E.S.P
Empresa de Servicios Públicos de La Unión S.A. E.S.P
Más cerca de ti y de tu hogar

Plan de capacitaciones 2023

Calle 10 N°.10-36 TEL: 556 16 50 La Unión – Antioquia,
e- mail: esp@launion-antioquia.gov.co
Sitio web: www.launionsaesp.com.co
¡Más cerca de ti y de tu hogar!

INTRODUCCIÓN

La gestión de La Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P., está enfocada en el ciclo PHVA; el cual ayuda a fortalecer los procesos institucionales y favorece el cumplimiento de la normatividad legal vigente.

Según el decreto 1083 de 2015, cada entidad debe cumplir el ciclo PHVA en el plan institucional de capacitación (PIC), Por lo cual La Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P., pretende contribuir a mejorar las habilidades y desestresas de sus empleados y realizar evaluación de las evaluaciones ejecutadas con el fin de verificar su eficacia y efectividad.

El plan institucional de capacitación 2023 de La Empresa De Servicios Públicos, se desarrollo de conformidad con los lineamientos del plan nacional de formación y capacitación de empleados públicos. Toda la conciliación del plan se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales.

Las necesidades de capacitación para la vigencia 2023 parten del análisis de la siguiente información:

- Evaluación de desempeño de empleados y contratistas.
- Necesidades detectadas mediante los procesos de la organización.
- Oportunidades de mejora detectadas de las auditorías internas y externas realizadas a la empresa.
- Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.

Los temas de capacitación, son priorizados de acuerdo a la necesidad y el diagnóstico realizado en la empresa bajo los lineamientos del modelo integrado de planeación y gestión.

Al ofrecerle a los servidores públicos este tipo de apoyo para capacitase, se busca que a su vez eleven el nivel de compromiso y competitividad con relación a las políticas, los planes y programas que se ejecutan dentro de la Empresa Pública de La Unión S.A. E.S.P., para el logro de los objetivos.

De igual manera adquirir mayores habilidades y conocimientos, frente a las competencias laborales de los servidores públicos, permitiéndoles obtener mayores y mejores resultados en el desempeño de las funciones o actividades que realizan en el rol de la empresa.

NORMATIVIDAD:

Norma	Definición
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Artículo 4 - *"Definición de capacitación"*
Ley 909 de septiembre 23/2004.	Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 15 - *"Las Unidades de Personal de las entidades.* Artículo 36 - *"Objetivos de la Capacitación.*
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. "Artículo 2.2.9.1 *Planes de capacitación*
Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7).	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.
Decreto 612 de septiembre de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las entidades del estado.
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC	Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer capacidades, destrezas, habilidades, valore y competencias fundamentales en el personal vincula y contratista de La Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P., que contribuya a mejorar su eficiencia y eficacia y al logro de los objetivos estratégicos de la empresa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Capacitar a los servidores públicos de la Empresa en conocimientos especificos, de acuerdo al diagnostico de necesidades, realizado a partir de la autoevaluación y evaluación de los conocimientos y competencias, elevando el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la Empresa.

- Promover le desarrollo integral de Talento Humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Incrementar la capacidad, tanto individual como colectiva, de aporte de conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar el desempeño laboral de la empresa.
- Cambiar actitudes para contribuir a crear un clima organizacional y de trabajo satisfactorio, ampliando la motivación del trabajador y hacerlo más eficiente en sus funciones.

ALCANCE

Este plan aplica para todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias, y a todo el personal vinculado y contratista.

DEFINICIONES

Plan de capacitación: Actividades que se realizan con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos de la empresa y fortalecer habilidades y competencias de los trabajadores y contratistas.

Capacitación: Según el decreto 1567 de 1998 en su artículo 4, es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal cuya finalidad es reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos.

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

Brecha de competencia: Diferencia entre las competencias evidenciadas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo.

Programa de inducción y reinducción: Esta orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y la entidad.

Competencias laborales: De acuerdo con lo señalado en el plan nacional de formación y capacitación, se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos de cambio.

Inducción: Es aquella que busca familiarizar a los servidores nuevos con la estructura de la entidad y su misión.

Reinducción: Los programas de reinducción deberán impartirse para todos los empleados, están dirigidos a actualizar a los servidores en relación con la cultura organizacional.

