PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACÍAS E.S.P. ESPA

2024

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACACIAS ESP

Renovamos Nuestro Patrimonio

Empresa de Servicios Públicos de Acacías ESP
Carrera 16 Nº 14-28 Barrio Centro -Acacías
Teléfonos: 6469723-6574602

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 2
3. MARCO LEGAL 3
4. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIONES 3
5. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 3
   5.2. Metodología 3
   5.3. Presupuesto 4
   5.4. Recursos 4
6. CAPACITACIONES ENCAMINADAS A LA PREVENCIÓN DE LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES 4
7. ENTIDADES DE APOYO O RESPONSABLES DE SU EJECUCIÓN 4
   7.1. Desempeño y clima organizacional 5
   7.2. Áreas de apoyo o responsables de su ejecución 5
   7.3. Solución de conflictos 5
   7.4. Salud ocupacional 5
   7.5. Coordinación 5
   7.6. Responsables 5
   7.7. Indicador del plan institucional de capacitación 5
8. ACTIVIDADES PROGRAMADAS DE CAPACITACIÓN 6
   8.1. CERTIFICACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES 7
9. PRESUPUESTO 7
10. ACTUALIZACIÓN 7
11. META 8
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN 8

1. INTRODUCCIÓN

La competencia laboral es un conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicadas por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad que se exigen para el adecuado desempeño de sus funciones.

Capacitar el personal de una entidad es de vital importancia ya que, con esto logramos incrementar el nivel de conocimiento y de desempeño de nuestro equipo de trabajo contribuyendo de igual manera al mejoramiento continuo dentro del entorno organizacional.

La Empresa de Servicios Públicos de Acacías E.S.P.A con el programa de capacitación, vigencia 2024 busca contribuir de manera integral en la orientación de los procesos y desarrollo de las habilidades y destrezas que garanticen la actualización de los conocimientos y el mejoramiento continuo de las competencias de su equipo de trabajo así como también el fortalecimiento de los valores, encaminados a generar potencialidades y actitudes éticas, ajustadas a las necesidades de mejoramiento de la entidad.

2. MARCO CONCEPTUAL

La capacitación se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes del personal que labora en la empresa. La capacitación les permite a los trabajadores un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.

El programa de capacitación en una entidad se crea con el objetico de llevar a cabo un entrenamiento continuo a su equipo de trabajo en temas que les sea provechosos para lograr el desenvolvimiento en las labores que realiza y a su vez también contribuye con su desarrollo personal.

3. MARCO LEGAL

Para la elaboración del programa de capacitación vigencia 2024 nos basamos principalmente en los artículos 53 y 54 de la constitución Política de Colombia en los que establecen que “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieras” y que “la capacitación, según lo dispuesto en el artículo 53 de la C.P., es un principio mínimo fundamental de carácter prevalente, que rige en cualquier relación laboral, incluidas las que surgen entre la administración pública y sus servidores”, y teniendo en cuanta que, es de vital importancia mantener el equipo de trabajo de la entidad capacitado para dar cumplimiento con lo estipulado.

4. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIONES

El programa de capacitación busca contribuir de manera integral en la orientación de los procesos y desarrollo de las habilidades y destrezas que garanticen la actualización de los conocimientos y el mejoramiento continuo de las competencias de los colaboradores de la empresa, así como también el fortalecimiento de los valores ajustados a las necesidades de mejoramiento en la calidad del servicio.

5. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

5.1. Objetivo

Implementar planes de capacitación y desarrollo que fortalezcan las competencias de los trabajadores logrando mejorar su desempeño laboral y su nivel de productividad.

5.2. Metodología

Capacitaciones magistrales dictadas por personal especializado en los diferentes temas predispuestos en el cronograma de capacitaciones.

5.3. Presupuesto

Capacitaciones programadas por cada área con el presupuesto asignado.

5.4. Recursos

Video Beam, computador, equipo de sonido TV, tablero acrílico, elementos de escritorio y papelería, impresiones, colores, etc.

6. CAPACITACIONES ENCAMINADAS A LA PREVENCIÓN DE LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

- Talleres y charlas en temas de prevención, educación y promoción de la salud.
- Jornadas de exámenes médicos ocupacionales para la salud del hombre y de la mujer.
- Capacitación sobre higiene postural.
- Programación y desarrollo de capacitaciones sobre temas de autocuidado.
- Charlas para la prevención del covid-19 y sus diferentes variantes.
  - ✓ Lavado de manos.
  - ✓ Uso correcto de tapabocas y distanciamiento social.
  - ✓ Limpieza y desinfección de áreas comunes, puestos de trabajo y baños públicos.
  - ✓ Síntomas gripales y casos en los que se debe tomar aislamiento.
  - ✓ Entre otros temas relacionados con la pandemia.
- Capacitación trabajo seguro en alturas y espacios confinados.
- Capacitación en seguridad vial y manejo defensivo
- Talleres enfocados en hábitos de vida saludable.
- Capacitaciones de fortalecimiento del conocimiento.

