

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	CÓDIGO: AP.GTH.PL.07
		APROBADO: 16/01/2023
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	VERSIÓN: 4
		PÁGINA: 1 DE 12

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN EMPITALITO E.S.P. 2023

**HENRY LISCANO PARRA**  
**GERENTE**

**SE ADOPTA MEDIANTE RESOLUCION No. 025**  
**20/01/2023**

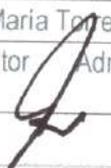
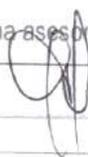
**El cambio  
es ahora!**

Teléfono: (578) 8360012  
Carrera 1 No 15-20, B/ Antonio Naranjo  
contacto@empitalito.gov.co  
[www.empitalito.gov.co](http://www.empitalito.gov.co)

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	CÓDIGO: AP.GTH.PL.07
		APROBADO: 16/01/2023
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	VERSIÓN: 4
		PÁGINA: 2 DE 12

### TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS .....	3
2.1 OBJETIVO GENERAL .....	3
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. ALCANCE .....	4
4. POLÍTICA DE CAPACITACIÓN.....	4
5. CONCEPTOS .....	5
6. METODOLOGÍA.....	6
7. ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL.....	7
8. DIAGNOSTICO NECESIDADES POR DEPENDENCIAS.....	8
9. PROGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	9
10. INDICADORES DE SEGUIMIENTO.....	11
10.1 INDICADORES DE SEGUIMIENTO.INDICADOR "CAPACITACIONES EJECUTADAS." .....	11
11. CONTROL DE CAMBIOS.....	12

<b>Elaboró:</b> José María Torres Sánchez	<b>Revisó:</b> Mónica Alexandra Lagos Serrato
<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.	<b>Cargo:</b> Jefe Oficina asesora de Planeación y Proyectos
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

Aprobado Mediante Estudio de Novedad Interno No. 004 de 2023

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	<b>CÓDIGO:</b> AP.GTH.PL.07
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>APROBADO:</b> 16/01/2023
		<b>VERSIÓN:</b> 4
		<b>PÁGINA:</b> 3 DE 12

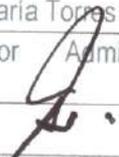
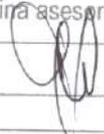
## 1. INTRODUCCIÓN.

El plan de capacitación de **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.** está orientado al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, la identificación de valores y competencias fundamentales de los colaboradores, en beneficio de propiciar el crecimiento personal, grupal y organizacional, conllevando de esta manera a mejorar la calidad en la prestación del servicio y la eficacia. Este proceso transforma la información recopilada que se traduce en conocimiento y, posteriormente lo integra al Plan Institucional de Capacitación de **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.**, mediante programas de aprendizaje, capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias propias a cada proceso, permitiendo la mejora de los mismos y el crecimiento de la empresa. Para llevar a cabo el plan de capacitación de **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.** se estableció una encuesta de necesidades de capacitación, la cual fue diligenciada por los diferentes integrantes de los procesos de la entidad, una vez realizada la valoración se establece prioridades, la verificación de recursos financieros e institucionales existentes y se plasma el cronograma de capacitaciones a llevar a cabo para la vigencia de 2023.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias y conocimientos de los servidores de **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.**, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento, lo que a su vez permitirá que la entidad cuente con servidores competentes.

<b>Elaboró:</b> José María Torres Sánchez	<b>Revisó:</b> Mónica Alexandra Lagos Serrato
<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.	<b>Cargo:</b> Jefe Oficina asesora de Planeación y Proyectos
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	CÓDIGO: AP.GTH.PL.07
		APROBADO: 16/01/2023
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	VERSIÓN: 4
		PÁGINA: 4 DE 12

## 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias del talento humano que trabaja para la Empresa.
- Brindar oportunidades de educación y formación a los trabajadores con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.
- Mejorar la atención al ciudadano y comunidad en general por parte de las personas que trabajan para la empresa.
- Incrementar el nivel de compromiso de los empleados con el propósito de garantizar el cumplimiento de los planes, programas, proyectos, objetivos y desarrollo de los procesos de la empresa.
- Mejorar la eficiencia en el desarrollo de las actividades ejecutadas por el personal de la empresa.
- Promover el mejoramiento de sistemas de comunicación internos.
- Desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorias.
- Contribuir a evitar los accidentes de trabajo.