Las capacitaciones se deben realizar con la finalidad de:

- Mejorar la calidad del servicio de administración, operación y mantenimiento de luminarias.
- Concientizar a los empleados de la importancia de la utilización de recursos idóneos para ejercer las actividades laborales.
- Cumplir con la normatividad vigente.
- Mejorar el clima laboral y la productividad.
- Prevenir accidentes laborales y crear un ambiente laboral seguro.
- Mejorar los procesos y procedimientos de la empresa.

DISEÑO

Los temas de capacitación, son priorizados de acuerdo a la necesidad y el diagnostico realizado en la empresa, se enfoca en el modelo integrado de planeación y gestión.

DEBERES

Deberes de ESP La Unión

- Hacer un diagnostico de necesidades para identificar las brechas y falencias de capacitación y formación, que permita mejorar la competencia laboral de los funcionarios con el fin de alcanzar el logro de los objetivos institucionales.
- Proyectar, elaborar y ejecutar el plan de formación y capacitación con el fin de cumplir con las políticas y directrices de la empresa.
- Incluir en el presupuesto general de la Empresa loa recursos necesarios para ejecutar el plan de formación en la vigencia 2023.
- Efectuar el cronograma de actividades de capacitación facilitando empleados en su participación.

Deberes de los empleados de ESP La Unión

- Participar en la formulación del diagnostico de necesidades de formación y de capacitación de su dependencia para puntualizar las brechas y falencias a cubrir en la vigencia 2023.
- Remitir a gestión humana los debidos soportes de asistencia, diplomas y memorias de la respectiva capacitación.

- Participar en las actividades previas y posteriores a la actividad que sean solicitadas por gestión humana, como el diagnostico de necesidades, registro de asistencia, evaluación de eventos, entre otros.
- Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridas para mejorar su desempeño laboral.
- Colaborar como agente capacitador dentro o fuera de la Empresa cuando se requiera y se solicite. De igual manera transmitir los conocimientos adquiridos a sus compañeros.
- Asistir puntualmente y en su totalidad a los eventos del plan a los que hayan sido convocados.
- Cuando se participe en nombre de la Empresa en eventos de capacitación y formación mantener un comportamiento basado en los valores institucionales de integridad, servicio, y excelencia.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC

Con el fin de mejorar las competencias de manera laborales de los empleados, y de esta manera fortalecer la competitividad, eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios de la Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P., se diseña el Plan Anual de Capacitación, que pretende que los empleados de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales al servicio de la Empresa, generen:



NECESIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Se identificaron las necesidades de capacitación del personal en donde se obtuvo un diagnóstico general de las necesidades de capacitación, obteniendo los siguientes resultados, los cuales se plasmarán y se estudiara la posibilidad de cuales cursos y/o capacitaciones se puedan lleven a feliz término.

TEMAS PARA CAPACITAR

PROCESO	TEMAS	DIRIGIDO A
Operativo	Sistemas de tratamiento de aguas residuales	Operario PTAR
Gestión contractual	Actualización SECOP, actualización jurídica para contratación en derecho privado y para entidades de régimen especial. Actualización en procedimiento de contratación y supervisión de contratos	Administrativa
Gestión humana	Actualización SIGEP y Administración de Talento Humano.	Administrativa
	Nómina, Prestaciones Sociales y Seguridad Social	Administrativa
Gestión financiera y administrativa	Plan de adquisiciones	Dirección administrativa, financiera y contable
	Excel medio	Dirección administrativa, financiera y contable
	Actualización en normas de información financiera	Dirección administrativa, financiera y contable
	Impuestos nacionales y territoriales	Dirección administrativa, financiera y contable
	Retención en la fuente	Dirección administrativa, financiera y contable

