 <p>EMCASERVICIOS S.A. E.S.P. Empresa Caucana de Servicios Públicos</p>	<p>PROGRAMA DE CAPACITACION 2018</p>	<p>002-TH-313</p>
		<p>Versión 2 30/04/2018</p>

**SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
APOYO EN TALENTO HUMANO**



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION(PIC)
2018**


**EMPRESA CAUCANA DE SERVICIOS PUBLICOS
"EMCASERVICIOS S.A E.S.P"**

Handwritten mark

EMPRESA CAUCANA DE SERVICIOS PÚBLICOS S.A. E.S.P.
Carrera 4 N° 22N-02 / Edificio de Infraestructura, primer piso
Popayán - Cauca - Colombia



Gobernación del Cauca

	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

CONTROL DE REVISIONES

Versión	Fecha	Motivo de Cambio	Revisado por	Aprobado por

A





	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	5
2	OBJETIVO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	6
2.1	OBJETIVO GENERAL	6
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3	MISIÓN	7
4	VISION	7
5	VALORES	7
6	JUSTIFICACION	8
7	MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL Y REFERENCIAL	8
7.1	MARCO NORMATIVO	8
7.2	MARCO DE REFERENCIA	9
7.3	MARCO CONCEPTUAL	10
7.3.1	COMPETENCIA:	10
7.3.2	CAPACITACIÓN	10
7.3.3	FORMACIÓN	10
7.3.4	EDUCACIÓN NO FORMAL	10
7.3.5	EDUCACIÓN INFORMAL:	10
7.3.6	EDUCACIÓN FORMAL:	11
7.3.7	Dimensión del Hacer	11
7.3.8	Dimensión del Saber	11
7.3.9	Dimensión del Ser	11
7.3.10	Plan de Aprendizaje del Equipo	11
7.3.11	Plan Individual de Aprendizaje	11
8	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	12
9	POLITICAS Y ESTRATEGIAS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	12
10	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	13
11	METODOLOGÍA	14
12	TEMAS DE CAPACITACION SUGERIDOS POR LOS SERVIDORES	15
13	RESPONSABLE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	15
14	REGISTRO DE LA CAPACITACION	16
15	EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)	16
16	DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	17
17	ANEXOS	18
18	ANEXO NRO. 1: DETECCION DE NECESIDADES POR AREA 2018	19
19	ANEXO NRO. 2: CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2018	20

	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

20	ANEXO NRO 3: FORMATO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CAPACITACIÓN EXPUESTA.	
	21	
21	ANEXO NRO.4: EVALUACION DEL IMPACTO DE LA CAPACITACION-----	22
22	ANEXO 5: MODELO DE ENCUESTA DE DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION--	23
23	EJECUTOR-----	24



 EMCASERVICIOS S.A. E.S.P. Empresa Caucana de Servicios Públicos	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018


1 INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Formación y Capacitación vigencia 2018 está concebido como una necesidad en construcción permanente, a través del cual se busca orientar los procesos de fortalecimiento y las habilidades de los servidores de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P. Lo cual permite el desarrollo de sus destrezas, valores, actitudes y competencias laborales buscando ser cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con la misión y visión de la empresa a la cual representan.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, por lo cual EMCASERVICIOS S.A. E.S.P. se propone a contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores (as) de la Entidad por medio de las capacitaciones, programas que contiene el PIC 2018; priorizando las necesidades más indispensables para la institución.

Por lo anterior, es preciso mencionar que la construcción del PIC (Plan Institucional de Capacitación) se desarrolló de conformidad con el análisis de la encuesta de Bienestar Social, donde se detectan las necesidades de los temas a capacitarse de los servidores y temas relacionados con SGSST.

