

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-004
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – (PIC)</b>	Versión: 04 Fecha: 31-01-2024

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2024



modelo integrado  
de planeación  
y gestión

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-004
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – (PIC)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

## TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	4
Objetivo General.....	5
Alcance.....	5
Marco Legal y Reglamentario .....	5
Términos y Definiciones.....	6
Alineación con el Plan Estratégico Institucional .....	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 .....	12
Bibliografía.....	13
ANEXO: Cronograma de Capacitaciones 2024 .....	15

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-004
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – (PIC)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

## LISTADO DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1.</b> Mapa estratégico ENELAR ESP. ....	8
<b>Ilustración 2.</b> Esquema 4 ejes temáticos. ....	8

## LISTADO DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Criterio de formación y capacitación.....	9
<b>Tabla 2.</b> Indicadores- PIC 2024.....	12

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-004
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – (PIC)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

## Introducción

Partiendo de la Ley 909 de 2004 y los decretos reglamentarios que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y demás disposiciones; el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, tiene el deber de formular el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020-2030, del cual la Empresa de Energía Eléctrica de Arauca – ENELAR ESP, diseña y ejecuta el Plan Institucional de Capacitación -PIC para el año 2024, con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman nuestra empresa, propiciando así su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

En consecuencia, dentro del PIC 2024 se establecieron prioridades para desarrollar las competencias generales y específicas de las áreas de conocimiento, buscando ampliar las capacidades técnicas de los servidores públicos en temas relacionados directamente con las dependencias y líderes de procesos que manifiestan las necesidades según los planes de mejoramiento al igual que la información proporcionada del seguimiento y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos y las auditorías internas y externas.

Es así como, mediante la formulación, ejecución y evaluación del PIC, la gestión del conocimiento y los programas de inducción y reinducción, que incluyen actividades centradas en el saber, el hacer y el ser de la persona, se busca el equilibrio entre estas dimensiones para responder de manera adecuada y exitosa al logro de los objetivos estratégicos, fortaleciendo las competencias, la calidad de vida laboral, y afianzando el sentido de pertenencia.

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, también es de aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto, prioridades institucionales y nombres de las capacitaciones y cursos, así como las situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-004
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – (PIC)</b>	Versión: 04 Fecha: 31-01-2024

## Objetivo General

Fortalecer y mejorar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la empresa ENELAR ESP, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

## Alcance

El componente PIC, hace parte del Integral del Plan Estratégico del Talento Humano, inicia desde la identificación de necesidades de capacitación (cronograma anual), por cada proceso, y finaliza con la evaluación de impacto de las ejecutadas en la vigencia.

## 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: 04
		Fecha: 31-01-2024

**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: 04
		Fecha: 31-01-2024

**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.

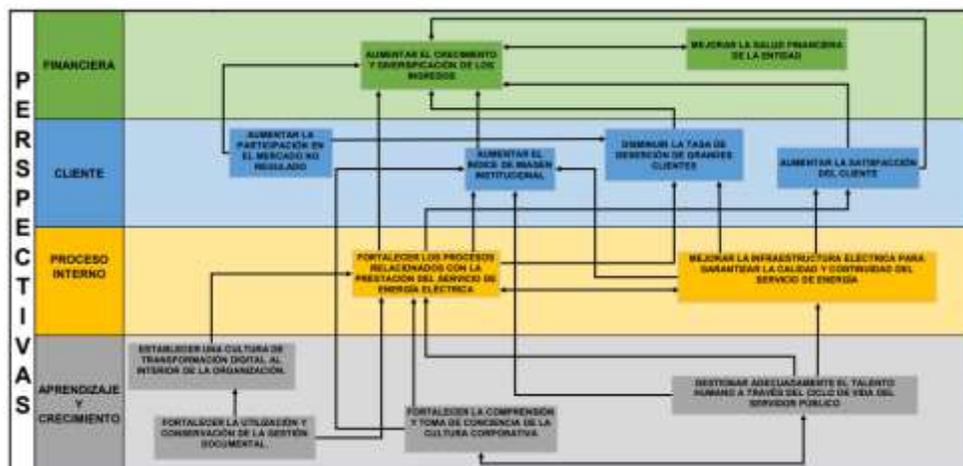
**Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

## **Alineación con el Plan Estratégico Institucional**

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. Ver ilustración No. 1.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-004
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – (PIC)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

**Ilustración 1.** Mapa estratégico ENELAR ESP.



Fuente: Archivo GTH- ENELAR ESP, 2023.

## Ejes Temáticos del PIC

Las temáticas priorizadas se han consolidado en 4 ejes, se encuentran el ajuste a las prioridades de las temáticas de capacitación y formación, los cuales se pueden observar en la Ilustración No. 2.