7. ENTIDADES DE APOYO O RESPONSABLES DE SU EJECUCIÓN

- ARL Positiva
- IPS Natural Corp
- EPS Famisanar
- EPS Medimás
- EPS Salud total
- EPS Sanitas
- Otras EPS
- Ministerio de transporte
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Bancos

- Psicólogos (as)
- Metodología virtual (www.funcionpublica.gov.co – escuela virtual DNP)

7.1. Desempeño y clima organizacional

- Realizar el proceso de evaluación de desempeño anualmente para medir el rendimiento de los trabajadores de la empresa.
- Medición del clima organizacional mínimo una vez al año.
- Batería de riesgo y análisis de puestos de trabajo.

7.2. Áreas de apoyo o responsables de su ejecución

- Talento humano
- Seguridad y salud en el trabajo

7.3. Solución de conflictos

- Programación de conferencias y charlas sobre manejo de riesgos psicosociales.
- Fortalecimiento del comité de convivencia de la empresa.
- Crear espacios internos para la solución de conflictos y hacer seguimiento a los mismos.

7.4. Salud ocupacional

- Fortalecimiento del comité paritario de salud ocupacional.
- Medición de factores de riesgo psicosocial para intervención.
- Medición de factores de riesgo psicosocial para intervención.
- Verificación de la efectividad del programa de pausa laboral activa.
- Matriz de ausentismos.

7.5. Coordinación

- Talento humano

7.6. Responsables

- Jefes inmediatos tales como directivos y jefes de procesos

7.7. Indicador del plan institucional de capacitación

INDICADOR	FORMULA
Porcentaje de cumplimiento del plan institucional de capacitación	Plan (Número de capacitaciones planeadas) / (Número de capacitaciones dictadas)

8. ACTIVIDADES PROGRAMADAS DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a la planta de personal, a los cargos, perfiles laborales, a las actitudes y aptitudes de los trabajadores de la empresa, para el año 2024 surgieron las siguientes necesidades de capacitación:

TEMA DE CAPACITACIÓN	CARGO AL QUE LE APLICA
Inducción y reinducción al SG-ST	Administrativos, Operativos.
Funciones y responsabilidades del COPASST	Administrativos, Operativos.
Higiene postural	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Socialización de reglamentos y políticas institucionales	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Elementos de protección personal	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Ley 1010 de acosos laboral	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Taller de liderazgo y trabajo en equipo	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Riesgo Biológico	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Manejo de sustancias peligrosas	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Manejo de cargas	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Estilos de vida saludable	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Seguridad Vial	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Riesgo psicosocial, convivencia laboral	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Funciones y responsabilidades de la brigada	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Entrenamiento en primeros auxilios	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Entrenamiento en control de incendios	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Reentrenamiento trabajo seguro en alturas y espacios confinados	Operativos
Simulacro sismo	Operativos
Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Administrativos, Operativos y Contratistas.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/cursos-virtuales:eva/curso-integridad.html	
Lenguaje claro	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Organización en manejo de archivo	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Capacitaciones en servicios públicos domiciliarios	Administrativos, Operativos.
Manejo de las emociones	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Educación financiera	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Capacitaciones para servidores públicos	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Capacitaciones de fortalecimiento del conocimiento	Administrativos, Operativos y Contratistas.
Certificación por competencias SENA	Operadores de plantas y operadores de redes.

En el cuadro anterior se proyectan las necesidades de capacitación presentadas en la empresa las cuales están sujetas a cambios y/o modificaciones, puesto que a medida que avance el tiempo y las condiciones laborales vayan tomando su curso, el desarrollo de las actividades, de procesos y procedimientos irá reflejando nuevas necesidades que se incluirán en el plan.

8.1. CERTIFICACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES

Mediante convenio interinstitucional con el SENA, se tiene proyectado la certificación por competencias para Operadores de plantas y Operadores de Redes.

9. PRESUPUESTO

Dentro de la proyección de presupuesto para la vigencia 2024, se dejaron recursos asignados para el ítem de capacitaciones por la suma de VEINTISÉIS MILLONES DOSCIENTOS VEINTISEILS MIL PESOS M. CTE ($ 26.226.000).

10. ACTUALIZACIÓN

El plan de capacitación está sujeto a actualizaciones conforme a las necesidades del servicio de la ESPA E.S.P.A

11. META

La meta propuesta para la ejecución del presente plan para la vigencia 2024, es la realización del 100% de las capacitaciones propuestas.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La Matriz de seguimiento será la herramienta de control en el cumplimiento de las actividades propuestas, la cual se evaluará de la siguiente manera.

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Comité de Gestión y Desempeño institucional	Semestral	Subgerente Administrativa, comercial y financiera/ Técnico en Talento Humano
Control interno/ Matriz de Seguimiento	Trimestral	Subgerente Administrativa, Comercial y Financiera/ Técnico en Talento Humano
Autodiagnóstico GETH	Anual	Subgerente Administrativa, comercial y financiera/ Técnico en Talento Humano

VICTOR HUGO CÁCERES CAMACHO
Gerente ESPA

Nombres y apellidos	Cargo	Firma
Aprobó: Víctor Hugo Cáceres Camacho	Gerente	
Revisó: Maribel Martínez Torres	Subgerente administrativa, financiera y comercial	
Elaboró: Luis Alfredo Echeverry Rey	CPS Apoyo profesional Subgerencia Administrativa	