

 <p>EMCODAZZI EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI “EMCODAZZI ESP” NIT. No. 800.118.095-1</p>	
<p>Fecha de Actualización: 30 enero 2024</p>	<p>PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION</p>	<p>Página 1 de 17</p>

PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION 2025



JAVIN EDUARDO ALVAREZ YANGUAS
GERENTE

EMCODAZZI
EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS
DE AGUSTÍN CODAZZI

IOVAN BUSTAMANTE GARCIA
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

<p>ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA</p>	<p>REVISÓ: MARIA JOSE GOMEZ ALVAREZ</p>	<p>APROBÓ JAVIN EDUARDOD ALVAREZ YANGUAS</p>
<p>JEFE DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>ASESORA JURIDICA</p>	<p>GERENTE</p>

Calle 20 No. 14-113 Agustín Codazzi –Cesar
Celular: 3107814287 Email: info@emcodazzi.gov.co

 <p>EMCODAZZI EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI</p>	<p align="center">REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI “EMCODAZZI ESP” NIT. No. 800.118.095-1</p>	
<p>Fecha de Actualización: 30 enero 2024</p>	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION</p>	<p align="right">Página 2 de 17</p>

INTRODUCCIÓN

Conforme a lo estipulado en el Decreto 1083 de 2015, todas las entidades públicas deben diseñar, implementar y supervisar un Plan Institucional de Capacitación (PIC); en este marco legal, la Empresa de Servicios Públicos de Agustín Codazzi (**EMCODAZZI E.S.P.**) busca fortalecer las habilidades y competencias de sus servidores mediante actividades como capacitaciones, talleres, seminarios y programas contemplados en el PIC 2021 establecido por la Función Pública enfocados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, priorizando aquellas necesidades más relevantes para la entidad.

EMCODAZZI E.S.P. tiene la responsabilidad de ofrecer a sus funcionarios y trabajadores oficiales un Plan de Formación y Capacitación enfocado en mejorar su desempeño laboral bajo el enfoque de Competencias Laborales; estas competencias se entienden como el conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes requeridas para cumplir eficientemente con sus funciones, por ello, la empresa se propone fomentar la satisfacción laboral y crear un entorno de trabajo positivo que motive un cambio de actitud entre los funcionarios de la entidad.

A partir de los resultados de encuestas realizadas a los trabajadores, se han identificado factores que afectan su entorno laboral, siendo el más destacado la carencia de capacitaciones en áreas clave, por esta razón, **EMCODAZZI E.S.P.** incluirá en su plan de acción dichas áreas. Estas capacitaciones no siempre implican un gasto adicional, debido a que existen oportunidades ofrecidas durante el año por entidades como ESAP, SENA, COMFACESAR, CONTRALORIA y otras organizaciones a nivel departamental y nacional, que pueden beneficiar a los funcionarios y trabajadores oficiales de la empresa.

Invertir en la formación de los empleados y trabajadores, contribuye tanto a su crecimiento profesional como personal, mejorando su entorno laboral y optimizando su desempeño, lo que resulta clave para alcanzar los objetivos planteados por esta administración. Asimismo, la mayoría de los trabajadores considera que posee las habilidades y conocimientos necesarios para realizar su labor de manera eficiente, lo que refleja su disposición para ofrecer un servicio de calidad a la comunidad.

<p>ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA</p>	<p>REVISÓ: MARIA JOSE GOMEZ ALVAREZ</p>	<p>APROBÓ JAVIN EDUARDOD ALVAREZ YANGUAS</p>
<p>JEFE DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>ASESORA JURIDICA</p>	<p>GERENTE</p>

Calle 20 No. 14-113 Agustín Codazzi –Cesar
Celular: 3107814287 Email: info@emcodazzi.gov.co

 <p>EMCODAZZI EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI “EMCODAZZI ESP” NIT. No. 800.118.095-1</p>	
<p>Fecha de Actualización: 30 enero 2024</p>	<p>PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION</p>	<p>Página 3 de 17</p>

De esta manera, la implementación de la **Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC)** se fundamenta en el aprendizaje colaborativo, buscando que, a través de este enfoque, se facilite el logro de los objetivos y metas institucionales.

