

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2022

1

EMPRESA MUNICIPAL DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE FUNZA EMAAF E.S.P



Calle 16 No. 16-04 Funza (Cundinamarca)
P.B.X. 822 14 50 FAX: 822 01 67 CEL. 3118875844
e-mail: info@emaafesp.gov.co
C.P. 250020 www.emaafesp.gov.co

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2022

1. INTRODUCCIÓN

2

La gestión estratégica del talento humano, es entendida como el corazón del modelo de gestión de las entidades del estado colombiano; lo que implican procesos de mejoramiento continuo, uso de herramientas más útiles y fortalecimiento de habilidades y competencias para responder a las necesidades y requerimientos de la población.

Para la EMAAF, la formación y capacitación hace parte de la estrategia en la Gestión Estratégica de Talento Humano, denominada **"TU ERES LO MAS IMPORTANTE"**, toda vez que como aliados de gran valor en cumplimiento de los objetivos y metas estratégicas de la entidad son los servidores públicos.

Las necesidades de capacitación y formación fueron identificadas mediante el formato de detección de necesidades de aprendizaje organizacional por lo líderes de los procesos; otros insumos fueron aportados por el área de Gestión Estratégica de Talento Humano, Seguridad y salud en el trabajo y las necesidades planteadas por cada uno de los servidores que participó en la encuesta de detección de necesidades, sin dejar de lado el análisis del a ejecución del Plan de capacitación de la vigencia anterior.



Calle 16 No. 16-04 Funza (Cundinamarca)
P.B.X. 822 14 50 FAX: 822 01 67 CEL. 3118875844
e-mail: info@emaafesp.gov.co
C.P. 250020 www.emaafesp.gov.co

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2022

2. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia** establece la capacitación como un derecho laboral en Colombia “Artículo 53. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”
- **Decreto 1567 de agosto 5/1998** por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los Servidores Públicos 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 informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y 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”



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2022

- **Ley 909 de septiembre 23/ 2004** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- “Artículo 15. Las Unidades de Personal de las entidades. (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (...)
- Artículo 36. Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los Servidores Públicos 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 Servidores Públicos y el mejoramiento en la prestación de los servicios”
- **Decreto 1227 de abril 21/ 2005** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998. “TITULO V. Sistema Nacional De Capacitación y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación
- Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los Servidores Públicos, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los Servidores Públicos públicos en niveles de excelencia.” (...)

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2022

Capacitación para Servidores Públicos 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 (...)

- **Ley 1064 de Julio 26/2006** 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.

"Artículo 1. Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano."

- **Ley 1960 de 2019:** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- "Artículo 3. El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: g) *profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los Servidores Públicos con derechos de carrera administrativa*".
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030** Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2022

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por las dependencias de la EMAAF ESP a través de herramientas establecido para el fortalecimiento de las competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del autoaprendizaje.

6

3.2 Objetivos específicos

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) en cada uno de los servidores.
- Generar conciencia acerca de la importancia de la gestión del conocimiento y fomentar la cultura de compartir el mismo.

4. DEFINICIONES

Competencia: 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;



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2022

capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, 1 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, 2

7

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.

Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano): proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva.³

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación 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.

¹ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2016 – Dpto. Función Pública

² Decreto 1567 de 1998 - Artículo 4

³ Decreto 2020 de 2006. Artículo 1, numeral 1.1



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2022

- Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los Servidores Públicos 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 de los Servidores Públicos.
- Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los Servidores Públicos debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- Prelación de los Servidores Públicos de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los Servidores Públicos de carrera.
- 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.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2022

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

6.1 Conceptuales

- La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los Servidores 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.