Finalmente, el Plan Institucional de Capacitación 2018, tiene previsto realizar jornadas de reinducción de conformidad con los cambios que se puedan presentar en la empresa, así como también los programas de inducción

	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

2 OBJETIVO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

2.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2018, promoviendo el desarrollo integral de los servidores.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las DNC (Detección de Necesidades de Capacitación) por medio del insumo de la encuesta de Bienestar Social 2018.
- Planear capacitaciones y distribuir a todos los niveles de la Empresa, dándole un mayor peso a la parte Operativa.
- Divulgar el Plan de capacitación a las diferentes áreas involucradas de la empresa para planear la asistencia de sus colaboradores al PIC.
- Medir el porcentaje de avance al Plan Anual de Capacitación por medio de indicador.
- Comunicar en áreas de tablero o en la Página Web el avance del Plan de Capacitación, teniendo en cuenta la coparticipación entre colaboradores-Recursos Humanos.
- Impulsar la eficacia organizacional, mediante espacios de formación y desarrollo de competencias para el mejoramiento del servicio de la empresa EMCASERVICIOS.
- Realizar seguimiento y evaluación a las distintas áreas de la Empresa, para conocer el impacto que se obtuvo de las capacitaciones en las dinámicas laborales de la empresa EMCASERVICIOS y en los servidores, para medir el impacto y el retorno de inversión.
- Preparar al personal para el desarrollo de competencias que le permita tener una gestión eficiente en sus responsabilidades laborales de EMCASERVICIOS.



PROGRAMA DE CAPACITACION 2018

002-TH-313

Versión 2
30/04/2018

3 MISION

EMCASERVICIOS S.A. E.S.P. dedicará sus esfuerzos a atender lo contemplado en el PDA-PAP "Plan Departamental de Agua-Programa Agua para la Prosperidad"; contribuyendo al cumplimiento de los tres componentes de Aseguramiento, Ambiental e Infraestructura; cumpliendo con la política del sector de agua potable y saneamiento básico, propendiendo por el desarrollo social y el mejoramiento significativo de la calidad de vida de las comunidades urbanas y rurales del Departamento

4 VISION

La Empresa Caucana de Servicios Públicos EMCASERVICIOS S.A. E.S.P. será una empresa líder en gestión de proyectos, apoyará institucionalmente a entes territoriales y prestadores de servicio público y propenderá por ser prestadora de servicios públicos domiciliarios del sector de agua potable y saneamiento básico, con altos estándares de calidad en el departamento del Cauca.

5 VALORES

HONESTIDAD: Actuar con rectitud, sinceridad, transparencia y legalidad, comportamiento coherente entre el decir y el hacer, con relación al respeto y cuidado de los bienes públicos y privados. El servidor público de EMCASERVICIOS debe actuar con pudor, decoro y recato en cada una de sus acciones; dando siempre la destinación adecuada a los recursos.

COMPAÑERISMO: Tener responsabilidad social y contribuir al bien común, trabajar en equipo y buscar permanentemente la solidaridad y la participación. EMCASERVICIOS inculcará el compañerismo desde la gerencia.


TRANSPARENCIA: Actuamos siempre de manera clara, consistente y oportuna, calidad del comportamiento evidente, sin duda ni ambigüedad; es la combinación de la ética y la honestidad para la construcción de entornos virtuosos y confiables; actitud para hacer públicas las actuaciones y sus resultados. EMCASERVICIOS comunicará ampliamente los resultados de su gestión pública y los entes de control suministrando la información solicitada de manera veraz y oportuna.

COMPROMISO: Conocer y cumplir con empeño, profesionalismo y sentido de pertenencia los deberes y obligaciones. EMCASERVICIOS y cada uno de sus funcionarios debe tener la disposición de asumir como propios los objetivos estratégicos, propósitos y proyectos; además del alto compromiso social.

EMPRESA CAUCANA DE SERVICIOS PÚBLICOS S.A. E.S.P.
Carrera 4 N° 22N-02 / Edificio de Infraestructura, primer piso
Popayán - Cauca - Colombia



Gobernación del Cauca

	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

RESPONSABILIDAD: Asumir y aceptar las consecuencias de nuestros actos libres y conscientes. La responsabilidad es la virtud o disposición habitual de asumir las consecuencias de las propias decisiones. Los servidores públicos de EMCASERVICIOS, deben corregir las consecuencias negativas de sus actuaciones y omisiones como individuos y como organización, de este modo se espera contribuir a un óptimo clima laboral.