Con el propósito de priorizar los temas de capacitación para el año 2025, se llevó a cabo un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, el cual estuvo basado en los siguientes insumos principales:

- Resultados de una encuesta aplicada, mediante la cual se identificaron las necesidades de capacitación de los servidores públicos.
- Informe de los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) correspondiente al año 2024.

Finalmente, el **PIC 2025** de la Empresa de Servicios Públicos de Agustín Codazzi (**EMCODAZZI E.S.P.**) incluye programas específicos de inducción y reinducción, en línea con la normatividad vigente; dichos programas contemplan actividades como la actualización normativa y la implementación de cursos virtuales relacionados con estos temas.



<p>ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA JEFE DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>REVISÓ: MARIA JOSE GOMEZ ALVAREZ ASESORA JURIDICA</p>	<p>APROBÓ JAVIN EDUARDOD ALVAREZ YANGUAS GERENTE</p>
--	--	--

Calle 20 No. 14-113 Agustín Codazzi –Cesar
Celular: 3107814287 Email: info@emcodazzi.gov.co

 <p>EMCODAZZI EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI</p>	<p align="center">REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI "EMCODAZZI ESP" NIT. No. 800.118.095-1</p>	
<p>Fecha de Actualización: 30 enero 2024</p>	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION</p>	<p align="right">Página 4 de 17</p>

MARCO NORMATIVO

1. Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - “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.”

2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, por medio del 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.”

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.”

1. 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.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

<p>ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA JEFE DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>REVISÓ: MARIA JOSE GOMEZ ALVAREZ ASESORA JURIDICA</p>	<p>APROBÓ JAVIN EDUARDOD ALVAREZ YANGUAS GERENTE</p>
--	--	--

 <p>EMCODAZZI EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI</p>	<p align="center">REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI "EMCODAZZI ESP" NIT. No. 800.118.095-1</p>	
<p>Fecha de Actualización: 30 enero 2024</p>	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION</p>	<p align="right">Página 5 de 17</p>

3. 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. 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, los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

4. Decreto 1227 de 2005, artículo 65

Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los Cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)”

Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmese 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. La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

<p>ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA</p>	<p>REVISÓ: MARIA JOSE GOMEZ ALVAREZ</p>	<p>APROBÓ JAVIN EDUARDOD ALVAREZ YANGUAS</p>
<p>JEFE DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>ASESORA JURIDICA</p>	<p>GERENTE</p>

 <p>EMCODAZZI EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI</p>	<p align="center">REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI "EMCODAZZI ESP" NIT. No. 800.118.095-1</p>	
<p>Fecha de Actualización: 30 enero 2024</p>	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION</p>	<p align="right">Página 6 de 17</p>

Para ejecutar este Plan Institucional de Capacitación la Empresa de Servicios Públicos de Agustín Codazzi **EMCODAZZI E.S.P** se apoyará en las Escuelas Públicas de Formación y Capacitación, debido a lo estipulado en el artículo 3°, literal e), numeral 4 del Decreto-ley 1567 1998 “Se entiende por escuelas públicas de formación y capacitación aquellas dependencias de organismos públicos organizadas para impartir de manera permanente formación y capacitación a empleados del Estado y que, para tal efecto, llevan a cabo actividades docentes y académicas. Como componentes del sistema de capacitación deben propender por actuar integralmente para el mejor aprovechamiento de los recursos, diseñar conjuntamente soluciones de formación y capacitación, incentivar la investigación en temas propios de la función pública y desarrollar fortalezas pedagógicas”.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades.

5. Decreto 1227 de 2005, artículo 68

Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, artículo 1)”

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

6. Decreto 4665 de 2007, artículo 2.

El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, tendrán el término de seis meses para el diseño y divulgación de los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

<p>ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA JEFE DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>REVISÓ: MARIA JOSE GOMEZ ALVAREZ ASESORA JURIDICA</p>	<p>APROBÓ JAVIN EDUARDOD ALVAREZ YANGUAS GERENTE</p>
--	--	--

 <p>EMCODAZZI EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI</p>	<p align="center">REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI "EMCODAZZI ESP" NIT. No. 800.118.095-1</p>	
<p>Fecha de Actualización: 30 enero 2024</p>	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION</p>	<p align="right">Página 7 de 17</p>

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (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.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- desarrollada por el Departamento de la Función Pública, con base en Proyectos de Aprendizaje en equipo. establece las pautas para que la formulación de los PIC se aborde de manera integral; proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias. Bases Plan Nacional de Desarrollo, atendiendo los pilares y estrategias propuestas para el periodo 2020-2030.

Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

1. Objetivo General

Contribuir al fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de los funcionarios y trabajadores oficiales de la Empresa de Servicios Públicos de Agustín Codazzi **EMCODAZZI E.S.P.**

Esta iniciativa tiene como objetivo principal garantizar que el talento humano de la empresa esté preparado para enfrentar los retos laborales de manera eficiente y acorde con las necesidades de la entidad; a través de actividades de capacitación, formación y actualización, buscando promover el crecimiento profesional y personal de los servidores, alineándolos con los valores y metas institucionales.

En síntesis, el Objetivo de la Implementación de este PIC, es cumplir con lo establecido en el Artículo 3 de la Ley 1960 de 2019

<p>ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA JEFE DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>REVISÓ: MARIA JOSE GOMEZ ALVAREZ ASESORA JURIDICA</p>	<p>APROBÓ JAVIN EDUARDOD ALVAREZ YANGUAS GERENTE</p>
--	--	--

 <p>EMCODAZZI EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI “EMCODAZZI ESP” NIT. No. 800.118.095-1</p>	
<p>Fecha de Actualización: 30 enero 2024</p>	<p>PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION</p>	<p>Página 8 de 17</p>

1.2 Objetivos Específicos

1. **Capacitación Integral:** Capacitar a la totalidad de los funcionarios y trabajadores oficiales de la Empresa de Servicios Públicos de Agustín Codazzi **EMCODAZZI E.S.P.**, conforme al presupuesto establecido para la vigencia fiscal del año 2025, asegurando una distribución adecuada de los recursos disponibles.
2. **Incremento de Competencias:** Generar, mediante acciones de formación y capacitación, las competencias necesarias en los funcionarios y trabajadores oficiales que les permitan mejorar la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios públicos domiciliarios, optimizando los resultados de la empresa.
3. **Control de lo Público:** Brindar formación específica a los funcionarios y trabajadores oficiales en el manejo de metodologías e instrumentos que faciliten la implementación de un control efectivo de los recursos públicos, garantizando la transparencia y la adecuada gestión institucional.
4. **Fortalecimiento de la Gestión:** Contribuir al mejoramiento de la capacidad de gestión de **EMCODAZZI E.S.P.**, fortaleciendo las competencias y habilidades de los funcionarios y trabajadores oficiales mediante procesos de capacitación orientados al desarrollo de sus capacidades y al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

DEFINICIONES

Competencia. “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Capacitación. “Es 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

<p>ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA</p>	<p>REVISÓ: MARIA JOSE GOMEZ ALVAREZ</p>	<p>APROBÓ JAVIN EDUARDOD ALVAREZ YANGUAS</p>
<p>JEFE DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>ASESORA JURIDICA</p>	<p>GERENTE</p>

 <p>EMCODAZZI EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI</p>	<p align="center">REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI "EMCODAZZI ESP" NIT. No. 800.118.095-1</p>	
<p>Fecha de Actualización: 30 enero 2024</p>	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION</p>	<p align="right">Página 9 de 17</p>

Contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Formación. La formación, es entendida 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.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano. “Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

La Educación no formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

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 (Ley 115 /1994).

Dimensión del Hacer. Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee; esto se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Adicional debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Saber. Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier

<p>ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA JEFE DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>REVISÓ: MARIA JOSE GOMEZ ALVAREZ ASESORA JURIDICA</p>	<p>APROBÓ JAVIN EDUARDOD ALVAREZ YANGUAS GERENTE</p>
--	--	--

 <p>EMCODAZZI EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI</p>	<p align="center">REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI "EMCODAZZI ESP" NIT. No. 800.118.095-1</p>	
<p>Fecha de Actualización: 30 enero 2024</p>	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION</p>	<p align="right">Página 10 de 17</p>

Otra fuente de información. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Ser. Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Plan de Aprendizaje del Equipo. Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales en el Plan Individual de Aprendizaje.

