

EMPRESA DEPARTAMENTAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE BOYACÁ S.A. E.S.P. – EPB

PLAN DE CAPACITACIONES- PIC - 2020

LUZ MARIETHA AVILA FERNANDEZ

Gerencia

I. - Información general del Plan

Código Interno del Plan 66

Nombre del Plan PLAN DE CAPACITACIONES- PIC - 2020

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.

Vigencia del plan

Fecha Inicio	28-ene.-20
Fecha Terminación	31-dic.-20

Presentación

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe formular, adoptar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar un Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIC, para lo cual el Departamento Administrativo de la Función Pública propone una guía metodológica que basada en el Plan Nacional de Formación y Capacitación orienta las acciones institucionales y los recursos en el propósito de contribuir al fortalecimiento de los valores, competencias y habilidades de los servidores públicos de la Entidad, por medio de actividades de capacitación, talleres, seminarios y programas de formación contenidos, en el caso de la ESPB, en el PIC 2020; luego de identificar, analizar y priorizar las necesidades de formación y capacitación más indispensables para que en ejercicio de sus funciones, los servidores, contribuyan efectivamente a las metas institucionales de la Empresa. Por lo anterior, es preciso mencionar que la formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación para la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A. E.S.P.-PIC para la vigencia 2020, se realizó atendiendo los lineamientos conceptuales y metodológicos establecidos desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos, por tanto, se sustenta en proyectos de aprendizaje por competencias y busca que a través de éste se facilite el cumplimiento de objetivos y metas Institucionales. Con el fin de priorizar temas de formación y capacitación para la vigencia 2020, en primera instancia, se aplicó encuesta de diagnóstico de necesidades, analizando los siguientes insumos: Encuesta, por media digital, orientada a obtener información de las necesidades de capacitación de los servidores públicos vinculados a la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S.A.E.S.P. Matriz para la identificación de proyectos de aprendizaje por competencias, diligenciada por los directivos de cada una de las direcciones en conjunto con su equipo de trabajo. Cronograma de actividades para la vigencia 2020. Consolidación del contenido del Plan Institucional de formación y capacitación para la vigencia 2020. Finalmente, el PIC 2020 de la Empresa Departamental de servicios Públicos de Boyacá S.A E.S.P. incluye los programas de inducción y re inducción, en concordancia con la normatividad vigente, previendo actividades tales como: actualización normativa, técnica y organizacional.

II. - Normatividad aplicada

Tipo de norma	Norma	Objeto de Ley	Aplicabilidad
Constitución	CONSTITUCIÓN POLÍTICA 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 ordinaria	LEY 734 DE 2002	Código Disciplinario.	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 ordinaria	LEY 909 DE 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley ordinaria	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”.	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	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	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 1227 DE 2005	“por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998”.	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.

Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	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.	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.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 1083 DE 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	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.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 1499 DE 2017	por medio de la 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.	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.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	DECRETO 051 DE 2018	por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.	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.
Decretos, Resoluciones y circulares de orden nacional	Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

III. - Diagnostico del Plan

Descripción de diagnostico

Descripción del Problema

En ocasiones se presta un servicio sin el mayor esfuerzo posible con desgano impidiendo ser servicial provocando la antipatía tanto internamente como externamente ocasionando un ambiente hostil y desagradable para trabajar.

Objetivo solución

Mejorar la prestación del servicio de los funcionarios de la entidad hacia el cliente interno y externo

Valoración Inicial

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Moderado	Riesgo medio

Valoración Residual

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

Causa

Alta carga de trabajo del funcionario provocando estrés y malestar en el trabajo.

Objetivo

Distribuir las cargas de trabajo de acuerdo a la dependencia y obligaciones

Consecuencias

Mal servicio, desmotivación y hasta posible hostilidad con la comunidad

Fines - Medios

Mejorar la empatía con la comunidad

Escenarios estresantes incrementando el riesgo de error humano

Propender por la comodidad de los funcionarios.

Descripción de diagnostico

Descripción del Problema

Baja optimización de recursos disponibles en la entidad

Objetivo solución

Optimizar los recursos físicos, financieros para el buen funcionamiento de la entidad

Valoración Inicial

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Moderado	Riesgo medio

Valoración Residual

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

Causa

baja concientización de los funcionarios por la utilización de los recursos de la empresa

Objetivo

Concientizar a los funcionarios de la ESPB respecto en el uso de los recursos disponibles en la empresa.

