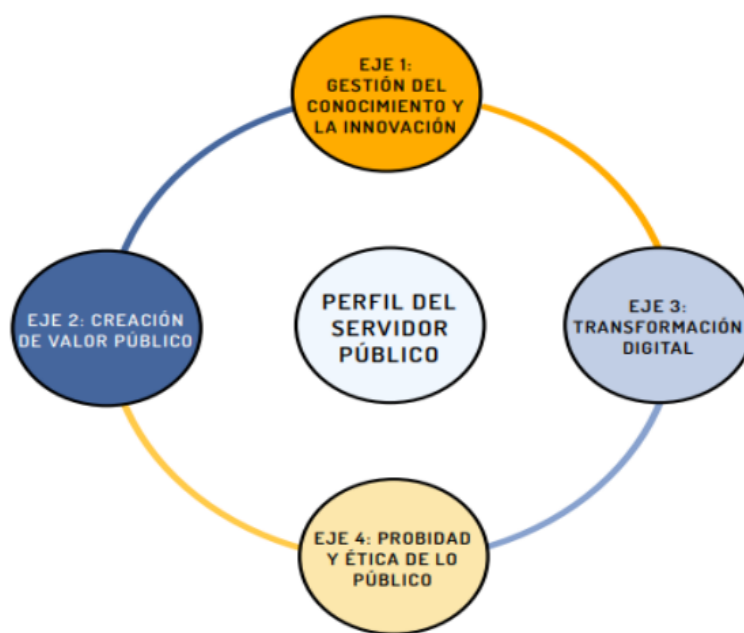
8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

El resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, busca cumplir los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-, y en segundo lugar, los insumos establecidos para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, concertados por el grupo de facilitadores por dependencia. Dada la importancia de desarrollar procesos de formación y capacitación, la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., acoge los fundamentos y componentes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 y a partir de un ejercicio participativo de directivos se identificaron las necesidades para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales, las cuales fueron analizadas y articuladas a los contenidos establecidos en cada uno de los Ejes Temáticos definidos y actualizados por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- en el Plan Nacional de Formación y Capacitación –PNFC-.

9. EJES TEMÁTICOS

Las entidades deben conservar los procesos de formación y capacitación, esto a través de lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, en el PNFC 2020 – 2030. Por lo cual, la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., aplica las herramientas metodológicas que permitan desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral.

La Función Pública plantea un novedoso abordaje en la orientación y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación, orientando el fortalecimiento de las capacidades de los servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua. Las temáticas priorizadas se han agregado en cuatro ejes, permitiendo así parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial para dar respuesta al diagnóstico.



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

- **Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación:** La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a su grupo de valor.
- **Eje 2 creaciones 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 construye confianza y legitimidad en la relación estado ciudadano.

- **Eje 3 transformación digital:** es el proceso por el cual las organizaciones empresas entidades reorganiza sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de la tecnología de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.
- **Eje 4 probidad y ética de lo público:** la idea de plantear como un prioridad temática de esta plan la integridad y ética y conocimiento en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser, humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de esta un comportamiento habitual en ejercicio de sus funciones como un servidor público.

10. PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para definir la priorización de los temas que serán objeto del presente Plan de Capacitación, es necesario asignar a algunos una frecuente estratégica de acuerdo a las prioridades institucionales y de gestión, contenida en los lineamientos institucionales.

De esta forma la priorización institucional, debe identificar necesidades que respondan en esencia a la planeación estratégica y a las necesidades futuras de la entidad.

En el Cronograma anual de los temas relacionados con las Capacitaciones, nos permite visualizar la priorización del total de temas propuestos para cada vigencia, los más relevantes. Estos temas responden a las demandas del entorno en el cual se desarrollan las actividades misionales.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes, para generar nuevo conocimiento, y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el desarrollo del PIC 2025, la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., aplicará las siguientes modalidades, esto de acuerdo a las condiciones sanitarias y disposiciones establecidas por el Gobierno Nacional garantizando la seguridad de la salud de los funcionarios:

1. **Capacitaciones Presenciales:** Organizadas para ser desarrollados convencionalmente con capacitadores y asistentes presentes.
2. **Capacitaciones semi-presenciales:** Organizadas para ser desarrolladas en dos o más momentos, un momento presencial y otro a distancia y/o virtual, con los debidos soportes tecnológicos para facilitar el proceso de aprendizaje.
3. **Capacitaciones Virtuales:** Organizadas para ser desarrolladas a través de herramientas tecnológicas con contenidos estructurados para ser abordados por el participante, con apoyo académico y seguimiento a distancia.

11. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

INDUCCIÓN: El programa de inducción de la empresa de servicios públicos de Melgar Empumelgar e.s.p., tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la alcaldía.

Por lo cual, el área de recursos humanos en apoyo con la Dirección de Regulación, Calidad y Medio Ambiente y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, trabajan conjuntamente en el desarrollo de dicho programa, a través de las herramientas tecnológicas, estas inducciones impartirán dos veces por semestre a cada funcionario que sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al trabajador, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, sistemas implementados en la administración municipal.

REINDUCCIÓN: El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del trabajador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la administración municipal. El programa de reinducción se realiza a todos los trabajadores oficiales y empleados públicos por lo menos cada año, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o trabajadores competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad

12. PRESUPUESTO

Para cada vigencia se asigna un presupuesto para capacitación. Teniendo en cuenta que el presupuesto asignado no es suficiente para atender las acciones de formación programadas. Para el desarrollo del PIC, también se realizarán capacitaciones sin afectación presupuestal con entidades como las EPS, la ARL, los Fondos de Pensiones, la Caja de Compensación Familiar, el Sena, las cuales se obtendrán en el transcurso de cada vigencia como resultado de la gestión por parte del área de Talento Humano.

13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los trabajadores oficiales y empleados públicos; en segundo lugar posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. 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.

El impacto de la capacitación se define como la repercusión que tiene la capacitación en el desempeño de las áreas de trabajo y en la organización, se identifica mediante los cambios favorables en el nivel de competencia de los individuos, su desempeño en el puesto de trabajo, el mejoramiento de la eficacia, eficiencia y competitividad de la organización y la relación de esta última con su entorno y el ambiente externo en general.

Esta evaluación se aplicará a las capacitaciones, se tendrá una muestra aleatoria del 10% del número del personal participante en el evento de capacitación y se consolidará mediante la tabulación respectiva sobre la población participante con el fin de conocer la efectividad de la capacitación.

Esta evaluación mide y valora la eficacia y pertinencia de la capacitación para satisfacer las necesidades organizacionales estratégicas.

14. CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CRONOGRAMA EMPUMELGAR - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2025												
Capacitaciones	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Inducción al personal de la empresa												
Relaciones humanas y servicio al cliente												
Etica laboral y profesional												
Política e iniciativa cero papel												
Gestión documental, administración de archivos y ventanilla única												
Operación del Secop II												
Desarrollo de APPLETS. Aplicaciones con uso de base de datos, redes, servlets y multimedia												
Verificación de esquemas diferenciales de agua para consumo humano y domestico												
Procedimiento administrativo y reglas generales de PQR y derchos de petición												
Capactitación de redes y seguridad												
Prevención del síndrome de Burnout, factores de riesgo y protectores												
Desarrollo de habilidades digitales para la comunicación y colaboración en Línea												
Reinducccion al personal de la empresa												
Desarrollo de habilidades blandas												
Estrategias de relajación y atención plena												
Estrategias de optimización de procesos para cierre de año												

Proyectó: Hellen Sofia Roa Avila – Profesional de Apoyo a la Gestión Administrativa - 13/01/2025 *Sofia*
 Reviso: Milton Hernan Diaz Angel - Director Administrativo y Financiero - 13/01/2025 *Milton*
 Reviso: Laura Alejandra Orjuela Nuñez– Directora Oficina Asesora Jurídica - 13/01/2025 *Laura*

Código: GD-F003

Versión: 04

Vigente desde: 29/09/2020

Página 12 de 13

**RESOLUCIÓN No. 068
(23 DE ENERO DE 2025)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MELGAR – EMPUMELGAR E.S.P PARA
LA VIGENCIA 2025"**

**"EL GERENTE DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MELGAR
"EMPUMELGAR E.S.P"**

En ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias y las otorgadas por la Junta Directiva y en especial las conferidas en los Acuerdos No. 005 del 31 de marzo de 2016, No. 004 del 20 de diciembre de 2017 y demás normas reglamentarias, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia en su Artículo 54 consagra que: *"Es obligación del Estado y los empleados ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran"*.

Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998, se constituyó el Sistema Nacional de Capacitación con el propósito común de generar en las entidades y en los servidores públicos del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y acción.

Que el Capítulo I del Decreto Ley 1567 de 1998 establece el Sistema de Capacitación (sus componentes, objetivos y principios); la inducción y reinducción que deben recibir los servidores públicos y las obligaciones de las entidades públicas y sus empleados con respecto a la implementación de los programas de capacitación.

Que el Literal c) del Artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que cada entidad debe formular su Plan Institucional de Capacitación con una periodicidad mínima de un (1) año.

Que el Decreto Nacional No. 4665 de 2007, actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación, estableciendo que los planes de capacitación deben responder a los estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimiento de las áreas de trabajo y de los empleados.

Que el Plan Institucional de Capacitación PIC, debe guardar consonancia con las Políticas de Gestión del Talento Humano establecidas en la Resolución No. 164 del 13 de Junio de 2017 "Por la cual se adopta la plataforma estratégica y las políticas de operación institucional de la Empresa de Servicios Públicos de Melgar – Empumelgar E.S.P".

Que a través del Plan Institucional de Capacitación PIC 2025, se busca fortalecer competencias y habilidades de los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de la Empresa de Servicios Públicos de Melgar – Empumelgar E.S.P, que permitan contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente, mejorando la eficiencia en los diferentes procesos de la entidad.

Así mismo, la empresa encamina sus esfuerzos en la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) cuyo fundamento es el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano de las entidades públicas y de sus servidores, como motor de la generación de resultados.

Que la Empresa de Servicios Públicos de Melgar – Empumelgar E.S.P, considera oportuno y necesario, en aras de desarrollar una política integral en beneficio de los trabajadores oficiales y empleado públicos, adoptar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

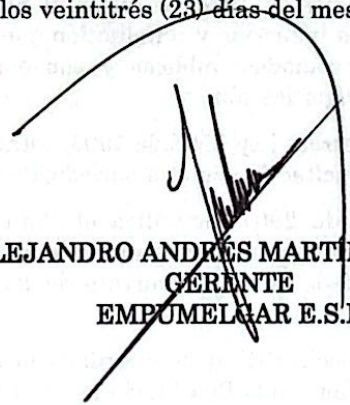
ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación PIC, para los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Empresa de Servicios Públicos de Melgar – Empumelgar E.S.P para la vigencia 2025, el cual se encuentra anexo a la presente Resolución y hace parte integral de la misma.

ARTICULO SEGUNDO: La ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC, de la Empresa de Servicios Públicos de Melgar – Empumelgar E.S.P para la vigencia 2025, será ejecutado por la Dirección Administrativa y Financiera, en cumplimiento de las políticas de Talento Humano en el marco de la Plataforma estratégica y las políticas de operación institucional de la empresa y el proceso de Gestión Recurso Humano establecido en el Sistema de Gestión de Calidad de la Empresa como las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

ARTICULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Melgar - Tolima, a los veintitrés (23) días del mes de Enero del año dos mil veinticinco (2025).


ALEJANDRO ANDRÉS MARTÍNEZ ARIAS
GERENTE
EMPUMELGAR E.S.P

Proyectó: Laura Alejandra Orjuela Núñez - Directora Oficina Asesora Jurídica - 23/01/2025
Revisó: Milton Hernán Díaz Ángel - Director Administrativo y Financiero - 23/01/2025
Revisó: Hellen Sofia Roa Ávila - Profesional de Apoyo a la Gestión Administrativa - 23/01/2025