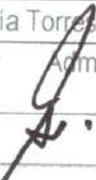
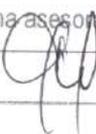
## 3. ALCANCE

El presente plan beneficia a todos los empleados públicos y trabajadores oficiales que están vinculados y realizan actividades en los procesos de **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P**

## 4. POLÍTICA DE CAPACITACIÓN.

La política del plan de capacitación busca establecer los lineamientos y la metodología para capacitar a todo el personal de la empresa, así como evaluar la efectividad esta.

La presente política de capacitación aplica a todos los trabajadores oficiales, trabajadores de libre nombramiento y remoción y trabajadores mediante prestación de servicio que ejecutan actividades laborales para **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.**

Elaboró: José María Torres Sánchez	Revisó: Mónica Alexandra Lagos Serrato
Cargo: Director Administrativo y Financiero.	Cargo: Jefe Oficina asesora de Planeación y Proyectos
Firma: 	Firma: 

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	CÓDIGO: AP.GTH.PL.07
		APROBADO: 16/01/2023
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	VERSIÓN: 4
		PÁGINA: 5 DE 12

Será responsabilidad del líder de la dirección y del supervisor inmediato, informar a los empleados sobre los cursos obligatorios disponibles que deben realizar de acuerdo el puesto de trabajo en el que se desempeña.

Será responsabilidad del empleado asistir y aprobar los cursos obligatorios de acuerdo con lo solicitado por el líder de dirección.

será responsabilidad del líder del proceso de talento humano asegurar que los empleados agenden, asistan y aprueben los cursos obligatorios.

Cualquier incumplimiento con la presente política podrá tener inconsistencias en el desarrollo de las actividades laborales.

## 5. CONCEPTOS

**Capacitación:** Se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

**Competencias laborales:** son los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

**Formación:** proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

**Proceso:** secuencia de actividades humanas, que transforman un conjunto específico de insumos en un producto o servicio.

**Educación Informal:** La 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.

**Educación Formal:** entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas

<b>Elaboró:</b> José María Torres Sánchez	<b>Revisó:</b> Mónica Alexandra Lagos Serrato
<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.	<b>Cargo:</b> Jefe Oficina asesora de Planeación y Proyectos
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	<b>CÓDIGO:</b> AP.GTH.PL.07
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>APROBADO:</b> 16/01/2023
		<b>VERSIÓN:</b> 4
		<b>PÁGINA:</b> 6 DE 12

y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente.

**Programas de Inducción:** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los primeros meses de vinculación. A estos programas tienen acceso todos los empleados que desarrollan actividades para **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P**

**Programas de Reinducción:** Están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso todos los empleados que desarrollan actividades para **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P**

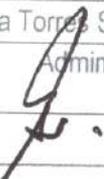
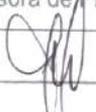
**Empleado de carrera administrativa:** La carrera administrativa, se define como un sistema de administración de personal que tiene por objeto mejorar la eficacia de la administración y ofrecer a todos los colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, estabilidad en sus empleos y posibilidades de ascender en la carrera, conforme a las reglas establecidas por las leyes.

**Trabajador oficial:** Son trabajadores oficiales quienes laboran en las empresa industriales y comerciales del estado, del nivel nacional y territorial, y en las sociedades de economía mixta con predominio del capital oficial que la jurisprudencia ha definido como superior al 90%.

**Empleado público:** Son empleados públicos en la administración central, del orden nacional, por ejercen funciones administrativas, quienes prestan sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y unidades administrativas y especiales sin personería jurídica.

## 6. METODOLOGÍA.

Para el diseño y construcción del presente plan institucional de capacitación, se siguieron los lineamientos establecidos por la función pública mediante la guía "Formulación Plan Institucional de Capacitación"

<b>Elaboró:</b> José María Torres Sánchez	<b>Revisó:</b> Mónica Alexandra Lagos Serrato
<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.	<b>Cargo:</b> Jefe Oficina asesora de Planeación y Proyectos
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	CÓDIGO: AP.GTH.PL.07
		APROBADO: 16/01/2023
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	VERSIÓN: 4
		PÁGINA: 7 DE 12

En primer lugar, se idéntico las necesidades y debilidades que presenta el personal de la empresa en el desarrollo de las actividades concernientes a los procesos que pertenecientes, para lo cual se aplicó la encuesta necesidades de capacitación con la finalidad de reconocer los aspectos críticos a fortalecer, adicionalmente se revisó los informes de auditoría presentados por la oficina de control interno, donde establece y recomienda las capacitaciones que deberían realizarse en cada proceso de la empresa.

