



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P -  
SIGELAR

GTH-OD-004

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – [PIC]

Versión: 02

Fecha: 31-01-2023

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN [PIC] 2023



SC-CER546783



modelo integrado  
de planeación  
y gestión

|  |   |                   |
|--|---|-------------------|
| <br><b>ENELAR</b><br>Empresa de Energía de Arauco<br>S.A. | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P -<br/>         SIGELAR</b> | GTH-OD-004        |
|  | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – [PIC]</b>                       | Versión: 02       |
|  |   | Fecha: 31-01-2023 |

## TABLA DE CONTENIDO

|  |           |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN .....   | 3         |
| - OBJETIVO .....   | 4         |
| - ALCANCE .....  | 4         |
| - MARCO LEGAL Y REGLAMENTARIO: .....                               | 4         |
| - ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2020-2023 ..... | 7         |
| - EJES TEMÁTICOS DEL PIC .....                                     | 8         |
| - DIAGNÓSTICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – [PIC] ..... | 9         |
| <b>1. Estructura del Plan Institucional de Capacitación.....</b>   | <b>10</b> |
| <b>2. Ejecución Plan de Capacitación .....</b>                     | <b>11</b> |
| - MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO .....                                   | 11        |
| - BIBLIOGRAFIA .....   | 13        |

|   |  |                   |
|---|--|-------------------|
|  | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b> | GTH-OD-004        |
|   | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – [PIC]</b>          | Versión: 02       |
|   |  | Fecha: 31-01-2023 |

## **INTRODUCCIÓN**

ENELAR E.S.P. tiene como misión la prestación de servicios en las actividades de distribución y comercialización de energía eléctrica para contribuir a mejorar la calidad de vida de nuestros usuarios y al desarrollo sostenible del territorio. Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan de administración del talento humano, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación PIC 2023 está concebido como una política institucional en construcción permanente, a través de la cual se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos de la Empresa de Energía de Arauco ENELAR E.S.P., hacia el fortalecimiento y potenciación, tanto de sus habilidades y destrezas, como de sus valores y actitudes, con el propósito de hacerlos cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal, aspectos éstos que redundarán en el logro de la Empresa.

La formación y la capacitación se refieren a los procesos organizados por la entidad, que generan conocimientos, desarrolla habilidades y conllevan cambio de actitudes. Con dichos procesos se busca incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a prestar un mejor servicio a la comunidad, al desempeño eficaz del cargo y al desarrollo integral de la persona.

Así mismo, cabe resaltar la alineación que tiene el Plan Institucional de Capacitación – PIC con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan estratégico Institucional, aportando al cumplimiento de las metas mediante el aprendizaje y crecimiento, centrándose en la formación y capacitación a nuestros servidores públicos y las herramientas y sistemas de información que dispongan para realizar sus actividades.

|   |  |                                  |
|---|--|----------------------------------|
|  | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b> | GTH-OD-004                       |
|   | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – [PIC]</b>          | Versión: 02<br>Fecha: 31-01-2023 |

- **OBJETIVO**

Garantizar que se fortalezcan las competencias laborales de los servidores públicos de Enelar E.S.P, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de disminuir brechas y deficiencias de los puestos de trabajo y así consolidar la gestión del conocimiento, en beneficio de la prestación del servicio de la entidad.

- **ALCANCE**

Inicia con la detección de necesidades capacitación de cada uno de los procesos hasta la evaluación de la cobertura y eficacia de las capacitaciones de Enelar E.S.P.

- **MARCO LEGAL Y REGLAMENTARIO:**

- **Decreto 1567 de 1998** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. (Plan institucional de capacitación, Programa de bienestar social)
- **Ley 734 de 2002** Se contemplan los derechos que tienen los Servidores públicos.
- **Ley 909 de 2004** Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1064 de 2006** Dicta 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. (Plan institucional de capacitación)
- **Decreto No. 4665 2007** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias
- **Ley 1221 de 2008** Establece normas para promover y regular el Teletrabajo. (Programa de bienestar social)
- **Ley 1361 de 2009** Fortalece y garantiza el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.
- **Decreto 2482 de 2012** Se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.

|   |  |                   |
|---|--|-------------------|
|  | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b> | GTH-OD-004        |
|   | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – [PIC]</b>          | Versión: 02       |
|   |  | Fecha: 31-01-2023 |