**Ilustración 2.** Esquema 4 ejes temáticos.



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: 04
		Fecha: 31-01-2024

## 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, lo señala el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) que 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 ESP, establece los siguientes criterios, para la identificación de las necesidades de formación y capacitación. Tabla No.1.

**Tabla 1.** Criterio 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 ESP.
<b>Encuesta, entrevista o necesidades individuales o por áreas.</b>	Fundamentan sus requerimientos en procesos de mejora para los conocimientos y competencias laborales de los servidores públicos.
<b>Legislación y Normatividad.</b>	Los cambios y ajustes normativos internos o externos requieran la aplicación de procesos de actualización permanente para los servidores públicos.
<b>Resultados de la Encuesta, entrevista 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 ESP, o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del servidor público, se formulan actividades de capacitación por grupos de servidores públicos, conformados en equipos, las cuales deben integrar los proyectos de aprendizaje.

Fuente: Archivo GTH-ENELAR ESP, 2023.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-004
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – (PIC)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

# 1. Estructura del Plan Institucional de Capacitación

## *Inducción*

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al servidor público en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, 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
- Gestión Documental
- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión de Activos
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Riesgo Operativo
- Programas de Bienestar Social y Capacitación
- Régimen Salarial y Prestacional

## *Reinducción*

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios. Comprende temas en:

- Estructura del Estado
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión de Activos
- Prestación del Servicios de ENELAR ESP.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-004
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – (PIC)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

### *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:

- Funciones o actividades para nuevos cargos.
- Sistema de Información y Aplicativos.

## **2. Ejecución Plan de Capacitación**

Para la ejecución de las capacitaciones y formaciones sugeridas, la Subdirección de Talento Humano trabajará directamente con el líder del proceso, frente al cronograma y temas a desarrollar, así como se definirá periodicidad de revisión para el respectivo seguimiento.

Para la ejecución de las actividades aprobadas en el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024, ENELAR ESP, cuenta con el rubro de funcionamiento y los recursos asignados para la ejecución del PIC, son empleados para desarrollar las capacitaciones solicitadas por los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la empresa, adicionalmente se realizan teniendo en cuenta las siguientes metodologías:

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

- 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 empresa.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-004
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – (PIC)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

## Medición de Cumplimiento

Para este caso, en primera instancia se validará, la cobertura de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir el cumplimiento del PIC. Tabla No. 2. Los indicadores propuestos son:

**Tabla 2.** Indicadores- PIC 2024.

Indicador	Fórmula del Indicador	Meta	Evidencias
Cumplimiento del plan de capacitación	Capacitaciones ejecutadas / capacitaciones programadas * 100	85%	-Certificación o Constancia de Participación.
Ausentismo	Servidores Asistentes / Servidores Convocados (Eficacia de la capacitación) * 100		-GTH-FO-002 Hoja de Asistencia.
Cobertura de capacitación	Servidores Asistentes / Total, de Servidores * 100		-Memorias de las actividades de capacitación.
Satisfacción de la capacitación	Promedio de las evaluaciones de satisfacción / Total Capacitaciones *100		GTH-FO-015 Evaluación de la Eficacia de la Capacitación.

Fuente: Elaboración propia. 2024.

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-004
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – (PIC)</b>	Versión: 04 Fecha: 31-01-2024

## Bibliografía

CDT, DNP, PLAN DE TRABAJO SST.

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/PLAN%20DE%20TRABAJO%20SST%202021.pdf> <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2024 Subdirección de Talento Humano

<https://www.icfes.gov.co/documents/39286/27370819/4.Plan+Institucional+de+Capacitaci%C3%B3n+2024.pdf>

Programa de Bienestar e Incentivos

2021.[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://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38176682/2021-01-30_Programa_de_bienestar_e_incentivos_2021.pdf/3028ec43-9149-9b43-8e9f-bf7fe4edbd00?t=1612151808902)

Sabe usted que es el plan institucional de capacitación.

[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)

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ENELAR E.S.P - SIGELAR</b>	GTH-OD-004
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – (PIC)</b>	Versión: 04
		Fecha: 31-01-2024

### HISTORIAL DE CAMBIOS O CONTROL DE CAMBIOS DE LOS DOCUMENTOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	NOMBRE LÍDER DEL PROCESO
1	06-06-2022	Emisión del Documento	Luis David Mojica
2	31-01-2023	Se incluyo el personal reubicado	Yaneth Parra Acevedo
3	29-09-2023	Se adicionó información en el ítem <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura del Plan Institucional de Capacitación</li> </ul> Inducción <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de Gestión de Activos</li> </ul> Reinducción <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de Gestión de Activos</li> </ul>	Joan Arley Álvarez Segura
4	29-01-2024	Actualización vigencia PIC-2024 Listado de Ilustraciones Listado de Tablas Anexo Cronograma de Capacitaciones 2024	Joan Arley Álvarez Segura
Nota: Inserte las celdas requeridas.			