RESPECTO: Tratar a los demás con respeto y consideración y reconocer su dignidad, creencias, tradiciones, costumbres y derechos. EMCASERVICIOS, ofrecerá un trato amable y digno para los funcionarios y la comunidad se reconocerá el derecho de cada persona según sus actos y creencias.

EFICIENCIA: En términos generales, la eficiencia se refiere a la relación entre esfuerzos y resultados, consiste en realizar un trabajo o una actividad al menor costo posible y en el menor tiempo sin desperdiciar recursos económicos, materiales y humanos, con calidad.

EFICACIA: La eficacia se refiere a los resultados en relación a las metas y cumplimiento de los objetivos organizacionales, por eso para ser eficaz se debe priorizar las tareas y realizar en orden de procedencia aquellas que contribuyen a alcanzar sus objetivos y metas. En EMCASERVICIOS se buscará encaminar las acciones para cumplir con los objetivos propuestos a corto, mediano y largo plazo.

6 JUSTIFICACION

Es necesario y relevante ofrecerles a los funcionarios espacios y escenarios para el desarrollo de sus competencias, habilidades y conocimientos para que la Empresa alcance niveles de competitividad y excelencia en los servicios prestados y logre sus objetivos institucionales. Siendo la capacitación, uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios de asesoría y consultoría empresarial, por tal razón el plan de capacitación vigencia 2018, se fundamenta en que los servidores públicos de Emcaservicios deben estar actualizados y en un constante mejoramiento para la prestación oportuna y efectiva de sus servicios. Por otra parte, se debe dar cumplimiento a la normatividad en materia de capacitación para empleados públicos.

7 MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL Y REFERENCIAL


7.1 MARCO NORMATIVO

La ley 909 de 2004, en su artículo 36, se refiere a la capacitación de los empleados públicos y en cuyo párrafo se señala lo siguiente: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al

EMPRESA CAUCANA DE SERVICIOS PÚBLICOS S.A. E.S.P.
Carrera 4 N° 22N-02 / Edificio de Infraestructura, primer piso
Popayán - Cauca - Colombia



Gobernación del Cauca

	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. El Decreto 1227 de 2005, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998.

Ley 115 de 1994, Ley General de Educación: Concepción de la capacitación, educación informal y educación formal, en la cual establece a los procesos de capacitación como: "Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, 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".


Decreto-Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Reglamenta sus componentes, objetivos y principios rectores de la capacitación, los programas de inducción y re-inducción y sus currículos básicos, áreas y modalidades de la capacitación y obligaciones de las entidades y de los empleados en relación con ésta. La "Política Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo en Competencias". DAFP, ESAP. Bogotá, 1 de octubre de 2007, de igual forma el Decreto 4665 del 29 de noviembre 2007, por medio del cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

7.2 MARCO DE REFERENCIA

El permanente cambio del contexto al que se ven expuestos las empresas, los modernos enfoques administrativos, han impulsado a las instituciones estatales a generar cambios en sus sistemas de administración del personal, actualmente se vivencia una etapa donde se valora el conocimiento y el talento que tienen los colaboradores, pues son ellos el capital principal de la empresa, ya que posee todas las habilidades destrezas y características que le dan acción y movimiento a la organización. Por tal razón es importante de desde los cargos gerenciales se administre eficientemente el personal, ofreciendo oportunidades de crecer en el entorno empresarial, profesional y personal, propendiendo formar mejores seres humanos con capacidad de aportar ideas innovadoras a la institución y a la comunidad en general, es por eso que las capacitaciones que ejecute EMCASERVICIOS S.A. ESP. Deben estar direccionada hacia:

- El cumplimiento de la Misión de la entidad
- Los Programas y proyectos actuales y futuros de la entidad
- Funciones y responsabilidades del cargo de los servidores.



	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

7.3 MARCO CONCEPTUAL

7.3.1 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

7.3.2 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 (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

7.3.3 FORMACIÓN


La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

7.3.4 EDUCACIÓN NO FORMAL

(Educación para el trabajo y Desarrollo Humano) 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 -Decreto 2888/2007).

7.3.5 EDUCACIÓN INFORMAL:

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

7.3.6 EDUCACIÓN FORMAL:

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73)

7.3.7 Dimensión del Hacer

Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

7.3.8 Dimensión del Saber

Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

7.3.9 Dimensión del Ser

Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.