- **Decreto 1083 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
- **Decreto 612 de 2018;** por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- **Resolución ENELAR 233 de 2019;** por medio de la cual se actualiza y modifica parcialmente la resolución 0367 de 2018 por la que se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Empresa de Energía de Arauca ENELAR E.S.P.
- **Resolución ENELAR 599 de 2019;** por medio del cual se reconoce el Modelo de las Líneas de Defensa como herramienta soporte para el funcionamiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, mediante la determinación del nivel del criterio diferencial y la definición de las responsabilidades de los servidores públicos en los componentes del Modelo Estándar de Control Interno MECI de la Empresa de Energía de Arauca ENELAR E.S.P

## TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Plan Institucional de capacitación:** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad 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 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).
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

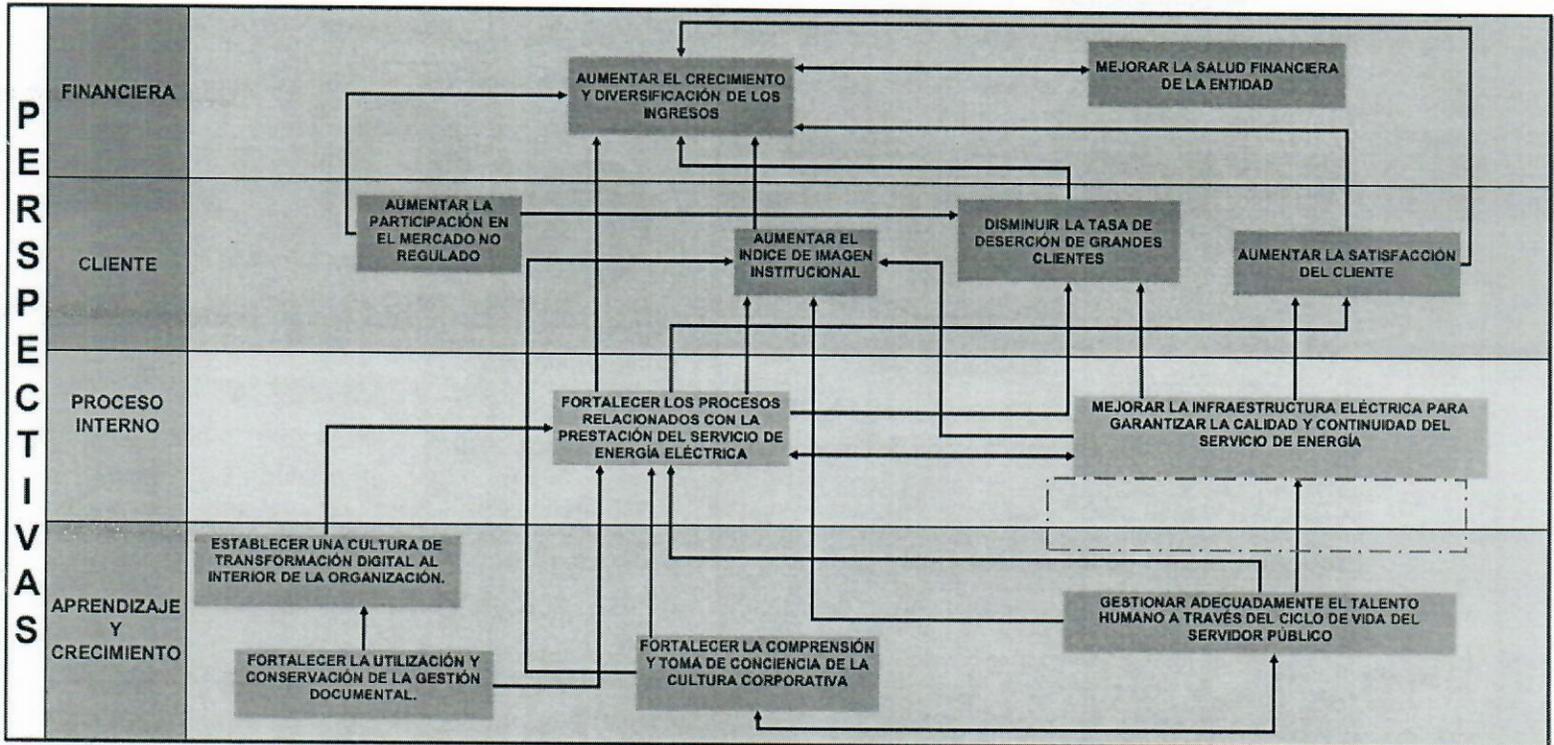
|   |  |                   |
|---|--|-------------------|
|  | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b> | GTH-OD-004        |
|   | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – [PIC]</b>          | Versión: 02       |
|   |  | Fecha: 31-01-2023 |

- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

|  |  |                   |
|--|--|-------------------|
|  | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b> | GTH-OD-004        |
|  | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – [PIC]</b>          | Versión: 02       |
|  |  | Fecha: 31-01-2023 |

**- ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2020-2023**

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene alineación directa con el objetivo estratégico “*gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público*” definido en la perspectiva de APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO del Balanced Scorecard (BSC) como base para la consecución de las demás metas estratégicas.

