



**PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
PIC**

**EMPRESA PUBLICA DE SOACHA
EPUXUA AVANZA E.I.C.E.**

ENERO 2024

INTRODUCCION Y GENERALIDADES

La creación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) representa un pilar fundamental para el fortalecimiento de la misión de las entidades públicas. Este plan se configura como una herramienta estratégica que, al identificar las necesidades de capacitación en diversas áreas, se alinea con las normativas vigentes y define estrategias formativas. Estas estrategias están diseñadas para potenciar los procesos institucionales y enriquecer las competencias tanto funcionales como comportamentales de los servidores públicos.

El Departamento Administrativo de la Función Pública subraya que el desafío principal del programa de capacitación en las entidades públicas es que las acciones formativas contribuyan directamente a solventar las necesidades institucionales. En este contexto, la formación y capacitación de los servidores públicos se posiciona como un elemento crucial en la gestión del talento humano, dado el impacto positivo que tiene tanto para los servidores como para la administración pública en su conjunto. La implementación de políticas estratégicas de talento humano busca, en esencia, la eficiencia y fortalecimiento de la gestión pública, impulsando un modelo que consolide información y facilite la gestión integral de las entidades mediante guías para el talento humano.

En concordancia, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) busca incrementar la confianza de la ciudadanía en el Estado. Este aumento de confianza se basa en el cumplimiento de controles y exigencias normativas establecidas para las entidades públicas. Un recurso humano comprometido con lo público, conocedor de sus instituciones, normas y funciones públicas, es esencial para alcanzar esta premisa. Por ende, se vuelve fundamental que el empleo público sea atractivo, motivante y competitivo respecto al sector privado.

Para lograr este propósito, es necesario proporcionar a los servidores públicos las herramientas y conocimientos pertinentes. Esto implica la implementación de un esquema de capacitaciones integral, que abarque desde la inducción y reinducción hasta la promoción de la cultura de servicio al ciudadano, la importancia de la rendición de cuentas y la fomentación de la cultura de la transparencia. Estos temas se erigen como esenciales para empoderar a los servidores públicos y prepararlos adecuadamente para satisfacer las necesidades de los grupos de valor y los objetivos del Estado.

CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

La Empresa Pública del Municipio de Soacha, EPUXUA AVANZA E.I.C.E., fue creada mediante el Acuerdo No. 19 de 2021 por el Concejo Municipal de Soacha; es una empresa Industrial y Comercial del sector descentralizado del orden municipal altamente especializado, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera y patrimonio independiente.

Misión: La entidad tiene como misión contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del Municipio de Soacha, por lo que desarrollará su objeto como una empresa autónoma especializada en la estructuración, gerencia, administración y desarrollo de proyectos de inversión, administración de los bienes inmuebles del municipio, y el inventario general del patrimonio del municipio, orientada al cumplimiento de políticas y metas



organizacionales, a través de procesos integrales, eficientes, eficaces y transparentes que garanticen para sus clientes la satisfacción de sus requerimientos, contribuyendo de esta manera al desarrollo socioeconómico del municipio y de la región.

Visión: En el 2030 la EMPRESA PÚBLICA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ORDEN MUNICIPAL DE SOACHA, EPUXUA AVANZA E.I.C.E., será reconocida a nivel regional como una empresa experta, especializada, con inventario consolidado del patrimonio inmobiliario del Municipio, consolidada y robustecida en la gerencia integral de proyectos de inversión y promotora del desarrollo municipal y regional, auto sostenible.

Mediante la resolución 037 de 2023 se aprobó la operación por procesos de la entidad y se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la entidad presenta una estructura organización definida mediante el decreto 122 de 2021. Así mismo, mediante resolución 073 de 2023 se establecieron los mecanismos de planeación y seguimiento a la plataforma estratégica de la entidad.

Con la información que se recolectará en los diagnósticos durante la vigencia 2024, se analizarán los aspectos críticos para la Entidad, tomando en cuenta la priorización de los mismos de acuerdo al nivel de afectación que tienen sobre los ejes articuladores del plan en mención. Para el año 2024 se determinaron los siguientes aspectos críticos después de los análisis realizados por el área en el 2023:

DEFINICIÓN DE ASPECTOS CRÍTICOS

- Asegurar la participación activa de los empleados en la detección de necesidades de capacitación y en el diseño e implementación del PIC.
- La falta de participación podría afectar la pertinencia y efectividad de las capacitaciones.
- Enfoque en Desarrollo Integral y Competencias: Evaluar si el PIC aborda el desarrollo integral del recurso humano, incluyendo aspectos técnicos y comportamentales.
- Considerar la capacidad del PIC para adaptarse a cambios en el Estado o en la entidad.
- La reinducción debe ser lo suficientemente flexible para reorientar a los empleados en respuesta a transformaciones internas o externas.
- Garantizar que la capacitación recibida por los empleados sea reconocida y valorada en procesos de selección, según las disposiciones sobre carrera administrativa.
- Asegurar que el acceso a las capacitaciones sea equitativo e igualitario, priorizando a los empleados con derechos de carrera administrativa en caso de limitaciones presupuestarias.
- Establecer mecanismos efectivos para evaluar el impacto de las capacitaciones y utilizar esos resultados para la mejora continua del PIC. La falta de evaluación puede llevar a la falta de eficacia y falta de ajuste a las necesidades reales.
- Implementar un proceso efectivo para recolectar información sobre las necesidades de capacitación por cada dependencia, garantizando una visión integral y adaptada a las particularidades de cada área.