Una vez identificada las diferentes capacitaciones que se deberían realizar, se procede a unificar en un solo documentos todas las necesidades identificadas por el personal en los diferentes procesos de la empresa, priorizando las más críticas y formulando el cronograma de capacitación para el presente año 2023.

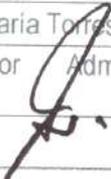
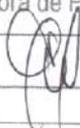
Después de tener formulado, aprobado y adoptado por la empresa el presente P.I.C. se debe socializar e informar a cada uno de los trabajadores de **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.** Las capacitaciones que tendrá derecho en el presente año.

Los integrantes del proceso de talento humano realizaran seguimiento al plan institucional de capacitación, y en compañía de los integrantes de los diferentes procesos de la empresa realizaran la gestión necesaria para obtener las capacitaciones programadas en el presente P.I.C.

Trimestralmente se evaluará el cumplimiento de las actividades programas, según los criterios establecidos en los indicadores de gestión formulados en el numeral 10 del presente P.I.C.

## 7. ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL.

De acuerdo con las necesidades de capacitación identificadas y plasmadas en el presente Plan institucional de Capacitación y teniendo como base los costos económicos promedios de años anteriores en las capacitaciones contratadas. Desde la alta dirección se asigna trece millones

<b>Elaboró:</b> José María Torres Sánchez	<b>Revisó:</b> Mónica Alexandra Lagos Serrato
<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.	<b>Cargo:</b> Jefe Oficina asesora de Planeación y Proyectos
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

Aprobado Mediante Estudio de Novedad Interno No. 004 de 2023

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	CÓDIGO: AP.GTH.PL.07
		APROBADO: 16/01/2023
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	VERSIÓN: 4
		PÁGINA: 8 DE 12

novecientos cuarenta y siete mil quinientos cincuenta pesos (\$13.947.550) MTE. para la ejecución de capacitaciones al personal de la empresa.

**Tabla 1.** Asignación presupuestal.

CÓDIGO	RUBRO	AUXILIAR	NOMBRE	VALOR
2.1.2.02.02.009	Servicios para la comunidad, Sociales y Personales	2.1.2.209.01	Capacitación y Actualización de funcionarios administrativo	\$ 7.000.000
		2.1.2.209.02	Capacitación y Actualización de funcionarios operativo	\$ 6.947.550
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 13.947.550</b>

**Fuente:** Proceso de presupuesto.

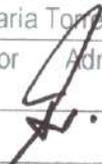
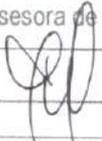
## 8. DIAGNOSTICO NECESIDADES POR DEPENDENCIAS.

Con la aplicación de la encuesta "NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" a todo el personal de la empresa, se identificó que la mayoría de las dependencias requieren capacitaciones en: herramientas y sistemas informáticos, atención al cliente, gestión documental, entre otros, como se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 2.** Necesidades de capacitación por dependencia.

Nº	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	PROCESO.
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicativo de ORFEO Respuestas correspondencia.</li> <li>• Contratación</li> <li>• Gestión documental (manejo)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretaria Gerencia</li> <li>• Jurídica</li> <li>• Dirección Administrativa</li> </ul>
2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo del programa ORFEO</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Atención al cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección operativa</li> </ul>

**Fuente:** Encuestas AP.GTH.FO.52 Aplicada al personal de la empresa.

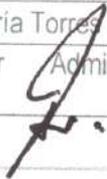
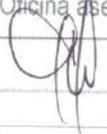
<b>Elaboró:</b> José María Torres Sánchez	<b>Revisó:</b> Mónica Alexandra Lagos Serrato
<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.	<b>Cargo:</b> Jefe Oficina asesora de Planeación y Proyectos
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

Aprobado Mediante Estudio de Novedad Interno No. 004 de 2023

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	CÓDIGO: AP.GTH.PL.07
		APROBADO: 16/01/2023
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	VERSIÓN: 4
		PÁGINA: 9 DE 12