Plan Individual de Aprendizaje. Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo. Se desarrolla a través de los planes de mejoramiento individual.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en la Función Pública deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998:

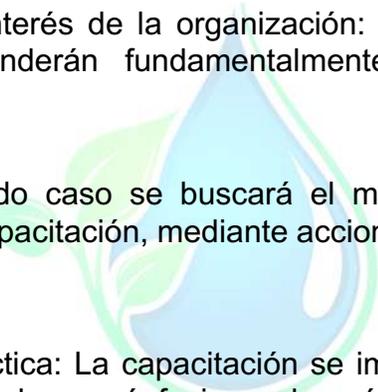
- ❖ **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

<p>ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA</p>	<p>REVISÓ: MARIA JOSE GOMEZ ALVAREZ</p>	<p>APROBÓ JAVIN EDUARDOD ALVAREZ YANGUAS</p>
<p>JEFE DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>ASESORA JURIDICA</p>	<p>GERENTE</p>

Calle 20 No. 14-113 Agustín Codazzi – Cesar
Celular: 3107814287 Email: info@emcodazzi.gov.co

 <p>EMCODAZZI EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI</p>	<p align="center">REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI "EMCODAZZI ESP" NIT. No. 800.118.095-1</p>	
<p>Fecha de Actualización: 30 enero 2024</p>	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION</p>	<p align="right">Página 11 de 17</p>

- ❖ **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 con el aprendizaje organizacional.
- ❖ **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- ❖ **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.
- ❖ **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- ❖ **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- ❖ **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 Función Pública.



EMCODAZZI
 EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS
 DE AGUSTÍN CODAZZI

<p>ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA JEFE DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>REVISÓ: MARIA JOSE GOMEZ ALVAREZ ASESORA JURIDICA</p>	<p>APROBÓ JAVIN EDUARDOD ALVAREZ YANGUAS GERENTE</p>
--	--	--

Calle 20 No. 14-113 Agustín Codazzi –Cesar
Celular: 3107814287 Email: info@emcodazzi.gov.co

 <p>EMCODAZZI EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI</p>	<p>REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI “EMCODAZZI ESP” NIT. No. 800.118.095-1</p>	
<p>Fecha de Actualización: 30 enero 2024</p>	<p>PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION</p>	<p>Página 12 de 17</p>

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS (POLÍTICA DE FORMACIÓN)

Conceptuales

- **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos y trabajadores oficiales posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- **Desarrollo de competencias laborales:** Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- **Enfoque de la formación basada en Competencias:** “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

Pedagógicos

- **La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario y trabajadores oficiales desarrollan aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- **El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

<p>ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA</p>	<p>REVISÓ: MARIA JOSE GOMEZ ALVAREZ</p>	<p>APROBÓ JAVIN EDUARDOD ALVAREZ YANGUAS</p>
<p>JEFE DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>ASESORA JURIDICA</p>	<p>GERENTE</p>

 <p>EMCODAZZI EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI</p>	<p align="center">REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI “EMCODAZZI ESP” NIT. No. 800.118.095-1</p>	
<p>Fecha de Actualización: 30 enero 2024</p>	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION</p>	<p align="right">Página 13 de 17</p>

- **Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La Empresa de Servicios Públicos de Agustín Codazzi “EMCODAZZI E.S.P.” a través del Plan Institucional de Capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, seguimiento y control de las actividades de formación capacitación para los servidores y trabajadores oficiales de la entidad, por medio de la ampliación en conocimientos, competencias dando cumplimiento a la misión y la visión de la Empresa.

Programa de Inducción y Reinducción Institucional

Entregar a todos los funcionarios y trabajadores oficiales el Programa de Inducción y Reinducción que tiene como finalidad darles a conocer el entorno laboral en donde desarrollan sus funciones y actividades, ya que los servidores públicos de nuestra Entidad son prioridad de atención, constituyen el Capital Social y representan la parte fundamental en la tarea de construir el desarrollo armónico humano que permiten el crecimiento de la Entidad y por ende el Municipio de Agustín Codazzi.

