

ESSMAR ESP.

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS
DEL DISTRITO DE SANTA MARTA



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

046/20 de junio

**Plan De Capacitación de la Empresa de Servicio Público del Distrito de R-046
Santa Marta**

**Jefe de Oficina de Gestión Administrativa y Financiera
Talento Humano**

12 de junio de 2017 Santa Marta

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3	R-046
2. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	5	
3. JUSTIFICACIÓN.....	6	
4. PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN	7	
5. MARCO CONCEPTUAL	8	
6. MARCO LEGAL	9	
7. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN	12	
8. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS CON RELACION A LA CAPACITACIÓN 12		
9. OBJETIVO GENERAL.....	13	
9.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13	
10. METAS	14	
11. VIGENCIA.....	14	
12. CONTENIDOS TEMATICO DE CAPACITACIÓN	14	
13. PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO	18	
14. PROGRAMA INDUCCIÓN	19	
15. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN	20	
16. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE REINDUCCIÓN	20	
17. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	21	
18. REGISTRO DE ASISTENCIA.....	21	
19. EVALUACIÓN Y CONTROL DE RESULTADOS	22	
20. PRESUPUESTO	22	

I. INTRODUCCION

El Plan de Institucional de Capacitación y (PIC) de los empleados de la **EMPRESA DE SERVICIO PUBLICO DEL DISTRITO DE SANTA MARTA** "ESSMAR" vigencia 2017, se constituye en un instrumento que establece las prioridades de capacitación de todos los empleados, asociadas de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales recogidos de un diagnóstico de necesidades que tiene como objetivo la identificación de situaciones a mejorar mediante las sugerencias y necesidades de aprendizaje de los colaboradores organizados por equipo e identificados en las fichas de formulación del proyecto de aprendizaje. R-046

Con el PIC se busca fortalecer las políticas que se inclinen por el mejoramiento del desempeño laboral, según el Concepto de Competencias Laborales; caracterizadas como el conjunto de conocimientos, actitudes y destrezas necesarias para cumplir de manera eficaz con las funciones del cargo.

Teniendo En cuenta Los ejes temáticos priorizados para el desarrollo y profesionalismo del servidor público.

La Capacitación en el marco de Ley 909 de 2004 "Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta". y reglamentada por el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005, exige formar y capacitar servidores públicos competentes y comprometidos con la Gestión Pública orientada a resultados y a la calidad en la prestación de servicios. El Artículo 4º del Decreto-

ESSMAR ESP

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS
DEL DISTRITO DE SANTA MARTA



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

Ley 1567 de 1998 define capacitación como el conjunto de Procesos **R-046** 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

El surgimiento de nuevas tecnologías impulsa a las organizaciones a cambiar su procedimiento estratégico en busca de los nuevas exigencias competitivos a nivel mundial, acorde con las políticas nacionales y Distritales; consecuente con esto **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DEL DISTRITO DE SANTA MARTA "ESSMAR"** establece dentro de su plan anual de capacitación 2017 acentuar en los tres ejes de aprendizaje Organizacional, para facilitar a los trabajadores aportar iniciativas de mejoras en la Gestión Pública

ESSMAR ESP

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS
DEL DISTRITO DE SANTA MARTA



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

2. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

La EMPRESAS DE SERVICIOS PUBLICOS DEL DISTRITO DE SANTA MARTA tiene como actividad: *R-046*

- -Prestar los servicios públicos de aseo, acueducto y alcantarillado, apoyar en la formulación los planes maestros de los servicios públicos de aseo y aprovechamiento de residuos, acueducto y alcantarillado, organizar, gestionar, administrar, contratar, operar y/o prestar, directamente o a través de terceros.
- Cumplir con los criterios de calidad, continuidad, cobertura, eficiencia y costo de todos los servicios públicos a su cargo, y evaluar los resultados.
- Realizar estudios de consultoría, ejercer interventorías, dirección, administración técnica, construcción, operación y mantenimiento en cualquiera de las actividades propias de su objeto.