7.3.10 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. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

7.3.11 Plan Individual de Aprendizaje

Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona /



	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

8 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La Empresa Caucana de Servicios Públicos EMCASERVICIOS S.A ESP, debe realizar actividades que fortalezcan las competencias del talento humano de la empresa, que contribuyan al desarrollo de los conocimientos y habilidades para mejorar la capacidad de gestión de la empresa, así también que contribuyan a la realización de los trabajadores, este Programa deberá contemplar capacitaciones de:

- De corta duración: El que se realiza a través de cursos, seminarios, talleres, conferencias, foros, congreso, etc. organizados directamente por la entidad o por otros organismos diferentes, quienes soliciten este tipo de capacitación deberá solicitarlo a través del formato de solicitud de capacitación y con visto bueno de su jefe inmediato.
- Capacitación continuada: Es aquella que se realiza de manera periódica en varias sesiones dirigida a promover el desarrollo de la capacitación teórico-práctica a los funcionarios a través de diplomados, programas de actualización.

La programación de estas capacitaciones estará sujeta a que exista una relación directa entre la capacitación que se pretende adelantar y las funciones del puesto de los servidores de EMCASERVICIOS.

9 POLITICAS Y ESTRATEGIAS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El proceso de capacitación estará direccionado bajo las siguientes políticas, y estrategias que deberán ser cumplidas por todos los funcionarios de la Empresa. El Plan de capacitación vigencia 2018 tiene por finalidad impulsar el aprendizaje individual y el desarrollo de competencias laborales y personales del talento humano de la empresa EMCASERVICIOS, para el mejoramiento de su gestión organizacional, por lo anterior este plan de capacitación se llevará a cabo con las siguientes finalidades:

- Participar en la identificación de las necesidades de la capacitación de su dependencia y/o equipo de trabajo.
- Elevar el nivel de desempeño laboral de los servidores y, con ello, incrementar el rendimiento y productividad de la empresa EMCASERVICIOS.
- Motivar a los funcionarios para que participen activamente en los procesos de aprendizaje para el desarrollo de competencias de EMCASERVICIOS.

EMPRESA CAUCANA DE SERVICIOS PÚBLICOS S.A. E.S.P.
Carrera 4 N° 22N-02 / Edificio de Infraestructura, primer piso.
Popayán - Cauca - Colombia.



Gobernación del Cauca

- Generar condiciones positivas y mejoras en el clima laboral, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la motivación de los servidores de EMCASERVICIOS.
- Cumplir con las actividades programadas, con las normas y exigencias académicas del establecimiento, persona o institución que este prestando el servicio de capacitación.
- Actualizar a los trabajadores con los avances y cambios que se presentan en las distintas herramientas tecnológicas e informáticas que son utilizadas para la realización de sus labores diarias dentro de la empresa EMCASERVICIOS.
- Incentivar la creatividad e iniciativa para realizar sus funciones, tareas o labores diarias y modificar.
- Contribuir a crear un Clima Organizacional satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.
- Participar en el registro de evaluaciones realizadas por Subgerencia Administrativa y Financiera con apoyo de Talento Humano, para obtener un resultado de impacto y seguimiento a los temas dados en las capacitaciones.

10. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN


La capacitación, en EMCASERVICIOS S.A. E.S.P., deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 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 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 de los empleados.

	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN: Las políticas, los planes y el programa responderán fundamentalmente a las necesidades de la empresa EMCASERVICIOS.

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.

11 METODOLOGÍA

El Programa de Capacitación de EMCASERVICIOS S.A. ESP. Se ejecutará a partir de los resultados obtenidos del diagnóstico de necesidades que se ha desarrollado mediante la metodología de la encuesta de Bienestar social, cuyo objeto es determinar las necesidades de capacitación a nivel de dependencia y a nivel individual.


Este Plan de Capacitación, se llevará a cabo durante la vigencia 2018, dirigido a todos los servidores de la empresa EMCASERVICIOS de la ciudad de Popayán, y elaborada a partir de la identificación de las necesidades de cada una de las dependencias.