### 9. PROGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

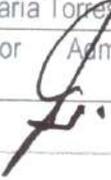
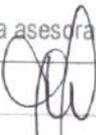
Nº	NECESIDAD INSTITUCIONAL.	TEMAS DE LA CAPACITACIÓN.	PROCESOS BENEFICIADOS.	FECHA.	RESPONSABLE
1	Inducción y Reinducción	Misión, visión, procesos, Direccionamiento estratico y procedimientos, objetivos institucionales – SG -SST	Todos los procesos	FEBRERO	Director Administrativo y financiero.
2	Capacitación en normatividad de servicios públicos.	Normatividad de servicios públicos domiciliarios.	Todos los procesos	MARZO	Director Administrativo y financiero.
3	Capacitación y/o certificación por competencia laboral en Atención al cliente.	Atención al cliente.	Todos los procesos	ABRIL	Director Administrativo y financiero.
4	Capacitación y/o certificación por competencia laboral en gestión administrativa	Gestión documental.	Todos los procesos	ABRIL	Director Administrativo y financiero.
5	Capacitación Sistema de gestión documental ORFEO.	Seguimiento, consulta y generación de informes en el sistema ORFEO.	Todos los procesos.	ABRIL	Directora Administrativa y financiera.
6	Adaptación laboral	Capacitación en adaptación laboral enfocada a los 6 principales conceptos, (La vestimenta Limpieza y orden, La puntualidad y respeto, La comunicación y liderazgo, La adaptabilidad y La seguridad) para tener en cuenta en la imagen institucional	Todos los procesos.	MAYO	Directora Administrativa y financiera.
7	Capacitación de hábitos de vida	Recomendaciones de nutrición y hábitos de vida saludable.	Todos los procesos	MAYO	Profesional SST

Elaboró: José María Torres Sánchez	Revisó: Mónica Alexandra Lagos Serrato
Cargo: Director Administrativo y Financiero.	Cargo: Jefe Oficina asesora de Planeación y Proyectos
Firma: 	Firma: 

Aprobado Mediante Estudio de Novedad Interno No. 004 de 2023

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>		CÓDIGO: AP.GTH.PL.07
			APROBADO: 16/01/2023
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		VERSIÓN: 4
			PÁGINA: 10 DE 12

Nº	NECESIDAD INSTITUCIONAL.	TEMAS DE LA CAPACITACIÓN.	PROCESOS BENEFICIADOS.	FECHA.	RESPONSABLE
	saludable y autocuidado				
8	Atención al Usuario	Atención al usuario con cultura de servicio al ciudadano, ética y valores del servidor público	Todos los procesos	JUNIO	Director Administrativo y financiero.
9	Relaciones humanas	Integración social de los trabajadores a través de la comunicación. El énfasis en las relaciones humanas entre los empleados Relaciones interpersonales Relaciones sociales	Todos los procesos	JULIO	Director Administrativo y financiero.
10	SIGEP II	Manejo plataforma SIGEP II	Todos los procesos	JULIO	Director Administrativo y financiero.
11	Programa de bilingüismo en la entidad	Gestionar con un Instituto especializado o el SENA capacitación al personal en bilingüismo	Todos los procesos.	JULIO	Directora Administrativa y financiera.
12	Modelo integrado de planeación y Gestión	Sistema de Gestión y De sostenimiento MIPG	Todos los procesos	AGOSTO	Director Administrativo y financiero.
13	Relaciones laborales.	Trabajo en equipo y liderazgo	Todos los procesos.	SEPTIEMBRE	Director Administrativo y financiero.
14	Divulgar el Código de Integridad	Socialización código de integridad de EMPITALITO E.S.P.	Todos Los procesos	FEBRERO Y OCTUBRE	Director Administrativo y financiero.
15	Seguridad y privacidad de la informática	Capacitación tecnológica y digital- seguridad informática	Todos Los procesos	NOVIEMBRE	Dirección de Planeación.