Consecuencias

Incremento de costos y gastos y demora en los procesos

Fines - Medios

Optimizar los recursos disponibles

Descripción de diagnóstico

Descripción del Problema

Incremento del desgaste de los recursos naturales y destrucción de los ecosistemas en los municipios priorizados por la EPSB

Objetivo solución

Incrementar la capacidad de raciocinio en temas de protección y preservación de recursos naturales

Valoración Inicial

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Menor	Riesgo Bajo

Valoración Residual

Probabilidad	Impacto	Categoría
Improbable	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

Causa

Desconocimiento de la legislación vigente de protección ambiental

Objetivo

Fortalecer los conocimientos y habilidades de los funcionarios en protección de recursos naturales

Consecuencias

Incremento de los delitos ambientales

Fines - Medios

Protección de los recursos naturales

Descripción de diagnóstico

Descripción del Problema

Poca aceptación a los cambios que se presentan en la entidad

Objetivo solución

Fortalecer la capacidad al cambio en los funcionarios de la EPSB

Valoración Inicial

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Menor	Riesgo Bajo

Valoración Residual

Probabilidad	Impacto	Categoría
Improbable	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

Causa

los funcionarios de La EPSB son renuentes para prever, analizar, afrontar y adaptarse a los cambios organizacionales, tecnológicos y de otras índole.

Objetivo

Fortalecer la capacidad para prever, analizar, afrontar y adaptarse a los cambios

Consecuencias

Posibles dificultades a el cambio de personal

Fines - Medios

Disminuir las dificultades de adaptación cambio de personal

Descripción de diagnostico

Descripción del Problema

Necesidad de los funcionarios de la ESPB por mantenerse actualizada en los diversos cambios que sufre las modalidades de contratación pública previniendo incurrir en desacato a la normatividad .

Objetivo solución

Crear estrategias de conocimiento para mantener actualizado el conocimiento en cuanto a normas y políticas de contratación pública

Valoración Inicial

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Menor	Riesgo Bajo

Valoración Residual

Probabilidad	Impacto	Categoría
Improbable	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

Causa

Incremento de los cambios normativos, de forma, legales etc de la contratación pública

Desconocimiento de la normatividad legal vigente en la ley general de archivo

Objetivo

Mejorar gestión contractual de la ESPB

Brindar a los funcionarios las competencias necesarias para el manejo de archivo.

Consecuencias

Bajos niveles de eficiencia y eficacia en la entidad

Mal almacenamiento y pérdida de la información en la entidad

Fines - Medios

Mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en la entidad

la ley de gestión documental

Descripción de diagnostico

Descripción del Problema

Se denota en los funcionarios de la entidad un alto sedentarismo a sus respectivas funciones impidiendo la generación de ideas propias para el logro de objetivos y metas de la entidad

Objetivo solución

Fortalecer capacitaciones en promoción del liderazgo.

Valoración Inicial

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Menor	Riesgo Bajo

Valoración Residual

Probabilidad	Impacto	Categoría
Improbable	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

Causa

Bajo interés y apoyo de los líderes de proceso para motivar al personal a ser líderes y autónomos en sus procesos

Objetivo

Gestionar recursos para capacitaciones de liderazgo en la EPSB.

Consecuencias

El mal liderazgo afecta la capacidad de la EPSB de retener empleados y afecta la moral del personal, la motivación y la productividad.

Fines - Medios

Mejorar el rendimiento de los empleados subiendo su moral y motivación.

Descripción de diagnóstico

Descripción del Problema

Se ha evidenciado que los funcionarios de la ESPB le falta conocimiento para resolver conflictos de forma pacífica.

Objetivo solución

Capacitar al personal para la solución de problemas mediante diálogo y formas pacíficas de convivencia.

Valoración Inicial

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Menor	Riesgo Bajo

Valoración Residual

Probabilidad	Impacto	Categoría
Improbable	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

Causa

No se brindan capacitaciones acerca de el buen comportamiento y el buen trato hacia las personas.

Objetivo

Brindar capacitaciones acerca de el buen comportamiento y el buen trato hacia las personas.

Consecuencias

Uso inadecuado de vocabulario y falta de respeto con la comunidad y la EPSB.

Fines - Medios

Brindar un excelente uso de lingüístico.