La metodología empleada inicialmente inicia con el análisis que se realizó de la encuesta de Bienestar Social, en donde se identificaron las necesidades de capacitación de los servidores para el logro de los objetivos institucionales y el desempeño colectivo e individual del capital humano de la Empresa.

Por otro lado, se tuvo en cuenta las necesidades identificadas en las dinámicas y actividades diarias dentro de la empresa, tanto como las solicitudes del personal para la ejecución de sus labores y la interacción con otros.

Además, se tomó como referencia el diagnóstico del clima Organizacional que se pudo establecer a partir de los resultados arrojados por la encuesta de Clima Organizacional que se realizó en este año y las diferentes capacitaciones que se han realizado con respecto al tema de SGSST.

La información recopilada a través de diferentes mecanismos, de los cuales se le dará prioridad aquellas que puedan tener un impacto positivo y relevante en el desarrollo de competencias, habilidades y conocimientos que pueden generar procesos de mejoramiento individual, grupal o institucional y calidad de servicio institucional.

	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

12 TEMAS DE CAPACITACION SUGERIDOS POR LOS SERVIDORES

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el DAFP y aquellas que puedan surgir durante en la planeación del cronograma de PIC, se utilizará diferentes modalidades que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población, temática y finalidades de las capacitaciones, las cuales son las siguientes:


- PROGRAMAS DE CAPACITACION EN PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES. Los cuales se enfocan en fomentar programas de bienestar social las cuales atienden a las necesidades de protección, a los trabajadores y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, salud ocupacional, y recreación.
- PROGRAMAS DE CAPACITACION DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES. La Recreación y los deportes es una parte fundamental en el aprendizaje social del trabajador, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo.
- PROGRAMAS DE CAPACITACION EN PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD. Ofrecer servicios integrales que potencialicen la salud de los afiliados y sus familias, y promuevan en ella una vida sana, feliz, placentera y productiva, se realiza en la semana de la salud.
- PROGRAMAS DE CAPCITACION EN CALIDAD DE VIDA LABORAL. Los planes de incentivos no económicos estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

El plan de capacitación y formación de la empresa EMCASERVICIOS S.A ESP., podrán ser realizados en convenio con otras entidades públicas y privadas de educación formal y no formal debidamente reconocidas, así mismo podrán ser dirigidas y desarrolladas por funcionarios internos de la empresa que cuenten con los conocimientos, experiencias y manejo de las temáticas reflejadas como necesidades por las distintas áreas y que puedan brindar apoyo tanto en jornadas de capacitación como en las de inducción y reinducción de acuerdo a lo establecido en el DAFP vigencia 2017.

13 RESPONSABLE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

La Subgerente Administrativa y Financiera, será la coordinadora general de la ejecución de dicho plan, estará llevando el seguimiento de la ejecución de las actividades contenidas en el (Anexo Nro. 2) y de las directrices emanadas en el plan elaborado, siendo la encargada o quien delegue para tal función, en este Plan de Capacitación deberán estar involucradas todas las dependencias de EMCASERVICIOS S.A E.S.P, a continuación se muestra la distribución de la planta de personal actualizada.



	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

DEPENDENCIA	NIVELES					
	DIRECTIVO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	TÉCNICO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	TESORERO GENERAL	ASISTENCIAL
Gerencia General	1		-			2
Subgerencia Administrativa	1	2	2		1	2
Subgerencia Técnica	1	4				1
Oficina Asesora Jurídica	1	1	-			
Oficina de Planeación	1					
Oficina de Aseguramiento				1		
Oficina de Control Interno	1		-			-
TOTAL	6	7	2	1	1	5

14 REGISTRO DE LA CAPACITACION

Los funcionarios que participan en las capacitaciones deberán diligenciar debidamente los listados de asistencia, los cuales servirán para controlar la asistencia de funcionarios capacitados y verificar cumplimiento.

15 EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)

El responsable del proceso con apoyo de Talento Humano evaluará la ejecución del PIC por medio de un cuestionario y posteriormente realiza una prueba más para verificar el impacto del conocimiento adquiridos en su entorno de trabajo por ejemplo se pueden realizar siguiendo estos 4 pilares: Reacciones, Aprendizaje, Transferencia de Conocimiento y Resultados.