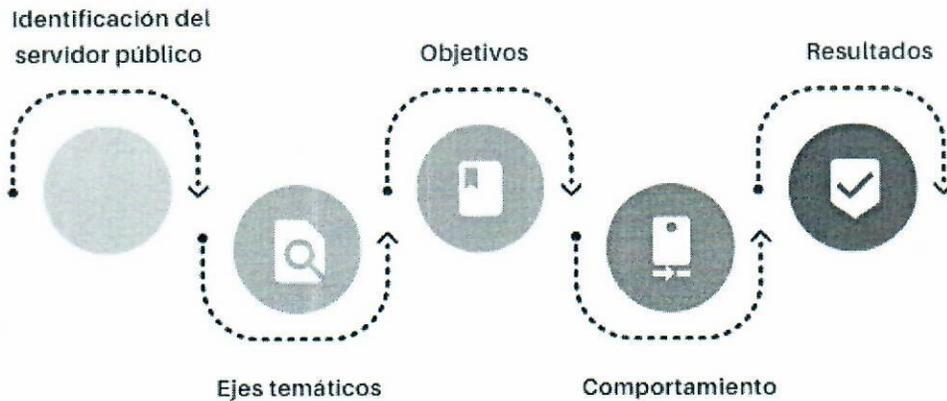


Se promueve siempre la integridad de los servidores públicos, garantizando el ingreso y desarrollo adecuado dentro de la entidad frente a las competencias, la prestación de servicios y la aplicación de estímulos, contribuyendo en el desempeño individual. Así mismo, se fortalecen los conocimientos y competencias de los servidores, de acuerdo con las necesidades institucionales, buscando la mejora y la excelencia, bajo los valores del servicio público, hasta el momento del retiro del servidor en la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

|   |  |                   |
|---|--|-------------------|
|  | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b> | GTH-OD-004        |
|   | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – [PIC]</b>          | Versión: 02       |
|   |  | Fecha: 31-01-2023 |

**- EJES TEMÁTICOS DEL PIC**

De acuerdo con los conceptos sobre gestión pública, la ruta para la priorización debe partir de los siguientes insumos:



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

Esquemmatización de los cuatro ejes:



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública y ESAP, 2020

|  |  |                                  |
|--|--|----------------------------------|
|  | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b> | GTH-OD-004                       |
|  | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – [PIC]</b>          | Versión: 02<br>Fecha: 31-01-2023 |

## - DIAGNÓSTICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – [PIC]

Las entidades del Estado deben acoger los parámetros que para estos fines han sido regulados a través del Decreto 1572 de 1998, por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto Ley 1567 de 1998.

Así mismo con base a lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, las entidades deben desarrollar un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), como un ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias, que le permitirá a la entidad identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos.

ENELAR E.S.P. establece los siguientes criterios para la identificación de las necesidades de formación y capacitación:

| <b>Criterio</b>  | <b>Descripción del criterio</b>  |
|--|--|
| <b>Planeación estratégica de la Entidad</b>              | Relacionada con la formulación y definición de nuevas directrices y objetivos estratégicos, los cuales serán desplegados a cada proceso de ENELAR E.S. P   |
| <b>Encuesta o necesidades individuales o por áreas</b>   | Fundamentan sus requerimientos en procesos de mejora para los conocimientos y competencias laborales de los empleados.   |
| <b>Legislación y Normatividad</b>                        | Los cambios y ajustes normativos internos o externos requieran la aplicación de procesos de actualización permanente para los empleados.   |
| <b>Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional</b> | Permite cerrar las brechas y dificultades detectadas en los resultados de la encuesta de clima organizacional para establecer acciones de mejora aplicadas desde la capacitación y la gestión del conocimiento institucional.  |
| <b>Proyectos de Aprendizaje en Equipo</b>                | Con base en el análisis de problemas institucionales, de necesidades del Plan Estratégico de ENELAR E.S.P., o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, se formulan actividades de capacitación por grupos de empleados, conformados en equipos, las cuales deben integrar los proyectos de aprendizaje |

|  |  |                   |
|--|--|-------------------|
|  | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b> | GTH-OD-004        |
|  | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – [PIC]</b>          | Versión: 02       |
|  |  | Fecha: 31-01-2023 |

## 1. Estructura del Plan Institucional de Capacitación

### *Inducción*

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 entidad. Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas:

- Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- Estructura Orgánica
- Prestación de Servicios (procesos misionales)
- Actividades de los Procesos de Apoyo
- Control Interno
- Gestión Documental
- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Riesgos Operativos
- Programas de Bienestar Social y Capacitación
- Régimen Salarial y Prestacional

### *Reinducción*

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. Este programa comprende temas como:

- Estructura de la entidad
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de Gestión de Calidad
- Prestación del Servicios de Enelar E.S.P

### *Reubicación*

El programa de Reubicación está dirigido a reorientar las nuevas funciones del empleado, a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad. Este programa comprende temas como:

- Actividades específicas del nuevo cargo
- Sistemas de información y aplicativos

|  |  |                   |
|--|--|-------------------|
|  | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b> | GTH-OD-004        |
|  | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – [PIC]</b>          | Versión: 02       |
|  |  | Fecha: 31-01-2023 |

## 2. Ejecución Plan de Capacitación

Para la ejecución de los proyectos y formaciones solicitadas, la oficina de Talento Humano trabajará directamente con el líder del proceso, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en las solicitudes y proyectos, así como se definirá periodicidad de revisión para el respectivo seguimiento.

Dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de a través de las siguientes metodologías:

- Capacitación Interna
- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo con los lineamientos del manual de contratación de la entidad.
- Capacitación externa individual que corresponderá a las solicitudes de capacitación individual que presenten los servidores públicos a la gerencia, cumpliendo con los lineamientos establecidos en la empresa para tal fin.
- Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas, instituciones públicas o privadas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.
- Desarrollo de herramientas virtuales para realizar la inducción, reinducción y las capacitaciones frecuentes permitiendo la cobertura a todos los colaboradores de la entidad.
- 

### - MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO

Se validará el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos de la entidad, se medirán los resultados organizacionales y se realizarán los ajustes necesarios para garantizar un mayor porcentaje de cumplimiento.

Los indicadores propuestos son:

| Indicador                             | Fórmula del Indicador   |
|---------------------------------------|---|
| Cumplimiento del plan de capacitación | Capacitaciones ejecutadas / capacitaciones programadas * 100                      |
| Ausentismo                            | Servidores Asistentes / Servidores Convocados (Eficacia de la capacitación) * 100 |

|   |  |                                  |
|---|--|----------------------------------|
| <br><b>ENELAR</b><br>Empresa de Energía de Araucano E.S.P. | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b> | GTH-OD-004                       |
|   | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – [PIC]</b>          | Versión: 02<br>Fecha: 31-01-2023 |

| <b>Indicador</b>                | <b>Fórmula del Indicador</b>  |
|---------------------------------|---|
| Cobertura de capacitación       | $\frac{\text{Servidores Asistentes}}{\text{Total de Servidores}} * 100$                         |
| Satisfacción de la capacitación | $\frac{\text{Promedio de las evaluaciones de satisfacción}}{\text{Total Capacitaciones}} * 100$ |

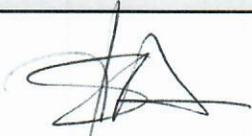
## **ANEXO: CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2023**

|  |  |                                  |
|--|--|----------------------------------|
|  | <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b> | GTH-OD-004                       |
|  | <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – [PIC]</b>          | Versión: 02<br>Fecha: 31-01-2023 |

## - BIBLIOGRAFIA

- [https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/-sabe-usted-que-es-el-plan-institucional-de-capacitacion-/28585938](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-sabe-usted-que-es-el-plan-institucional-de-capacitacion-/28585938)
- <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38176682/2021-01-30 Programa de bienestar e incentivos 2021.pdf/3028ec43-9149-9b43-8e9f-bf7fe4edbd00?t=1612151808902>
- <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/PLAN%20DE%20TRABAJO%20SST%202021.pdf>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

## APROBACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

|                | ELABORÓ   | REVISÓ  | APROBÓ                                   |
|----------------|---|---|--|
| <b>FIRMA:</b>  |  |  |  |
| <b>NOMBRE:</b> | <b>ADRIANA JOHANNA BRICEÑO V.</b>   | <b>YANETH/PARRA CEVEDO</b>  | <b>ANDRES PEREA TRIANA</b>               |
| <b>CARGO:</b>  | Profesional de apoyo Talento Humano   | Subdirectora Talento Humano, Salud Ocupacional y Trabajo Social                   | Jefe de la oficina Asesora de Planeación |
| <b>FECHA:</b>  | 31/01/2023  | 31/01/2023  | 31/01/2023                               |

| VERSIÓN | FECHA      | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO           |
|---------|------------|----------------------------------|
| 1       | 06-06-2022 | Emisión del documento            |
| 2       | 31-01-2023 | Se incluyo al personal reubicado |