Descripción de diagnóstico

Descripción del Problema

Desarticulación de la toma de decisiones relevantes para el buen funcionamiento de la entidad

Objetivo solución

Fortalecer el interés por parte de la dirección administrativa y las dependencias por la coordinación e interés del trabajo en equipo

Valoración Inicial

Probabilidad	Impacto	Categoría
Posible	Menor	Riesgo Bajo

Valoración Residual

Probabilidad	Impacto	Categoría
Improbable	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo

Causa

Falta de comunicación asertiva entre los funcionarios de la ESPB

Objetivo

Fortalecer las capacitaciones acerca de modelos basados en el trabajo en equipo

Consecuencias

Falta de interés de la EPSB para motivar a sus empleados

Fines - Medios

Fortalecer el interés de la EPSB para motivar a sus empleados

IV - Análisis de cierre de brechas

Nombre del Indicador: Ser - Vocación de servicio

Análisis Situacional: Al realizar la encuesta de necesidades de capacitación en gobernanza para la paz en competencias del ser los funcionarios de la ESPB eligieron como vocación del servicio uno de los temas en los cuales les gustaría enfatizar. Actualmente en la empresa se evidencia baja empatía con los clientes internos y externos lo cual conlleva a una mala imagen de entidad lo cual recalca la importancia de este tema como un eje para mejorar el funcionamiento de la entidad.

Linea Base	Meta	Cant. a Realizar
1	1	1

Esfuerzo BAJO O DE MANTENIMIENTO

Impacto Medio

Tipo de meta Meta de Mantenimiento

Nombre del Indicador: Hacer - Optimización de recursos disponibles

Análisis Situacional: Al realizar la encuesta de necesidades de capacitación en gobernanza para la paz en competencias del hacer los funcionarios de la ESPB eligieron el tema de optimización de recursos disponibles y resolución de conflictos como los temas en los cuales les gustaría enfatizar se decidió por optimización de recursos disponibles teniendo en cuenta que para la empresa es de suma importancia que los funcionarios se concientizan en el uso adecuado de los recursos a su disposición.

Linea Base	Meta	Cant. a Realizar
1	1	1

Esfuerzo BAJO O DE MANTENIMIENTO

Impacto Medio

Tipo de meta Meta de Mantenimiento

Nombre del Indicador: Saber - Planificación y gestión de los recursos naturales

Análisis Situacional: Al realizar la encuesta de necesidades de capacitación en gobernanza para la paz en competencias del saber se eligió el tema de planificación y gestión de los recursos naturales para la inclusión y conocimiento de los funcionarios en los aspectos relevantes que pueden influir en el tema ambiental como cambio climático ya se han adelantado capacitaciones en temas de reciclaje de residuos sólidos pero es importante fortalecer estos conocimientos con el fin de la misión y visión de la entidad.

Linea Base	Meta	Cant. a Realizar
2	2	2

Esfuerzo BAJO O DE MANTENIMIENTO

Impacto Alto

Tipo de meta Meta de Mantenimiento

Nombre del Indicador: Ser - Flexibilidad y adaptación al cambio

Análisis Situacional: Al realizar la encuesta de necesidades de capacitación en creación del valor público en competencias del ser se eligió el tema de flexibilidad y adaptación del cambio con el fin de que los funcionarios se concienticen con la evolución tecnológica, normativa, humano, organizacional que se lleguen a presentar en la vigencia de 2020 dentro y fuera de la entidad para que no afecte sus funciones diarias.

Linea Base	Meta	Cant. a Realizar
0	1	1

Esfuerzo BAJO O DE MANTENIMIENTO

Impacto Medio

Tipo de meta Meta de Incremento

Nombre del Indicador: Hacer - Gestión contractual

Análisis Situacional: Al realizar la encuesta de necesidades de capacitación en creación del valor público en competencias del hacer se eligió el tema de gestión contractual y planificación. Es un tema de vital importancia dentro de la empresa ya que está sujeto a cambio constante y vigilado por diferentes entes por lo cual se debe tener el conocimiento necesario para estar a la vanguardia y no incurrir en error humano.

Linea Base	Meta	Cant. a Realizar
0	1	1

Esfuerzo BAJO O DE MANTENIMIENTO

Impacto Medio

Tipo de meta Meta de Incremento

Nombre del Indicador: Hacer - Promoción del liderazgo

Análisis Situacional: Al realizar la encuesta de necesidades de capacitación en gestión de conocimiento en competencias del hacer se eligió el tema de promoción del liderazgo por la importancia de que liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

Linea Base	Meta	Cant. a Realizar
0	1	1

Esfuerzo BAJO O DE MANTENIMIENTO

Impacto Medio

Tipo de meta Meta de Incremento

Nombre del Indicador: Saber - Modelos basados en el trabajo en equipo

Análisis Situacional: Al realizar la encuesta de necesidades de capacitación en creación del valor público en competencias del saber se eligió el tema de modelos trabajo en equipo. Hoy en día la empresa está sufriendo diversos cambios con la implementación de MIPG, tecnológicos, sistemas de gestión y hasta cambios de administración que hacen necesario fortalecer la comunicación asertiva interna que permita tener trazabilidad de la información y de esta manera no generar traumatismos dentro de la organización.