3. JUSTIFICACIÓN

La formación, la capacitación y el entrenamiento del Talento Humano juegan un papel importante en la cultura Organizacional el cual hace que la empresa evolucione y obtenga mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad. Por lo que se requiere desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades necesarias en los trabajadores de la "ESSMAR".

R-046

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

Para la entidad, la capacitación se constituye en un medio de apoyo que busca generar en los funcionarios y contratistas cambios significativos en las formas de pensar, sentir y actuar, a través de un proceso de aprendizaje continuo. Se

trata de un proceso que permita la creación colectiva de nuevas capacidades **R-046** en función de los propósitos institucionales, traducidos en la consecución de los objetivos misionales de la empresa.

El plan de capacitación se estructura como herramienta de gestión de un sistema que organiza y orienta estratégicamente las acciones de la entidad a través del manejo del talento humano, logrando con ello que los funcionarios y contratistas busquen cambios significativos en las formas de pensar, sentir y actuar, a través de un proceso de aprendizaje continuo.

En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación Anual en el área del desarrollo del recurso humano y mejora en la calidad del servicio al cliente.

4. PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN

LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL DISTRITO DE SANTA MARTA "ESSMAR", en concordancia con el artículo 6, del decreto 1567 de 1998 aplica los siguientes principios:

- **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.
- **Integralidad.** la capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** la formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

5. MARCO CONCEPTUAL

La capacitación se entiende como el conjunto de procesos organizados, **R-046** 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los ejecutivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.

También se puede definir como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito de generar en las entidades y empleados del Estado, una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

6. MARCO LEGAL

De acuerdo a la normatividad que rige los procesos de formación y capacitación, **R-046**
LA EMRESA DE SERVICIO PÚBLICO DEL DISTRITO DE SANTA MARTA "ESSMAR", acoge los parámetros que para estos fines han sido regulados como es de señalar:

- Decreto Ley 1567 de 1998, "Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Decreto 2400 de 1968.
- Ley 1064 de 2006 Educación para el trabajo y Desarrollo Humano.
- Decreto 734 de 2002, "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único".
- Decreto 1227 de 2005, "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998".
- Decreto 2539 de 2005, "Por el cual se establecen las competencias laborales generales, para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos - ley 770 y 785 de 2005".
- Ley 1064 de 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.
- Decreto N° 4665 de 2007 "por el cual se adopta la actualización del Plan de Formación y capacitación para los servidores Públicos".

Para dar cumplimiento a lo citado anteriormente, **LA EMPRESA DE R-046 SERVICIOS PÚBLICOS DEL DISTRITO DE SANTA MARTA "ESSMAR"**, cuya actividad institucional es "prestadora de servicio de aseo, acueducto y alcantarillado dados en concesión, aporta al mejoramiento desarrollo en torno a la calidad de vida de los habitantes donde presta su servicio; además está comprometida con la preservación del medio ambiente, prevención de desastres en época invernal, la implementación del PGIRS y la racionalización de recursos dentro del marco legal actual y futuro que la condicionan, para ser competitiva en el sector y con sentido de pertenencia hacia los objetivos institucionales." Ha formulado un plan de capacitación conforme a la norma y la ley incluyendo los ejes temáticos descritos en las propuestas y herramientas que brinda el **PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (PNFC)**.

En el (PNFC) busca aportar al fortalecimiento de los servidores públicos que estén preparados para dar respuestas a desafíos sociales, culturales, políticos y económicos del país. El sector Función Pública plantea un novedoso abordaje en la orientación y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación, orientado el fortalecimiento de las capacidades de los servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua.¹

Eje temático Priorizado 1: Gobernanza para la paz, Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre sobrepasar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas. Para esto, los esfuerzos que está haciendo el Gobierno Nacional en materia de empleo público son de gran importancia, ya que quienes aplican las políticas públicas en las regiones son servidores públicos y son ellos la cara

¹ Plan Nacional de Formación y Capacitación. Mayo 2017. Pág. 17

visible del Estado. Por consiguiente, con establecer un incremento en el **R-046** escalafón del BID o Ingresar a la OCDE, se generará confianza en el país y además permitirá que los servidores públicos estén formados y capacitados para aportar en la consolidación de la paz, especialmente en las regiones.²

Eje temático Priorizado 2: Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responderá los retos y a las necesidades que presente el entorno.

