	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código:FR-GED-12
	PROCESO	Versión: 0
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Página 1 de 24
	RESOLUCIÓN	Fecha Aprobación: 16/07/2018

RESOLUCIÓN N° 162
(Del 28 de diciembre de 2018)

Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Formación y Capacitación para los funcionarios de la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. E.S.P., para la vigencia dos mil diecinueve (2019).

LA GERENTE DE LA EMPRESA DEPARTAMENTAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE BOYACÁ S.A. E.S.P.

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por el literal C del artículo 3 del decreto nacional 1567 de 1998, el artículo 36 de la ley 909 de 2004, decreto 1083 de 2015 y las demás normas concordantes y,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política señala que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran; contempla la capacitación y el adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.


Que la ley 909 de 2004, estableció la importancia y obligatoriedad de formular, adoptar, implementar y evaluar el Plan Institucional de Formación y Capacitación de los empleados públicos de las Entidades del Orden Nacional, Departamental y Local.

Que el Decreto 1227 de 2005 compilado en el Decreto 1083 de 2015, establece que las entidades regidas por este Decreto deben elaborar con una vigencia mínima de un año el Plan Institucional de Formación y Capacitación.

Que la Ley 734 de 2002, establece Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público, y en el artículo 33 establece el derecho a recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Que el Decreto 1083 de 2015 establece que los Planes Institucionales de Formación y Capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de los procesos de gestión, las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Que, los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código:FR-GED-12
	PROCESO	Versión: 0
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Página 2 de 24
	RESOLUCIÓN	Fecha Aprobación: 16/07/2018

Que mediante resolución No. 078 del 22 de Junio de 2018, la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. E.S.P adopto el Plan Institucional de Formación y Capacitación para la vigencia 2018.

Que mediante resolución No. 120 del 09 de Octubre de 2018 se modificó el Plan Institucional de Formación y Capacitación para los funcionarios de la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. E.S.P.

Que, se hace necesario formular y adoptar el contenido del Plan Institucional de Formación y Capacitación para los funcionarios de la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. E.S.P, correspondiente a la vigencia dos mil diecinueve (2019).

Por lo anteriormente expuesto,


RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el contenido del Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC, para los funcionarios de la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. E.S.P, para la vigencia dos mil diecinueve (2019) y será ejecutado por la Secretaría General como responsable de la Gestión del Talento Humano en la entidad y cuyo contenido se relaciona a continuación:

ARTÍCULO SEGUNDO: MARCO NORMATIVO: El Presente Plan Institucional de Formación y Capacitación se sustenta en el siguiente marco legal:

Tabla 1. Marco Normativo.

REFERENTE NORMATIVO	CONTENIDO
Constitución de Colombia, Artículo 54.	Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran; contempla la capacitación y el adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Ley 734 de 2002	En los artículos 33 (numeral 3) y 34 (numeral 40) establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código:FR-GED-12
	PROCESO	Versión: 0
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Página 3 de 24
	RESOLUCIÓN	Fecha Aprobación: 16/07/2018

Decreto 1227 de 2005	Reglamenta la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998 artículo 65 indica los planes de capacitación 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.
Decreto 4904 de 2009	Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Resolución N° 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Fuente: Elaboro equipo de trabajo.


ARTÍCULO TERCERO: OBJETIVOS. Los objetivo del Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. E.S.P, son:

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, valores, habilidades de formación y capacitación, expresadas por los servidores en la detección de necesidades, a través del Plan Institucional de Formación y Capacitación 2019, para que respondan de forma innovadora a los retos que les demanda el cumplimiento de sus funciones y la contribución al objeto misional de la Empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas del Plan Institucional de Formación y Capacitación en el marco del valor público y las competencias laborales.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código:FR-GED-12
	PROCESO	Versión: 0
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Página 4 de 24
	RESOLUCIÓN	Fecha Aprobación: 16/07/2018