INDICADORES DE EFICACIA: Implementación del PIC

- Proyectos de aprendizaje ejecutados/proyectos de aprendizaje aprobados
- (Nro. de funcionarios capacitados/Nro. de funcionarios de la entidad) *100


INDICADORES DE EFICIENCIA: Cumplimiento del PIC

- (Capacitaciones ejecutadas/capacitaciones planeadas) *100
- (Recursos Ejecutados/recursos planeados) *100

INDICADOR DE IMPACTO: Contribución a la mejora del desempeño laboral

EMPRESA CAUCANA DE SERVICIOS PÚBLICOS S.A. E.S.P.
 Carrera 4 N° 22N-02 / Edificio de Infraestructura, primer piso
 Popayán - Cauca - Colombia




	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

- (Nro. de respuestas de contribución a mejorar el desempeño/Nro. de encuestados) *100.


16 DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

Las diferentes Capacitaciones que se establezcan mediante el presente plan están sujetos a disponibilidad presupuestal, de Dieciocho millones trescientos treinta y un mil sesenta pesos Moneda Corriente (\$18.331.060),



 EMCASERVICIOS S.A. E.S.P. Empresa Caucana de Servicios Públicos	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

17 ANEXOS

 EMCASERVICIOS S.A. E.S.P. Empresa Caucana de Servicios Públicos	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

18 ANEXO Nro. 1: DETECCION DE NECESIDADES POR AREA 2018


Nro.	NECESIDAD DE CAPACITACION	DEPENDENCIA
1	Temas Financieros	Area de Presupuesto y Financiero
2	Cierre de Tesorería y Presupuesto Publico	
3	Relaciones Interpersonales	Funcionarios y Contratistas
4	Temas de Inteligencia Emocional	
	Gestion de TH, liquidacion de prestaciones	
5	Sociales	
6	Gestion Documental	Funcionarios y Apoyo juridico
9	Derecho Disciplinario, Contratacion Estatal	
10	Areas del Derecho Publico	
11	Temas de Hidraulica y Sanitaria	Area Tecnica, Area de Aseguramiento
12	Temas de Acueducto y Saneamiento Basico	
	Diseño de viaductos para redes de Acueducto y	
13	Alcantarillado	
14	Actualizacion de Resolucion 1/330 del MVCT	
	Talleres practicos en redes y estructuras	Planeacion
15	hidraulicas y plantas de tratamientos	
16	Actualizacion de nuevas políticas en el tema de agua y cambio climatico.	Conductores
17	Normas de Transito	
CLIMA ORGANIZACIONAL		
	Taller Teorico-Practico tema de Liderazgo y	Funcionarios de planta, contratistas
1	Trabajo en Equipo	
	Taller Teorico-Practico manejo de estress laboral	
HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS		
	Capacitacion en Excell	Funcionarios de planta

Nota: las diferentes necesidades que se incluyen son en base de las necesidades de los funcionarios, los diferentes temas generales serán evaluados por parte de Subgerencia Administrativa y Financiera, Gerencia y Jefes de Área, para seleccionar los temas que se pueden abarcar.

EMPRESA CAUCANA DE SERVICIOS PÚBLICOS S.A. E.S.P.
 Carrera 4 N° 22N-02 / Edificio de Infraestructura, primer piso
 Popayán - Cauca - Colombia



Gobernación del Cauca


 EMCASERVICIOS S.A. E.S.P. Empresa Caucana de Servicios Públicos	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