Dentro de este contexto de cambio, los activos de naturaleza intangible como el conocimiento le pueden ofrecer a las entidades un valor importante que les permita diferenciarse de manera clara en el sector. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial la agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales.³

Eje temático priorizado 3: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones

² Plan Nacional de Formación y Capacitación, Mayo 2017, pag 19

³ Plan Nacional de Formación y Capacitación, Mayo 2017, pag 20

que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento **R-046** y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

Además, es un foco central para el rol del gerente público en relación con 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.

El concepto de creación de valor conduce al fin último de la gestión pública: Producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.⁴

7. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

La Política de Capacitación **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE DEL DISTRITO DE SANTA MARTA "ESSMAR"** Se rige por la pertinencia que consiste en una adecuación entre las necesidades educativas el objeto social de la empresa y el valor agregado que se le entrega a la ciudadanía.

8. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS CON RELACION A LA CAPACITACIÓN

Son obligaciones de los funcionarios beneficiarios del programa de capacitación, las siguientes:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo. R-046
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes o presentar las certificaciones a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

9. OBJETIVO GENERAL

- Fortalecer las competencias laborales, los conocimientos, habilidades, aptitudes y contribuir a un mejor bienestar y motivación en el entorno laboral.

9.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Facilitar la formación de los empleados, promoviendo la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos Institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales elevando el nivel de eficacia de los empleados.

10. METAS

En el marco del presente plan, se capacitará al cien (80%) por ciento de **R-046** los empleados de LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICO DEL DISTRITO DE SANTA MARTA "ESSMAR", convocados a capacitación durante la vigencia 2017.

11. VIGENCIA

La vigencia de este plan, será hasta el 31 de diciembre de 2017.

12. CONTENIDOS TEMATICO DE CAPACITACIÓN

Eje temático	Dimensión de Competencias	Contenidos Temáticos
Gobernanza para la Paz	Ser	<ul style="list-style-type: none">✓ Habilidades Comunicativas y de relacionamiento✓ Creatividad y adaptación✓ Vocación de servicio✓ Convivencia y reconocimiento de la diversidad✓ Ética y transparencia en la gestión pública Inteligencia emocional.



R-046

	Hacer	<p>Mecanismos de protección de DDHH -Accontability</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos de participación Ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles - No estigmatización, no discriminación
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos Humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos - Dimensionamiento Geográfico y espacial - Planificación y gestión de los recursos naturales
<p>Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la regeneración y desarrollo de conocimiento al</p>	Ser	<p>Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción</p>
	Hacer	<p>Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión Contractual - Planificación Y organización -Gestión de la información -Mecanismos para la medición del



R-046

interior de las organizaciones		desempeño institucional - Empatía
	Saber	Cultura Orientada al conocimiento - Cambio cultural - Modelos basados en el trabajo en equipo - Generación y promoción del conocimiento - Estrategias de desarrollo - Diversidad de canales de comunicación - Incremento del capital Intelectual - Procesamiento de datos e información - orientación a la calidad - innovación - Razonamiento matemático - Manejo de Sistemas de información geográfica
Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración Pública y de la toma de decisiones hacia la obtención de resultados con	Ser	Servicio al ciudadano -Calidad del servicio - Desarrollo Humano - Liderazgo – Proactividad - Orientación al Resultado
calidad y efectividad, garantizando la	Hacer	Gerencia estratégica - Gerencia financiera - Gestión de Desarrollo del