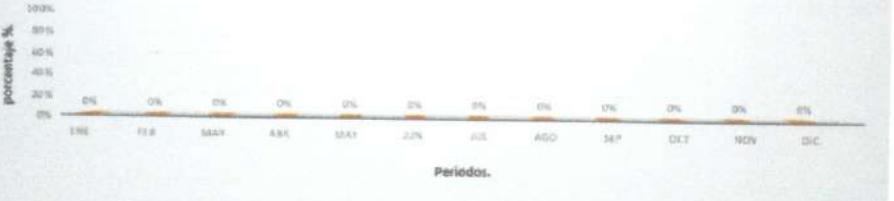
<b>Elaboró:</b> José María Torres Sánchez	<b>Revisó:</b> Mónica Alexandra Lagos Serrato
<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.	<b>Cargo:</b> Jefe Oficina asesora de Planeación y Proyectos
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

Aprobado Mediante Estudio de Novedad Interno No. 004 de 2023

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	<b>CÓDIGO:</b> AP.GTH.PL.07
		<b>APROBADO:</b> 16/01/2023
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN:</b> 4
		<b>PÁGINA:</b> 11 DE 12

## 10. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

### 10.1 INDICADORES DE SEGUIMIENTO. INDICADOR "CAPACITACIONES EJECUTADAS."

	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	<b>CÓDIGO:</b> ES CAL FO 11 <b>APROBADO:</b> 11/06/2020 <b>VERSIÓN:</b> 2 <b>PÁGINA:</b> 1 de 1
	<b>FORMATO HOJA DE VIDA INDICADORES.</b>	
<b>RESPONSABLE DE GENERAR EL INDICADOR</b> LÍDER DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		<b>RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DEL INDICADOR</b> LÍDER DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
<b>Nombre del proceso:</b> TALENTO HUMANO	Proporcionar programas de participación e integración que estimule a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas a la adquisición de conocimiento y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.	
<b>Nombre del subproceso:</b> PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Eficacia en el cumplimiento de las capacitaciones programadas.	
<b>Nombre del indicador:</b> Medir el grado de cumplimiento en la ejecución de las capacitaciones ejecutadas, según la programación realizada en el plan institucional de capacitación.	Registro de cronograma de capacitaciones realizadas.	
<b>Fuente de datos:</b>	<b>Formula:</b> $\frac{\text{N.º de capacitaciones ejecutadas}}{\text{N.º de capacitaciones programadas}} \cdot 100$	<b>Unidad de medida:</b> Porcentaje%
<b>Frecuencia:</b> Trimestral	<b>Año:</b> 2023	
<b>META:</b>	<b>BAJO</b> <50%	<b>SATISFACTORIO</b> 25% y 50%
		<b>SOBRESALIENTE</b> >50%
<b>Periodo:</b> Ene, Feb, Mar, Abr, May, Jun, Jul, Ago, Sep, Oct, Nov, Dic.	<b>Resultado:</b>	
<b>Linea base:</b> 70%	<b>Fecha meta final:</b> 31/12/2023	<b>Meta final:</b> 90%
<b>Grafico indicador.</b>		
		
<b>ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN</b>		
Aprobado mediante Estudio de novedad Interno N° 0112 de 2020		

<b>Elaboró:</b> José María Torres Sánchez	<b>Revisó:</b> Mónica Alexandra Lagos Serrato
<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.	<b>Cargo:</b> Jefe Oficina asesora de Planeación y Proyectos
<b>Firma:</b>	<b>Firma:</b>

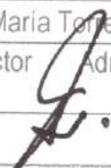
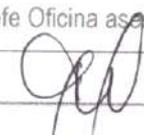
	<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.</b>	CÓDIGO: AP.GTH.PL.07
		APROBADO: 16/01/2023
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	VERSIÓN: 4
		PÁGINA: 12 DE 12

### 11. CONTROL DE CAMBIOS.

VERSIÓN N°.	FECHA DE APROBACIÓN.	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO.
1	30/01/2020	Creación del Plan
2	28/01/2021	Actualización del plan para la vigencia 2021
3	26/01/2022	Actualización del plan para la vigencia 2022
4	20/01/2023	Actualización del plan para la vigencia 2023



HENRY LISANDRO PARRA  
GERENTE

<b>Elaboró:</b> José María Torres Sánchez	<b>Revisó:</b> Mónica Alexandra Lagos Serrato
<b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero.	<b>Cargo:</b> Jefe Oficina asesora de Planeación y Proyectos
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 

Aprobado Mediante Estudio de Novedad Interno No. 004 de 2023