- ✓ Promover el desarrollo integral del Talento Humano y el afianzamiento de la integridad del servidor público.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a los objetivos estratégicos, políticas, planes, programas, proyectos, procesos y procedimientos de la Empresa.
- ✓ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de gestionar el conocimiento, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- ✓ Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.
- ✓ Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y sus funciones, al interior de la Empresa, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la Función Pública por medio del programa de REINDUCCIÓN.
- ✓ Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. E.S.P.
- ✓ Integrar los ejes temáticos priorizados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación relacionadas con la Gobernanza para la Paz, la Gestión del Conocimiento y la Creación de Valor Público.

ARTÍCULO CUARTO: DEFINICIONES. Para efectos de la comprensión conceptual del contenido del Plan, ténganse en cuenta las siguientes definiciones:


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- 2017 – 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

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código:FR-GED-12
	PROCESO	Versión: 0
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Página 5 de 24
	RESOLUCIÓN	Fecha Aprobación: 16/07/2018

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).de acuerdo a lo establecido por Función Pública.

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).

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. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. 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.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código:FR-GED-12
	PROCESO	Versión: 0
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Página 6 de 24
	RESOLUCIÓN	Fecha Aprobación: 16/07/2018

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).

Proyecto de Aprendizaje por Competencias.

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.


ARTÍCULO QUINTO: PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN. La capacitación, en la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. E.S.P. y de acuerdo con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998 compilado en el Decreto 1083 de 2015:

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.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código:FR-GED-12
	PROCESO	Versión: 0
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Página 7 de 24
	RESOLUCIÓN	Fecha Aprobación: 16/07/2018

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 Empresa.

ARTÍCULO SEXTO: LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS. El Plan Institucional de Formación y Capacitación en sus fases de formulación, adopción, ejecución y evaluación tendrá en cuenta además los siguientes lineamientos conceptuales y pedagógicos:

CONCEPTUALES

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.


Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales 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 servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El Proyecto de Aprendizaje por Competencias: 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.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código:FR-GED-12
	PROCESO	Versión: 0
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Página 8 de 24
	RESOLUCIÓN	Fecha Aprobación: 16/07/2018

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el servidor.

ARTÍCULO SEPTIMO: ESTRUCTURA DEL PLAN. El Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. E.S.P. contendrá la siguiente estructura:

El Plan Institucional de Formación y Capacitación desarrollara actividades de formación y capacitación para los empleados de la Empresa, a través de la generación de conocimientos y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a los grupo de interés y el eficaz desempeño del cargo, cubre los siguientes subprogramas:

INDUCCIÓN

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al servidor en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. E.S.P.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la Empresa, a través de una estrategia donde se integra a los servidores a la entidad y los temas a tratar, tales como:

La Secretaria General dará a conocer la Estructura del Estado y de la Empresa enfatizando en la Naturaleza, Misión y Visión, Principios y Valores, Modelo de Operación por Procesos, Estructura- Orgánica (Organigrama), Objetivos Institucionales, los Procesos y Procedimientos, Plan de Desarrollo Departamental (Metas en Servicios Públicos) y Plan de Acción Institucional, la Planta de Personal, el Manual de Funciones y Competencias Laborales, El Plan Estratégico para la Gestión del Talento Humano, Plan Institucional de Formación y Capacitación, Plan de Bienestar y Estímulos e Incentivos, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina, Sistema de Evaluación del Desempeño, Código de Integridad, régimen salarial y prestacional, situaciones administrativas de personal, los contenidos de la estrategia anticorrupción y de atención al ciudadano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

El Proceso de Comunicaciones asignará un profesional quien es el encargado de dar a conocer los temas del proceso y la plataforma web institucional en el marco de las políticas de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha Contra la Corrupción y Gobierno Digital.

El Grupo de Gestión Documental dará a conocer este proceso y las técnicas e instrumentos con los cuales se realiza en la entidad la gestión documental.