19 ANEXO Nro. 2: CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2018

Nro.	CAPACITACION	ORIGEN DE INVERSION	DIRIGIDO A	MES													
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Induccion y Reinduccion al personal	Contratistas de Apoyo	Funcionarios de Emcaservicios														
2	Socializacion Pagina Web	Apoyo en la linea de	Funcionarios de Emcaservicios														
3	Capactacion de PAEI 2018	Contratista Apoyo Oficina de Planeacion	Funcionarios de Emcaservicios														
4	PQR y Derecho de Petcion	Funcionaria de Emcaservicios	Lideres de Proceso,Funcionarios,contratistas														
DIPLOMADO																	
1	Sistemas Integrados de Gestion ISO 9001:2015,14001:2015,Decreto 1072 SGSST Y MIPG (120 Horas),	Plan de Gestion Social	Funcionarios de planta y Gerentes de Empresas prestadoras de Servicio Publico.														
TEMAS ESPECIFICOS DE DIPLOMADO																	
1	Fundamentos ISO 9001	Plan de Gestion Social	Funcionarios de planta y Gerentes de Empresas prestadoras de Servicio Publico.				6,7										
2	Estructura Sistema de Gestion			13													
3	Competencias Básicas para la			14													
4	Fundamentación en el Modelo			20													
5	Pensamiento Basado en Riesgo			27													
6	Estructura para la Integración			28													
7	Dirección Estrategica SGI			4,5													
8	Gestión del Control Operacional			11,12													
9	Indicadores de Gestión en el Sector Público			18													
10	Evaluación de la Conformidad SGI			25,26													
CAPACITACION SGSST																	
1	Capacitación de Accidentes e incidentes de trabajo	POSITIVA	COPASS														
2	Funciones y conceptos basicos	POSITIVA															
3	Capacitación a la brigada en conceptos basicos	POSITIVA	Brigada Emergencia														
4	Capacitación en primeros auxilio	POSITIVA															
5	Comunicación Acertiva	POSITIVA	Funcionarios de planta y contratistas														
6	Acoso Laboral	POSITIVA															
7	Induccion al SGSST	Contratista de apoyo SGSST															

EMPRESA CAUCANA DE SERVICIOS PÚBLICOS S.A. E.S.P.
 Carrera 4 N° 22N-02 / Edificio de Infraestructura, primer piso
 Popayán - Cauca - Colombia



	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

20 ANEXO Nro 3: Formato de Evaluación y seguimiento de Capacitación expuesta.

1. REACCIONES:

- ¿Le gusto el curso?
- ¿El material fue relevante para tu trabajo?
- ¿El entrenador sabia de lo que hablaba?
-

2. Aprendizaje:

- ¿Qué conocimientos reforzaste o aprendiste?
- ¿Como piensas que te beneficiará?
- ¿Como puede beneficiar a tus compañeros?

3. TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO:

- ❖ ¿Muéstreme como lo que aprendiste lo has implementado en tu trabajo?

4. RESULTADOS:

- ❖ ¿Qué resultados has obtenido con el nuevo conocimiento?

21 ANEXO Nro.4: EVALUACION DEL IMPACTO DE LA CAPACITACION

FECHA DE APLICACIÓN	DD ____	MM ____	AA ____		
NOMBRE (S) Y APELLIDO (S) DEL FUNCIONARIO					
CARGO	DEPENDENCIA:				
TEMA DE LA CAPACITACIÓN					
MÉTODO UTILIZADO PARA LA TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO (Marcar con una X)	PRESENCIAL	Exposición <input type="checkbox"/>	Curso <input type="checkbox"/>	Taller <input type="checkbox"/>	Conferencia <input type="checkbox"/>
	MEDIO ESCRITO	Plegable <input type="checkbox"/>	Boletín <input type="checkbox"/>	Revista <input type="checkbox"/>	Memorias <input type="checkbox"/>
	MEDIO RADIAL	<input type="checkbox"/>		MEDIO VIRTUAL	<input type="checkbox"/>
	OTRO <input type="checkbox"/>	Indique cuál _____			

OBJETIVO: Esta evaluación tiene por objetivo medir el impacto de las capacitación que recibió el (los) funcionario (s) de su área, a través de la multiplicación de la Información recibida y que transmitirá a Ustedes buscando afianzar, actualizar o reforzar el conocimiento.