FORMULACIÓN DE LA VISIÓN ESTRATÉGICA DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) se erige como el catalizador clave para el fortalecimiento de la misión de la Empresa Pública del Municipio de Soacha, EPUXUA AVANZA E.I.C.E. En línea con este principio, la visión estratégica del Plan Anual de Capacitaciones se formula con el propósito de potenciar el desarrollo integral de los servidores públicos, consolidando un equipo competente y comprometido con los valores institucionales. A continuación, se presentan los elementos esenciales de esta visión

OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al desarrollo de las necesidades de capacitación y formación de los servidores públicos, con el propósito fundamental de mejorar los procesos institucionales y fortalecer las capacidades laborales de los funcionarios. Este enfoque busca alcanzar de manera efectiva los resultados y metas organizacionales preestablecidos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Promover el Desarrollo Integral del Recurso Humano:

Fomentar el crecimiento holístico de los servidores públicos, consolidando competencias técnicas y fortaleciendo habilidades personales y profesionales.

2. Impulsar el Desarrollo de Conocimientos, Habilidades y Aptitudes:

Facilitar la adquisición y perfeccionamiento de conocimientos, habilidades y aptitudes en el personal de EPUXUA AVANZA, integrando la innovación como componente esencial de la cultura organizacional.

3. Contribuir al Mejoramiento Institucional:

Ejecutar actividades de capacitación que posibiliten la integración efectiva del conocimiento adquirido en las prácticas laborales individuales, contribuyendo así al mejoramiento global de la institución.

4. Desarrollar Competencias Fundamentales del Servidor:

Potenciar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias esenciales en el personal, con el objetivo de lograr eficacia a nivel personal, grupal e institucional, propiciando el desarrollo profesional y el mejoramiento continuo de la entidad.

5. Potenciar el Desarrollo del Talento Humano para la Cultura del Servicio y la Confianza Ciudadana:

Orientar el crecimiento del talento humano hacia la adopción de una cultura del servicio y la promoción de la confianza ciudadana, fortaleciendo así la relación entre la entidad y la comunidad.

FORMULACIÓN DE PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

FORMULACION PLAN

ASPECTO CRÍTICO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	ENTREGABLE
Participación poco activa de los empleados.	Realizar sesiones participativas para recopilar opiniones y sugerencias de los empleados sobre las necesidades de capacitación.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	2/01/2024	5/03/2024	Informes de sesiones participativas
Enfoque en Desarrollo Integral y Competencias	Desarrollar programas de capacitación que aborden tanto aspectos técnicos como comportamentales. Implementar evaluaciones de competencias antes y después de la capacitación para medir el progreso.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/01/2024	31/12/2024	Informes de evaluación de competencias que destaquen áreas de mejora y logros.
Poca adaptación a Cambios Organizacionales	Establecer un sistema ágil de reinducción para ajustarse a cambios en el Estado o en la entidad. Facilitar sesiones informativas sobre cambios y ajustes en la entidad.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/01/2024	31/12/2024	Plan de reinducción adaptable que responda a cambios organizacionales. Informes de análisis de impacto.

Valoración de la Capacitación en Carrera Administrativa	<p>Desarrollar criterios claros para evaluar y reconocer la capacitación en la carrera administrativa.</p> <p>Comunicar activamente la importancia de la capacitación en el avance profesional.</p>	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	2/02/2024	30/06/2024	Documentación que establezca la valoración de la capacitación en los procesos de selección.
Garantía de Equidad e Igualdad de Acceso	<p>Establecer un sistema transparente y equitativo para la asignación de oportunidades de capacitación.</p> <p>Monitorear y corregir posibles discriminaciones en el acceso a la capacitación.</p>	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/01/2024	31/12/2024	Informes de monitoreo que demuestren igualdad de acceso.
La no evaluación de Impacto y Mejora Continua	<p>Implementar encuestas y evaluaciones posteriores a la capacitación para medir el impacto.</p> <p>Analizar regularmente los resultados de las evaluaciones y ajustar programas en consecuencia.</p>	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/02/2024	31/12/2024	Informe
Comunicación y Socialización del PIC	Desarrollar campaña de comunicación que destaquen los beneficios y objetivos del PIC.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/02/2024	31/12/2024	Materiales de comunicación (afiches, correos electrónicos, presentaciones) sobre el PIC.

Monitoreo de Necesidades por Dependencia	Implementar encuestas y entrevistas específicas para cada dependencia. Ajustar el PIC según los cambios identificados en las necesidades de capacitación.	Subgerencia Administrativa, Financiera y Gestión Humana	1/02/2024	31/12/2024	Informe
--	--	---	-----------	------------	---------

CONTROL Y SEGUIMIENTO

Realizar monitoreo y evaluación a las actividades contenidas en el presente Plan Institucional de bienestar e incentivos con el fin de verificar los avances, el alcance o las mejoras que se requieran. El monitoreo será realizado por el líder o responsable del proceso y se llevará a cabo de manera trimestral y se informará a la alta dirección sobre su avance de su ejecución. La evaluación tendrá como objetivo evaluar el plan de bienestar e incentivos de los procesos y/o dependencias con el fin de contribuir a la mejora continua del Sistema de bienestar, de acuerdo a lo establecido en la resolución 073 de 2023. Esto sin perjuicio de los seguimientos y evaluaciones independientes de la Oficina de Control Interno y los entes de Control.

AJUSTES AL PLAN

La Subgerencia Administrativa, Financiera y de Gestión Humana estará facultada para realizar los ajustes necesarios conforme a los lineamientos establecidos en el presente documento y en colaboración con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la entidad. Posteriormente, se realizará la correspondiente publicación de dichos ajustes.

APROBACION

El presente Plan fue aprobado en reunión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 30 de enero de 2024 como consta en acta 01 de 2024.