Comunicaciones	Manejo de redes Sociales, Presentación para TV, Reportería en empresas de servicios públicos, Comunicación Corporativa, responsabilidad social corporativa y Eventos Corporativos.	Administrativa
Seguridad y Salud en el Trabajo	Actualización en normatividad SG – SST (Programas de SG-SST)	Todos los trabajadores
Seguridad y Salud en el Trabajo	SGSST: Implementación, Actualización del SGSST, PESV, normatividad vigente, pausas activas	Todos los trabajadores
Todos los procesos	Excel Básico y Avanzado y Financiero. Herramienta Ofimática.	Todos
COPASST	Actualización SST	Integrantes COPASST
Comité convivencia laboral	Capacitación de comunicación asertiva y trabajo en equipo	Integrantes del comité
Operativo	Capacitación de pertinencia en el funcionamiento de cada área.	Área operativa
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación manejo seguro en espacios confinados y trabajo seguro en alturas	Área operativa
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación brigada de emergencia, primeros auxilios, hábitos de vida saludables, simulacro y puntos de encuentro, PESV.	Todos los trabajadores
Seguridad y salud en el trabajo	Manejo seguro de productos químicos, equipos de protección personal y cuidado de manos.	Área operativa
Seguridad y salud en el trabajo	Charla de la imagen institucional	Gerente general

Dentro del plan se podrán plantear otras capacitaciones a los empleados que ayuden al conocimiento de cada una de las actividades que ejecuta dentro de la entidad.

La ejecución del plan de capacitación durante la vigencia 2023, tendrá en cuenta las temáticas planteadas en el diagnóstico y estará sujeto a modificación en la medida en que las circunstancias y los requerimientos así lo ameriten y justifiquen.

FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Siendo su propósito general el impulsar las políticas de la alta gerencia a través de la Eficiencia, Eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Mejorar la interacción entre los servidores públicos, creando conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo y con ello, elevar el interés por optimizar la calidad del servicio prestado.
- Enaltecer el nivel de rendimiento de los empleados y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la Empresa.
- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la empresa en materia de personal, sobre la base de planeación de recursos humanos.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral del trabajo.
- La compensación indirecta, especialmente entre las administrativas, que tienden a considerar así la paga que asume la empresa por su participación en programas de capacitación.
- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables. Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad, y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

METAS

Capacitar al 100% al personal administrativo y operativo de La Empresa De Servicios Públicos La Unión S.A. E.S.P.

ESTRATEGIAS

Las estrategias a implementar son:

- Desarrollo de trabajos prácticos que se vienen realizando cotidianamente.
- Realizar talleres.
- Metodología de exposicion.

PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

En la actualidad existen muchas y diferentes formas de llevar a cabo un plan de capacitación, aprovechando la oferta tecnología existe como el internet y la red, en los diferentes grados de capacitación como lo son: Diplomados, talleres, seminarios y foros. Convirtiéndose de esta manera las comunicaciones en la mejor alternativa al momento de tomar la elección del programa en el cual se va a hacer la capacitación, de igual forma se sabe que los recursos económicos y el tiempo son escasos, lo que nos lleva a ser racionales y austeros en los diferentes procesos adelantados por la Empresa al momento de desarrollo del programa del plan de capacitación institucional.

MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN

Capacitación inductiva: Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

Capacitación preventiva: Esta orientada a prever los cambios que se producen el en personal, toda vez que su desempeño puede variar con el tiempo, sus habilidades pueden desmejorar y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Esta tiene por objeto enriquecimiento personal para enfrentar con triunfo la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en una sólida relación al proceso de desarrollo gerencial de La Empresa De Servicios Públicos De La Unión S.A. E.S.P.

Capacitación correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la evaluación de desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnostico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuales son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Capacitación para el desarrollo de la carrera: Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores pueden ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

- **Formación:** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
- **Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.
- **Especialización:** Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.
- **Perfeccionamiento:** Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de los conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.
- **Complementación:** Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

NIVELES DE CAPACITACIÓN

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles.

- **Nivel Básico:** Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.
- **Nivel Intermedio:** Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.
- **Nivel Avanzado:** Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes a capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad de los recursos humanos.

Cada capacitación cuenta con la evidencia de registro de asistencia, acta de reunión y en algunos casos evidencias fotográficas.

EJECUCIÓN

La ejecución del programa institucional de capacitación 2023 será lidera por el área de gestión de talento humano, gestión ambiental y seguridad y salud en el trabajo.

Orlando de Jesús Zuluaga Tobón
Gerente general

Revisó y aprobó: Orlando de Jesús Zuluaga Tobón- Gerente general
Proyectó: Catalina Ciro López – Apoyo administrativo SGSST