A continuación solicitamos diligenciar el siguiente cuestionario marcando una X en la casilla de su elección, y anotando los aspectos de acuerdo con su percepción.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
CONSIDERA QUE EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO CONTRIBUYE A MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL EN CUANTO AL:	Saber (1) <input type="checkbox"/>	Saber Hacer (2) <input type="checkbox"/>	Ser (3) <input type="checkbox"/>
ENUNCIE LA COMPETENCIA QUE CONSIDERA SE PUEDE MEJORAR CON ESTA CAPACITACION:	Funcional (4) <input type="checkbox"/> Cuál _____	Comportamental (5) <input type="checkbox"/> Cuál _____	Otras <input type="checkbox"/> Cuál _____
ESTA INFORMACIÓN ES APLICABLE A SU ACTIVIDAD LABORAL EN:	Funciones ordinarias u operativas <input type="checkbox"/>	Proyectos funcionales <input type="checkbox"/>	Proyectos Estratégicos <input type="checkbox"/>
INDIQUE DOS ACCIONES DE SU TRABAJO EN QUE SE PUEDAN APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN ESTA CAPACITACIÓN:	1. _____		
	2. _____		

(1) **Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o realizar las tareas laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un documento o cualquier otra fuente de información.

(2) **Saber Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante las cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee.

(3) **Ser:** Comprende el conjunto de comportamientos y características personales (motivación, actitudes, valores, rasgos de personalidad, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resulten determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desarrollo personal e interior de la organización.

(4) **Dentro de las Competencias Funcionales tenemos:** Orientación al resultado - Orientación al Usuario y al Ciudadano - Transparencia - Compromiso con la Organización (Decreto 2539/05 Art. 6 y 7).

(5) **Dentro de las Competencias comportamentales tenemos:** Liderazgo - Responsabilidad - Toma de decisiones - Iniciativa - Aptitud - Planeación (Decreto 2539/05 Art. 6 y 7).

OBSERVACIONES

¡ AYÚDANOS A MEJORAR !


Nota: Este formato se encuentra sujeto a cambio, se toma modelo que maneja El Departamento Administrativo de Función Pública.

22 ANEXO 5: MODELO DE ENCUESTA DE DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Nombre:
Puesto:
Antigüedad:
Jefe Inmediato:
Área:

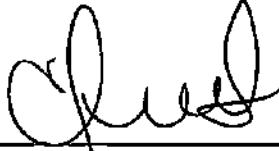

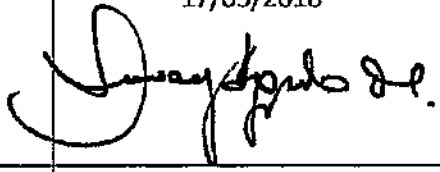
1. ¿Conoces la descripción de tu puesto y es acorde con tus necesidades?
 Si No
 En caso de ser No, ¿Porqué?
2. ¿Tienes proyectos en puerta desarrollar para el próximo año?
 Si No
 ¿Cuáles?
3. ¿Qué cursos has recibido durante este año que sean relevantes para tus actividades y de acuerdo a tu descripción de puesto? (Internos y Externos).
4. ¿Qué expectativas crees que se tiene de tu puesto y de ti mismo?
5. ¿Cuáles son los problemas mas comunes que se presentan en tu puesto y en tu área provocadas por falta o respecto a la capacitación?
6. De acuerdo con el objetivo de tu puesto y los conocimientos señalados en la descripción del mismo, ¿Qué habilidades son necesarias que desarrolles para mejorar tu desempeño en el puesto?
- ❖ Menciona de mayor a menor grado de prioridad.
7. Describe y clasifica la capacitación que necesitas para desarrollar las habilidades para mejorar tu desempeño.

CAPACITACION GENERAL	REQUERIDO
Capacitación Especifica	Requerido

	PROGRAMA DE CAPACITACION 2018	002-TH-313
		Versión 2 30/04/2018

23 EJECUTOR

El ejecutor del plan de bienestar social es la Subgerencia Administrativa y Financiera de EMCASERVICIOS S.A. E.S.P.

Elaboró	Revisó	Aprobó
<i>Julie Andrea Medina Perafán</i> Contratista Apoyo a GTH 25/04/2018 	<i>Astrid Janeth Paredes Fuentes</i> Subgerente Administrativa y Financiera. 30/04/2018 	<i>Blanca Lucy Agredo Muñoz</i> Gerente General 17/05/2018 
Firma	Firma	Firma