ESSMAR ESP

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS
DEL DISTRITO DE SANTA MARTA



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

R-046

oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.		Talento Humano - Promoción del Liderazgo - Flujo de la información de manera Pública - Fortalecer la legitimidad
	Saber	Consecución de recursos - Gestión presupuestal Desarrollo organizacional - Logro de metas y Propósitos Organizacionales - Solución de problemas - Fortalecimiento de la capacidades de los servidores Públicos - Derechos Políticos y electorales - Derechos del servidor Público en la Generación de Valor públicos - Orientación estratégica - Empoderamiento

Fuente: Función Pública 2017

13. PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

R-046

<u>LIDERES DE EQUIPO</u>		
NOMBRE	CARGO	AREA
INGRID AGUIRRE JUVINAO	GERENTE	ADMINISTRATIVA
EDER OJEDA CARRANZA	JEFE DE OFICINA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	ADMINISTRATIVA
ANDERSON GUZMAN	JEFE OPERACIONES COMPLEMENTARIAS	OPERATIVA
CARLOS MARIO REDONDO	JEFE DE INTERVENTORIA	OPERATIVA
EDGAR PIMIENTA	AREA DE COMUNIDADES	OPERATIVA
CARLOS PAEZ	JEFE DE CONTROL INTERNO	ASESOR

Los temas prioritarios que se definieron corresponden a alternativas propuestas para el mejoramiento de la calidad del trabajo por medio del

con el acompañamiento del jefe de talento Humano, Bienestar social, Control **R-046**
Interno.

15. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

El artículo 64 de la Ley 190 de 1995 establece que todas las entidades públicas Tendrán, además del programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad y uno de actualización cada dos años, o reinducción.

Así mismo, el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que los Planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente, además de programas de inducción, programas de reinducción, los cuales deberán hacerse por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan los cambios. En consecuencia los programas de re inducción en **LA EMPRESA DE SERVICIO PÚBLICO DEL DISTRITO DE SANTA MARTA "ESSMAR"**, estar encaminados a actualizar a los empleados en relación con las políticas económica, social y ambiental de cada nueva administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional.

16. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Crear un espacio para que los empleados conozcan las políticas de la organización y sus funciones, actualizar los conocimientos con relación a los énfasis de cada administración en su política económica, social y ambiental; actualizar en relación a las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, informar acerca de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores público y actualizarlos frente a los cambios estructurales y culturales de la entidad y sus dependencias.

fortalecimiento de competencias.

Se propenderán los temas que tuvieron mayor recurrencia de acuerdo con el diagnóstico. **R-046**

Las competencias blandas o competencias conductuales, corresponden al enfoque del Saber – Ser, lo que se traduce en mejorar las aptitudes y habilidades de los empleados públicos de “ESSMAR”. En la interacción, con su entorno y su Trabajo. Es decir, las Competencias Blandas se pueden definir como habilidades que van más allá de las técnicas del que hacer organizacional y están relacionadas con las emociones, la conducta, la actitud, las motivaciones, los valores y cultura del ser humano. Dentro de este grupo se encuentran las incluidas en el Eje de Cultura y Servicio.

14. PROGRAMA INDUCCIÓN

Tiene como objetivo Facilitarles a los empleados la comprensión del Estado y de **LA EMPRESA DE SERVICIO PUBLICO DEL DISTRITO DE SANTA MARTA** y sus transformaciones en función del cumplimiento de sus misiones administrativas políticas, económicas y sociales, así como la operatividad del mismo. Además de familiarizar al nuevo empleado con la organización, iniciar en él proceso de asimilación de la cultura del servicio público orientada a la generación de resultados sociales y sustentados en valores que propendan por el interés general y el bien común.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un empleado al mes a la entidad, siguiendo lo establecido en el manual de procedimiento de inducción de **LA EMPRESA DE SERVICIO PÚBLICO DEL DISTRITO DE SANTA MARTA**. En estas Jornadas de inducción integra a los nuevos trabajadores a la empresa,

Para la Vigencia 2017 se programará una Jornada de Reinducción para el mes de agosto de 2017 **R-046**

17. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con las capacitaciones aprobadas por el Comité evaluador del (PIC) para satisfacer las necesidades identificadas por el Proyecto de Aprendizaje en Equipo (PAE) y las necesidades propias de "ESSMAR", Santa Marta se seguirá un cronograma.