9

6.2 Pedagógicos

- La Detección de necesidades de Necesidades de Aprendizaje: 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.
- La metodología de impartir la capacitación: Dadas las condiciones generadas por la emergencia sanitaria a causa de la pandemia por COVID 19, se ha determinado la necesidad de realizar la ejecución del Plan Institucional de Capacitación haciendo uso de las Tecnologías de la Información disponibles en la entidad (Opcional). Sin embargo y dado que se pueden generar cambios en los lineamientos normativos que regulan el control de la pandemia, no se descarta la posibilidad de realizar algunas de las sesiones de capacitación de manera presencial.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2022

7. EJES TEMÁTICOS

7.1 Gestión del conocimiento y la innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

10

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

7.2 Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores públicos para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2022



Empresa Municipal de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Funza

NIT 832000776-5

y fines planteados en la planeación estratégica de la empresa, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

11

7.3 Transformación digital

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

La EMAAF ESP a través de su plan de capacitación busca concientizar a los servidores de la importancia de la construcción de la convivencia pacífica en las interacciones con los ciudadanos, razón por la cual se capacitará en temas de derechos humanos y transparencia en la gestión pública.

7.4 Probidad y ética de lo público



Calle 16 No. 16-04 Funza (Cundinamarca)
P.B.X. 822 14 50 FAX: 822 01 67 CEL. 3118875844
e-mail: info@emaafesp.gov.co
C.P. 250020 www.emaafesp.gov.co

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2022

12

Plantea como una prioridad temática dentro de la formación de los servidores, la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores, de manera tal que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

8. FASES DE DESARROLLO

- Identificación de necesidades
 - Consolidación del diagnóstico de Necesidades según cada fuente
- Revisión de los temas de capacitación solicitados y definición de dependencias pertinentes.
 - Proponer estrategias de aprendizaje y cronograma.
- Programación del Plan Institucional
 - Priorización de los temas de capacitación.
 - Estrategias de Aprendizaje viables.
 - Gestión correspondiente para la programación de las acciones formativas (proceso de licitación o gestión interadministrativa).
- Ejecución del PIC
 - Divulgación del PIC.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2022

- Mecanismos de evaluación y seguimiento.

9. Componentes del Plan Institucional de Capacitación

13

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los Servidores Públicos de la EMAAF ESP, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo 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 de los servicios públicos de A, A y A en el municipio de Funza y el eficaz desempeño de los cargos.

9.1 Inducción y reinducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario 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. Este programa se realiza cada vez que ingrese un servidor público y/ o contratista.

Por otra parte, el programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del servidor público y/ o contratista a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la empresa, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad, así como afianzar los conocimientos que son de carácter normativo y de obligatorio cumplimiento para aquellas personas que se vinculan con el Estado. Este programa se realiza cada vez se considere necesario.

Estas acciones formativas se realizan a través de una plataforma virtual, y en los casos que se requiera mediante jornadas presenciales de profundización cuyo objetivo es brindar la información básica de la Entidad para todos los servidores públicos y contratistas independientemente del tipo de



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2022

vinculación con el fin de obtener una alineación con los procesos internos y garantizar el cumplimiento de la normatividad y legislación vigente.

En el caso del entrenamiento del personal o reentrenamiento en las funciones asignadas al cargo, será el jefe inmediato el responsable y deberá definir procedimiento con Profesional de calidad, de acuerdo a lo aplicable en la prestación del servicio y ejecutarlo en el caso del personal nuevo durante el primer mes de ingreso y el personal antiguo 1 vez al año,

14

9.2 Necesidades de capacitación

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó a través del diagnóstico a las solicitudes remitidas por las dependencias de acuerdo con el formato diseñado y presentado desde el área de Gestión del Talento Humano, el cual invita a líderes y de más servidores públicos de la EMAAF ESP a identificar las necesidades de capacitación y así poder definir las acciones formativas prioritarias y posteriormente radicar las mismas para su priorización y desarrollo.

Así bien, se determinaron las temáticas priorizadas para la vigencia 2022:

EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	TEMÁTICA
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	SABER	Estrategias para la generación y promoción de conocimiento
		Innovación en los procesos misionales de la Empresa
		Normatividad vigente en cada área
		Gestión Documental
		Fortalecimiento de competencias de