Programa de Capacitaciones

Ofrecer capacitaciones a los funcionarios y trabajadores oficiales de la Empresa en temas como:

- ❖ Gestión Documental
- ❖ Servicio al Cliente
- ❖ Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
- ❖ Gestión del Talento Humano y Negociación Sindical
- ❖ Hábitos Saludables
- ❖ Prevención de Sustancias Psicoactivas
- ❖ Bienestar Laboral y Competencias Laborales

ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	REVISÓ: MARIA JOSE GOMEZ ALVAREZ	APROBÓ JAVIN EDUARDOD ALVAREZ YANGUAS
JEFE DE RECURSOS HUMANOS	ASESORA JURIDICA	GERENTE

 <p>EMCODAZZI EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI</p>	<p align="center">REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI “EMCODAZZI ESP” NIT. No. 800.118.095-1</p>	
<p>Fecha de Actualización: 30 enero 2024</p>	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION</p>	<p align="right">Página 14 de 17</p>

- ❖ Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental
- ❖ Manejo Presupuestal, Auditoria y Normatividad Tributaria

Plan Institucional de Capacitación – PIC –

El PIC 2025 se formuló con base en la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por la Dirección de Empleo Público y de acuerdo a los requerimientos de los empleados de planta.

Para su formulación y aprobación se desarrollan las siguientes fases:

- Verificación de aspectos a mejorar según la planeación estratégica de la Entidad y las Políticas del Plan de Formación y Capacitación, Plan de Desarrollo y las demás impartidas en temas de capacitación por parte del Gobierno Nacional y la Dirección de Empleo Público para enmarcar los Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE.
- Aplicación, y análisis de capacitaciones necesarias de acuerdo a resultado de medición del desempeño institucional 2025
- Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo con la planeación y lineamientos impartidos para el año 2025. es importante anotar que la priorización se realiza con las necesidades de capacitación primarias y que tengan mayor cobertura, es decir preferiblemente transversales.
- Formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipos (PAE) 2023 por cada área, de acuerdo con las necesidades de capacitación. Así como la consolidación de los mismos como parte integrante del PIC 2021.
- Oferta de la red institucional según los cronogramas establecidos y difundidos para 2025
- Presentación de la información a los empleados de la Empresa de Servicios Públicos de Agustín Codazzi “EMCODAZZI E.S.P.”

<p>ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA</p>	<p>REVISÓ: MARIA JOSE GOMEZ ALVAREZ</p>	<p>APROBÓ JAVIN EDUARDOD ALVAREZ YANGUAS</p>
<p>JEFE DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>ASESORA JURIDICA</p>	<p>GERENTE</p>

Calle 20 No. 14-113 Agustín Codazzi –Cesar
Celular: 3107814287 Email: info@emcodazzi.gov.co

 <p>EMCODAZZI EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI</p>	<p align="center">REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI "EMCODAZZI ESP" NIT. No. 800.118.095-1</p>	
<p>Fecha de Actualización: 30 enero 2024</p>	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION</p>	<p align="right">Página 15 de 17</p>

Red Institucional de Capacitación

El PIC 2023 de La Empresa de Servicios Públicos de Agustín Codazzi "EMCODAZZI E.S.P.". cuenta con la Red Institucional, con la que se desarrollan conjuntamente capacitaciones en temas específicos atendiendo las necesidades de capacitación. La Red Institucional contribuye al fortalecimiento de las habilidades y competencias de los servidores, de acuerdo con su especialidad.

Está conformada por:

- ❖ Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP-
- ❖ Departamento Administrativo de la Función Pública
- ❖ Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- ❖ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- ❖ Departamento Nacional de Planeación - DNP -
- ❖ Archivo General de la Nación - AGN
- ❖ Contraloría General de la Nación.
- ❖ Caja de Compensación del Cesar - COMFACESAR

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Plan de Formación y de Capacitación son todos los empleados de planta de la Empresa de Servicios Públicos de Agustín Codazzi "EMCODAZZI E.S.P.". compuesta por 23 funcionarios, en estado de: Trabajadores, funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción y en periodo, cuando las capacitaciones lo permitan también se dirigirán a los contratistas.