18. REGISTRO DE ASISTENCIA

Este registro debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación, facilitando la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones. Los registros de asistencia a las capacitaciones en que los funcionarios participen, fuera de la entidad por convocatoria de otras instituciones, se realizará a través de la certificación de asistencia, la cual deberá ser reportada por el mismo funcionario dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la participación, anexando copia respectiva para su protección en la hoja de vida y generación de estadísticas e indicadores.

RESOLUCIÓN No. 046 20 JUN. 2017

"Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2017, de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta- ESSMAR E.S.P."

La Gerente de la Empresa de servicios Públicos del Distrito de Santa Marta- ESSMAR E.S.P., en uso de las atribuciones legales y estatutarias, especialmente las contenidas en el artículo Séptimo del Decreto Distrital 282 de 2016, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 54 de la Constitución Política consagra que *"Es obligación del Estado y los empleados ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)"*.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 se estableció el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, señalando que cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación, el cual deberá concordar con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el citado Decreto Ley y con la planeación institucional.

Que el numeral 1° del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, determina que la capacitación y la formación de los empleados 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 es posible el desarrollo profesional de los empleados, y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, expidieron la guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación- P.I.C., en el cual lo define como un: *"(...) conjunto coherente de acciones de capacitación y de 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 establecidos en una entidad pública"*.

Que teniendo en cuenta lo antes descrito, se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación para el año 2017, el cual aplicará a los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta- ESSMAR E.S.P., el cual es acorde a los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, los Principios establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998 y con la planeación institucional.

Que en mérito a lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adopción. Adoptase el Plan Institucional de Capacitación- P.I.C., anexo a la presente Resolución y que hace parte integral de la misma, el cual aplicará a los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta- ESSMAR E.S.P., para la vigencia 2017.

El Plan Institucional de Capacitación- P.I.C., incluye el cronograma de actividades que se desarrollarán durante la presente vigencia.





ARTÍCULO SEGUNDO. Ejecución y Evaluación. El Plan Institucional de Capacitación de la Empresa de Servicios Públicos del Distrito de Santa Marta- ESSMAR E.S.P., será ejecutado y evaluado por el Jefe de Oficina de Gestión Administrativa y Financiera, con el apoyo del Comité de Capacitación de la empresa.


ARTÍCULO TERCERO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y se publicará en la página web de la Empresa.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Santa Marta D.T. C. e H., a los 20 JUN. 2017


INGRID AGUIRRE JUVINAO
Gerente General ESSMAR E.S.P.


Proyectado.: Hilda Borja
Asesora Jurídica Externa


V° B° Angélica Bermúdez
Profesional Especializado del G.F. Jurídica

19. EVALUACIÓN Y CONTROL DE RESULTADOS

Se realizará el seguimiento al desarrollo del presente plan para controlar su ejecución y generar indicadores de cumplimiento así como las correspondientes acciones correctivas y preventivas según sea el caso

R-046

20. PRESUPUESTO

Para la ejecución del presente plan y al amparo del principio constitucional de economía, **LA EMPRESA DE SERVICIO PÚBLICO DEL DISTRITO DE SANTA MARTA "ESSMAR"** Santa Marta dispone de los recursos necesarios para llevarlo a cabo. A la fecha de formulación del PIC 2017, a través del Jefe de Oficina de Gestión Administrativa y Financiera, informó que el Rubro de Capacitación previsto para la vigencia 2017 es de veinte dos millones de pesos (\$22.000.000).