



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR
EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE
AGUSTÍN CODAZZI "EMCODAZZI ESP"
NIT. No. 800.118.095-1



Fecha de Actualización: 02 enero
2024

PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN

Página 1 de 16

PLAN DE ANUAL DE CAPACITACION 2024



ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	REVISO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	APROBÓ: LUIS CARLOS QUINTERO MORENO
CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: GERENTE EMCODAZZI E.S.P

Calle 20 No. 14-113 Agustín Codazzi –Cesar
Teléfono: 5581152 Email: emcodazzi2005@yahoo.es

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI "EMCODAZZI ESP" NIT. No. 800.118.095-1	
Fecha de Actualización: 02 enero 2024	PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN	Página 2 de 16

PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN 2024

LUIS CARLOS QUINTERO MORENO
GERENTE

IOVAN BUSTAMANTE GARCIA
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

EMCODAZZI

ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	REVISÓ: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	APROBÓ: LUIS CARLOS QUINTERO MORENO
CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: GERENTE EMCODAZZI E.S.P

Calle 20 No. 14-113 Agustín Codazzi – Cesar
Teléfono: 5581152 Email: emcodazzi2005@yahoo.es

 <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: 02 enero 2024</p>	<p>PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Página 3 de 16</p>

INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual la Empresa de Servicios Públicos de Agustín Codazzi EMCODAZZI E.S.P., se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Empresa por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2021; priorizando las necesidades más indispensables para la Función Pública.

La Empresa de Servicios Públicos de Agustín Codazzi EMCODAZZI E.S.P., está obligada en ofrecer a sus funcionarios y trabajadores oficiales un Plan de Formación y Capacitación que propenda por el mejoramiento de su desempeño laboral, bajo el Concepto de Competencias Laborales; entendidas estas como el conjunto de actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir de manera óptima con las funciones a su cargo, por tal razón, EMCODAZZI E.S.P., tiene el propósito de mejorar el nivel de satisfacción y generar un buen ambiente laboral para premiar y por ende lograr un cambio de actitud en los empleados de la entidad.

Debido al resultado de encuestas realizadas a los funcionarios y trabajadores oficiales, se ha podido evidenciar factores importantes que afectan al funcionario y/o trabajador en su entorno laboral uno de ellos y el principal es la falta de capacitaciones para el empleado en áreas importantes; es por esto que la Empresa de Servicios Públicos de Agustín Codazzi EMCODAZZI E.S.P. incluirá estas áreas; estas capacitaciones no necesariamente son aquellas que requieren la inversión de recursos, sino que durante todo el año entidades oficiales como la ESAP, el SENA, Cajas de compensación Familiar y las Entidades Departamentales y Nacionales realizan capacitaciones de las cuales pueden beneficiarse nuestros funcionarios y trabajadores oficiales.

Las capacitaciones a los empleados, es una inversión para la empresa debido a que así ellos puedan formarse profesionalmente y personalmente para que su entorno laboral mejore y su desempeño excelente para cumplir con las metas propuestas por esta administración. La mayoría de los funcionarios y trabajadores oficiales consideran que tienen las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar eficientemente su trabajo, lo que indica que están dispuestos a brindar un buen servicio a la comunidad.

ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	REVISÓ: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	APROBÓ: LUIS CARLOS QUINTERO MORENO
CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: GERENTE EMCODAZZI E.S.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: 02 enero 2024</p>	<p>PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Página 4 de 16</p>

Así las cosas, la implementación de la Guía para la formulación del PIC, se sustentan en el aprendizaje en equipo y busca que a través de éste se facilite el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales.

Con el fin de priorizar los temas de capacitación para el año 2024, se desarrolló un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, analizando los siguientes insumos:

- Encuesta aplicada, donde se obtuvo la información de las necesidades de capacitación de los servidores.
- Informe de los resultados del FURAG 2023.

Finalmente, el PIC 2023 de Empresa de Servicios Públicos de Agustín Codazzi EMCODAZZI E.S.P incluye los programas de inducción y reinducción, en concordancia la normatividad vigente, previendo actividades tales como: actualización normativa, curso virtual relacionado con estos programas.

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 - "Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal 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.

ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	REVISÓ: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	APROBÓ: LUIS CARLOS QUINTERO MORENO
CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: GERENTE EMCODAZZI E.S.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: 02 enero 2024</p>	<p>PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Página 5 de 16</p>

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...”

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.

(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

ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	REVISÓ: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	APROBÓ: LUIS CARLOS QUINTERO MORENO
CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: GERENTE EMCODAZZI E.S.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: 02 enero 2024</p>	<p>PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Página 6 de 16</p>

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.

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 integradamente 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.

(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.

ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	REVISÓ: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	APROBÓ: LUIS CARLOS QUINTERO MORENO
CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: GERENTE EMCODAZZI E.S.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: 02 enero 2024</p>	<p>PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Página 7 de 16</p>

(Decreto 4665 2007, artículo 2)

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- 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 2022-2026.

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

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

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

2.2. Objetivos Específicos

1. Capacitar la totalidad de los funcionarios y trabajadores oficiales de Empresa de Servicios Públicos de Agustín Codazzi EMCODAZZI E.S.P de acuerdo al presupuesto asignado para la vigencia fiscal 2024.
2. Generar mediante las acciones de Formación y de Capacitación, las competencias en los funcionarios y trabajadores oficiales que les permitan incrementar la eficiencia y eficacia de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios.
3. Capacitar a los funcionarios y trabajadores oficiales en el Manejo de Metodologías e Instrumentos que hagan viable un efectivo control de lo público.
4. Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la Empresa, desarrollando las capacidades de los funcionarios y trabajadores oficiales a través de los procesos de capacitación.

ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	REVISÓ: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	APROBÓ: LUIS CARLOS QUINTERO MORENO
CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: GERENTE EMCODAZZI E.S.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: 02 enero 2024</p>	<p>PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Página 8 de 16</p>

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 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).

ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	REVISÓ: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	APROBÓ: LUIS CARLOS QUINTERO MORENO
CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: GERENTE EMCODAZZI E.S.P

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI "EMCODAZZI ESP" NIT. No. 800.118.095-1	
Fecha de Actualización: 02 enero 2024	PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN	Página 9 de 16

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 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.

ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	REVISÓ: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	APROBÓ: LUIS CARLOS QUINTERO MORENO
CARGO: JEFE DE R.H. E.MCODAZZI E.S.P	CARGO: JEFE DE R.H. E.MCODAZZI E.S.P	CARGO: GERENTE E.MCODAZZI E.S.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: 02 enero 2024</p>	<p>PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Página 10 de 16</p>

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.
- **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.

ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	REVISÓ: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	APROBÓ: LUIS CARLOS QUINTERO MORENO
CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: GERENTE EMCODAZZI E.S.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: 02 enero 2024</p>	<p>PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Página 11 de 16</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 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.
- **Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	REVISÓ: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	APROBÓ: LUIS CARLOS QUINTERO MORENO
CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: GERENTE EMCODAZZI E.S.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: 02 enero 2024</p>	<p>PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Página 12 de 16</p>

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:

- Uso de las Tecnologías Digitales
- Negociación Sindical
- Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
- Gestión documental
- Hábitos Saludables
- Prevención de Sustancias Psicoactivas
- Competencias Laborales
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Presupuesto

ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	REVISÓ: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	APROBÓ: LUIS CARLOS QUINTERO MORENO
CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: GERENTE EMCODAZZI E.S.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: 02 enero 2024</p>	<p>PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Página 13 de 16</p>

Plan Institucional de Capacitación – PIC –

El PIC 2022 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 2023.
- Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo con la planeación y lineamientos impartidos para el año 2023. 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 2023.
- Presentación de la información a los empleados de la Empresa de Servicios Públicos de Agustín Codazzi "EMCODAZZI E.S.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.

ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	REVISÓ: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	APROBÓ: LUIS CARLOS QUINTERO MORENO
CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: GERENTE EMCODAZZI E.S.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: 02 enero 2024</p>	<p>PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Página 14 de 16</p>

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

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 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

ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	REVISÓ: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	APROBÓ: LUIS CARLOS QUINTERO MORENO
CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: GERENTE EMCODAZZI E.S.P

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CESAR EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUSTÍN CODAZZI "EMCODAZZI ESP" NIT. No. 800.118.095-1	
Fecha de Actualización: 02 enero 2024	PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN	Página 15 de 16

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	CAPACITACIÓN
1	• Uso de las Tecnologías Digitales
2	• Negociación Sindical
3	• Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
4	• Gestión documental
5	• Hábitos Saludables
6	• Prevención de Sustancias Psicoactivas
7	• Competencias Laborales
8	• Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
9	• Presupuesto

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 2023.

ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	REVISÓ: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	APROBÓ: LUIS CARLOS QUINTERO MORENO
CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: GERENTE EMCODAZZI E.S.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: 02 enero 2024</p>	<p>PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Página 16 de 16</p>

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 doce (12) días del mes de enero de 2024.

Atentamente


LUIS CARLOS QUINTERO MORENO
GERENTE EMCODAZZI E.S.P.

EMCODAZZI

ELABORO: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	REVISÓ: IOVAN BUSTAMANTE GARCIA	APROBÓ: LUIS CARLOS QUINTERO MORENO 
CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: JEFE DE R.H. EMCODAZZI E.S.P	CARGO: GERENTE EMCODAZZI E.S.P