FASES Y PRIORIDADES

El Plan de Formación y de Capacitación se ha de implementar en dos fases, la primera fase será la fase de ejecución y la segunda fase será la fase de seguimiento y control, esta última fase se desarrollará a finales del año e intenta determinar los resultados, efectos e impactos de acuerdo con las Capacitaciones realizadas y

<p>ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA JEFE DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>REVISÓ: MARIA JOSE GOMEZ ALVAREZ ASESORA JURIDICA</p>	<p>APROBÓ JAVIN EDUARDOD ALVAREZ YANGUAS GERENTE</p>
--	--	--

 <p>EMCODAZZI EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI</p>	<p align="center">REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI “EMCODAZZI ESP” NIT. No. 800.118.095-1</p>	
<p>Fecha de Actualización: 30 enero 2024</p>	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION</p>	<p align="right">Página 16 de 17</p>

verificar la cobertura de la Capacitación, su calidad, los niveles de aprendizaje alcanzados y su aplicación en el desempeño.

METODOLOGÍA

La metodología empleada inicialmente consistió en la elaboración de una encuesta que contiene el “Cargo y Necesidades de Capacitación” instrumento mediante el cual se recopiló la información de manera individual referente a la identificación de las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y trabajadores oficiales respecto de la elaboración del Plan de Formación y de Capacitación.

Se procedió a realizar una serie de encuestas a los funcionarios y trabajadores oficiales de todos los niveles en todas las dependencias de la Empresa, identificando las áreas temáticas y actividades de mayor interés por parte de los funcionarios y trabajadores oficiales, la cual fue presentada y puesta a consideración del área encargada de personal.

Para el diseño del Plan de Formación y Capacitación se tuvo en cuenta la documentación facilitada por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP y por la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP en sus páginas de Internet y por tanto se dio aplicación a la estructura de diseño del Plan de Formación y Capacitación por ellos sugerida.

Al tener a la mano la estructura de presentación del plan de Formación y Capacitación y la identificación de las Capacitaciones de mayor interés en las cuales estaban interesados los funcionarios y trabajadores oficiales se optó por determinar cuáles eran las entidades oferentes de dichas Capacitaciones.

ÁREAS TEMÁTICAS Y ESTRATEGICAS

ITEM	CAPACITACION
1	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión Documental
2	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio al Cliente
3	<ul style="list-style-type: none"> • Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
4	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del Talento Humano y Negociación Sindical
5	<ul style="list-style-type: none"> • Hábitos Saludables
6	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención de Sustancias Psicoactivas
7	<ul style="list-style-type: none"> • Bienestar Laboral y Competencias Laborales
8	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental
9	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo Presupuestal. Auditoria y Normatividad Tributaria

<p>ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA JEFE DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>REVISÓ: MARIA JOSE GOMEZ ALVAREZ ASESORA JURIDICA</p>	<p>APROBÓ JAVIN EDUARDOD ALVAREZ YANGUAS GERENTE</p>
--	--	--

	<p style="text-align: center;">REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI “EMCODAZZI ESP” NIT. No. 800.118.095-1</p>	
<p>Fecha de Actualización: 30 enero 2024</p>	<p style="text-align: center;">PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION</p>	<p style="text-align: right;">Página 17 de 17</p>

Evaluación y Seguimiento

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el PIC por medio de las evidencias de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, las capacitaciones realizadas y los formatos establecidos por el Sistema de Control Interno de la Entidad.

Al final del periodo de vigencia del PIC, se aplicará una encuesta en la cual se determinará un informe final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto al PAE desarrollado en la vigencia 2024.

Los indicadores desarrollados para la medición del PIC son los siguientes:

- Participación de los servidores de cada área en la formulación de los proyectos de aprendizaje.
- Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado.
- Porcentaje de implementación del PIC.

Dado en Agustín Codazzi a los diez (10) días del mes de enero de 2025.

Atentamente



JAVIN EDUARDO ALVAREZ YANGUAS
GERENTE EMCODAZZI E.S.P.

EMCODAZZI
 EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS
 DE AGUSTÍN CODAZZI

<p>ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA JEFE DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>REVISÓ: MARIA JOSE GOMEZ ALVAREZ ASESORA JURIDICA</p>	<p>APROBÓ JAVIN EDUARDOD ALVAREZ YANGUAS GERENTE</p>
---	---	---

Calle 20 No. 14-113 Agustín Codazzi –Cesar
Celular: 3107814287 Email: info@emcodazzi.gov.co