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2022

15

CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO		acuerdo a brechas identificadas en perfil
		Manejo de inventarios
		Procesos y actividades propias de las áreas misionales
	SABER HACER	Costos y Presupuesto
		Conocimientos en Excel básico, intermedio y avanzado
	SABER SER	Servicio al ciudadano
		Trabajo en equipo
		Comunicación asertiva
	SABER	Derechos de petición
		Manual de contratación y supervisión de contratos
TRANSFORMACIÓN DIGITAL		Auditoría basada en riesgos
		Gestión de Talento Humano
	SABER HACER	Uso de EPPs – Protocolos de SST
		Construcción y análisis de indicadores
		Redacción y ortografía
		Comités de gestión
	SABER SER	Lenguaje Claro
	SABER	Tecnologías 4.0
	SABER HACER	IPV6
	SABER SER	Manejo del tiempo



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2022

Así mismo, en el marco de la definición de las acciones formativas a impartir, se consultó con la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno la pertinencia de aquellas capacitaciones transversales y en algunos casos, normativas, que son requeridas para el mejoramiento de los procesos organizacionales, las cuales se incluirán en el cronograma de capacitación

16

10. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La gestión del conocimiento se define como el “proceso sistemático de detectar, seleccionar, organizar, filtrar, presentar y usar la información por parte de los participantes de la empresa, con el objeto de explotar cooperativamente el recurso de conocimiento basado en el capital intelectual propio de las organizaciones, orientados a potenciar las competencias organizacionales y la generación de valor.”⁴

Así bien, en el marco del Plan Estratégico de la EMAAF ESP, se estableció la Gestión del conocimiento y la innovación como un programa estratégico institucional, enfocado a “Generar nuevas capacidades institucionales, que permitan afianzar los componentes de procesos, analítica institucional, innovación y gestión del conocimiento en el marco de la transformación requerida por EMAAF ESP.”

Por lo anterior, se desarrolla Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación Dentro del proceso de Direccionamiento Estratégico de la Empresa Municipal de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Funza EMAAF ESP. la cual contiene información relacionada con esta política.

⁴ Harvard Business Review. (2003). Gestión del Conocimiento. España: Deusto.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2022

11. RESPONSABLES

La Subgerencia Administrativa y Financiera, a través del proceso de Gestión del talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del PIC.

Así mismo cada líder, jefe de área o Director, es el responsable de la gestión de los temas de capacitación externa, la especificación del cronograma en fechas, horarios, la garantía de participación y asistencia del personal, así como el acompañamiento durante la capacitación, gestión y aplicación del conocimiento en las labores diarias.

17

12. EJECUCIÓN

Para la ejecución de las formaciones solicitadas, se establece un cronograma adecuado para el PIC, garantizando los recursos necesarios para su desarrollo. Su ejecución se podrá realizar de las siguientes maneras:

- Capacitación Interna.
- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de la EMAAF ESP y se ejecutará de acuerdo con los lineamientos del manual de contratación de la empresa o con aquellas entidades que tengan disponibilidad de dictar las capacitaciones de manera gratuita.
- Inscripción a oferta pública, cuando la empresa esté interesada en inscribir a sus servidores públicos a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2022

13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de realizar un seguimiento oportuno de la gestión de capacitación se han determinado dos mediciones.

Por un lado y como plan de acción se realizará la medición de la cobertura de capacitación, con el fin de garantizar que todos los funcionarios participen en el marco del Plan Institucional de Capacitación.

Por otra parte, resulta pertinente realizar la medición del impacto de la capacitación a fin de medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los servidores públicos frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área, respectivamente. Así las cosas, el promedio de la calificación mínima debe ser de 3,8.

El proceso de evaluación del impacto de la capacitación se realiza mediante el uso del formato establecido en el procedimiento y su retroalimentación mediante comités primarios realizados por el área de gestión del talento humano.

Se continuará implementando el formato de informe de asistencia y participación a capacitación, en el caso de las capacitaciones externas individuales o por equipos de trabajo.

18

Original firmado

Yamile Alexandra Rodríguez Penagos
Subgerente Administrativa y Financiera

Revisión	Nombre	Cargo	Firma
Aprobó	Andrés Felipe Rincón Damián	Gerente	Original firmado
Proyectó	Katherine Viviana Sánchez Mogollón	Profesional Universitario GETH	



Calle 16 No. 16-04 Funza (Cundinamarca)
P.B.X. 822 14 50 FAX: 822 01 67 CEL. 3118875844
e-mail: info@emaafesp.gov.co
C.P. 250020 www.emaafesp.gov.co