Linea Base	Meta	Cant. a Realizar
0	1	1

Esfuerzo BAJO O DE MANTENIMIENTO

Impacto Medio

Tipo de meta Meta de Incremento

Nombre del Indicador: Ser - Desarrollo humano

Análisis Situacional: Al realizar la encuesta de necesidades de capacitación en gestión de conocimiento en competencias del ser se eligió el tema de desarrollo humano. Dentro de la empresa es importante recalcar la motivación, el crecimiento personal, el reconocimiento de las labores, con el fin de crear en las personas el sentido de pertenencia y autoestima alta para cumplir con sus deberes dentro y fuera de la entidad.

Linea Base	Meta	Cant. a Realizar
0	1	1

Esfuerzo BAJO O DE MANTENIMIENTO

Impacto Alto

Tipo de meta Meta de Incremento

V. - Parte estrategica del plan

Sector	Acción	Trim	Trim	Trim	Trim	Ttl	Dependencia
		1	2	3	4	Prog.	
Gobernanza para la Paz	Programar capacitación para los funcionarios de la entidad en Vocación de servicio		1			1	SECRETARIA GENERAL
Gobernanza para la Paz	Programar capacitacion a los funcionarios en temas de optimizacion de recursos disponibles			1		1	SECRETARIA GENERAL
Gobernanza para la Paz	Capacitar a los funcionarios de la ESPD en planeación y protección del medio ambiente.		1			1	SECRETARIA GENERAL
Gestión del Conocimiento	programar capacitacion acerca de flexibilidad y adaptación al cambio		1			1	SECRETARIA GENERAL
Gestión del Conocimiento	Programar capacitacion a los funcionarios de la ESPB en Gestion contractual y planificacion		1			1	SECRETARIA GENERAL
Gestión del Conocimiento	Programar capacitacion a los funcionarios de la ESPB en la ley de gestion documental	1				1	SECRETARIA GENERAL
Valor Público	Programar capacitacion a los funcionarios de la ESPB acerca del liderazgo y su importancia personal y colectiva.				1	1	SECRETARIA GENERAL
Valor Público	Programar capacitacion a los funcionarios de la ESPB en Solucion de conflictos.		1			1	SECRETARIA GENERAL
Gestión del Conocimiento	programar capacitacion a los funcionarios de ESPB en temas de modelo basado en trabajo en equipo			1		1	SECRETARIA GENERAL
Valor Público	Programar capacitacion con los funcionarios acerca del Desarrollo humano	1				1	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Inducción y/o Reinducción del SG-SST	1	1			2	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitaciones vigia		1			1	SECRETARIA GENERAL

Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en Comité de convivencia Laboral (Generalidades)	1				1	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en resolución 0312 de 2019	1				1	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en Seguridad Vial (PESV)	1				1	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en Riesgo Ergonómico: Higiene postural y manejo de cargas	1				1	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en Riesgo Psicosocial: control y prevención	1				1	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en Alcoholismo, tabaquismo y drogadicción	1				1	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en Taller intervencion acorde Dx Psicosocial	1				1	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en Riesgos en cada puesto de trabajo			2	1	3	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en formacion brigadas primeros auxilios	1				1	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en formacion brigadas manejo de extintores	1				1	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en formacion brigadas de evacuacion	1				1	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en Plan de emergencias y plan de contingencia	1				1	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en Deberes y funciones del COPA-SST	1				1	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en investigación de Accidentes e incidentes y lecciones aprendidas.			1		1	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en Inspecciones de Seguridad			1		1	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en Funciones y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral	1				1	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en liderazgo y Trabajo en Equipo	1				1	SECRETARIA GENERAL

Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en Orden y Aseo	1		1		2	SECRETARIA GENERAL
Seguridad y salud en el trabajo	Capacitación en ley gGneral de Archivo			1		1	SECRETARIA GENERAL

Elaboró SINDY JUDITH PARADA MARQUEZ
 Revisó MELISA JISED FLOREZ VILLALOBOS
 Aprobó LUZ MARIETHA AVILA FERNANDEZ