



**RESOLUCION ADMINISTRATIVA No. 014  
(Enero 22 de 2021)**

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL ANUAL DE CAPACITACION PARA LA VIGENCIA 2021, EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE LEBRIJA E.S.P”**

**LA GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE LEBRIJA**, En ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial lo establecido en la ley 1071 de 2006 y,

**CONSIDERANDO**

- a. Que el Artículo 15 de la ley 909 de 2004, establece las funciones de elaborar los planes de capacitación en las entidades públicas.
- b. Que el artículo 36 de la ley 909 de 2004, establece que las entidades públicas deberán adoptar los planes a más tardar el 31 de enero de cada año, y deberán publicar en su respectiva página web el Plan de capacitación para el año.
- c. Que el decreto 1567 de 1998, modificado por el Decreto 894 de 2017, se constituyó el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
- d. Que el Decreto 4665 de 2007, se adopta la actualización del plan nacional de formación y capacitación para servidores públicos.
- e. Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, mediante el cual se adopta el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
- f. Que el artículo 2.2.9.2 del Decreto 1083 de 2015, establece que las finalidades de los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.
- g. Que el Plan de capacitación se constituye en una herramienta básica del proceso administrativo que permite direccionar la organización de acuerdo con su misión, visión, política y objetivos y generar al interior de la empresa y en los funcionarios una mayor capacidad de aprendizaje y acción

Por lo anterior,

**RESUELVE:**

**Artículo 1º: ADOPTAR** el Plan Anual de capacitación PAC para la vigencia 2021; el cual tendrá la siguiente estructura:



#### OBJETIVO GENERAL

Planificar las actividades de capacitación, que permitan asegurar el cumplimiento de las directrices organizacionales en cuanto al mejoramiento continuo y el desarrollo del talento humano, basados en el fortalecimiento de la competencia del personal.

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por las dependencias de la Empresa a través de las solicitudes de capacitación encaminadas al fortalecimiento de las competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar una cultura del buen servicio.
- Garantizar un eficaz desempeño del cargo, incrementando la capacidad individual y colectiva, para contribuir al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales; mejorando la calidad en la prestación de los servicios que presta la empresa.
- Elevar el nivel de productividad y rendimiento de los funcionarios y colaboradores, en la prestación de los servicios de la empresa.

#### ALCANCE

El Plan Anual de Capacitación 2021 se establece con el fin de mejorar las capacidades y competencias del personal de planta de la empresa, mediante las diferentes modalidades de capacitación: formación, actualización, perfeccionamiento y complementación, además se tiene en cuenta directrices impartidas por el ministerio del trabajo a través de la Resolución 1570 de 2004 o norma posterior que la modifique o sustituya.

#### RESPONSABLES

El diseño, coordinación y ejecución del plan de capacitación 2021 de la empresa, es responsabilidad del proceso Gestión del Talento Humano en cabeza de la Jefe de la División Talento humano, la Secretaria General. Los jefes de las diferentes áreas tienen la responsabilidad de coordinar con la responsable del plan, los horarios y disponibilidad de tiempo para que el personal a su cargo participe de acuerdo al cronograma establecido en las jornadas de capacitación y evaluación que se programen. Igualmente, la Gerencia de la Empresa apoyara todas las actividades programadas en el presente Plan de capacitación 2021.

#### VIGENCIA

El plan Anual de Capacitación tiene una vigencia de doce (12) meses contados a partir de hoy hasta el 31 de diciembre de 2021. El diseño y consolidación del plan, parte de la identificación de los requerimientos hechos por las áreas y los mismos funcionarios, la elaboración del diagnóstico y la formación y/o actualización de las competencias laborales.

#### DEFINICIONES O GLOSARIO DE TERMINOS

##### CAPACITACION

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, ampliar, 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 (artículo 4 del Decreto 1567 de 1998).

##### FORMACION

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.



#### COMPETENCIA

Es el conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales que, correctamente combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior. Es aquello que distingue el rendimiento excepcional de lo normal y que se observa directamente a través de las conductas de cada empleado en la ejecución diaria de su cargo.

#### COMPETENCIA LABORAL

Es el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro.

#### NORMA DE COMPETENCIA LABORAL

Son instrumentos que definen la competitividad laboral en términos del conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes que son aplicados al desempeño de una función productiva, a partir de los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo.

**Las necesidades de capacitación propuesta para esta vigencia 2021, se encuentran adjuntas a la presente resolución en formato Excel y forma parte integral del presente acto administrativo**

**Artículo 2º. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.** Corresponde a la Gerencia, a la Secretaría General y al asesor de Control Interno hacer seguimiento a la ejecución del Plan Anual de Capacitación 2021.

**Artículo 3º. DIVULGACIÓN** El Plan Anual de Capacitación 2021 se divulgará a sus grupos de interés a través de la publicación en la página WEB de la empresa a partir de la fecha de su aprobación.

**Artículo 4º. REFORMAS** El Plan Anual de Capacitación 2021 podrá ser actualizado por decisión del Gerente adaptándose a las necesidades de la Empresa y a la normatividad actual. El Gerente informará los cambios introducidos en el Plan.

**Artículo 5º.** La presente resolución rige a partir de la fecha.

Expedida en Lebrija, a los veintidós (22) días del mes de enero de 2021.

**PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

  
**LUIS FERNANDO MANOSALVA VARGAS**  
Gerente

Revisó Jurídicamente: CARLOS NORIEGA  
Jurídico EMPULEBRIJA

Apoyo: Sergio Mauricio Ramírez Ramírez.  
Asesor de control interno.





SEGURIDAD VIAL									
SEGURIDAD VIAL Y MANEJO DEFENSIVO	E	ASESOR EXTERNO Y TRANSITO	PREVENIR AT	CONOCER LAS NORMAS DE SEGURIDAD VIAL Y MANEJO DEFENSIVO	MINIMIZAR LOS RIESGOS EN VAS NACIONALES E INTERMUNICIPALES, IDENTIFICACION DE LAS SEÑALES DE TRANSITO	TODOS LOS TRABAJADORES	PREVENCIÓN VIAL Y ACTUALIZACIÓN DE NORMATIVIDAD EN TRANSITO		
PLAN DE REQUISITOS BASICOS LEGALES									
COPASST	I	COORDINADOR SGSST	CUMPLIMIENTO NORMATIVO LEGAL REQUISITO LEGAL RES 201389	ASIGNACION DE UN REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES ANTE LA GERENCIA	PROMUEVE E INCENTIVA LA SST DEL PERSONAL DE LA EMPRESA	TODOS LOS TRABAJADORES	REUNIONES MENSUALES COPASST		
DOCUMENTACION Y DIVULGACION DE LAS POLITICAS DE SEGURIDAD-SALUD EN EL TRABAJO.	I	COORDINADOR SGSST	CUMPLIMIENTO NORMATIVO LEGAL REQUISITO LEGAL RES 2348 de 2007	SOCIALIZACION DE LAS POLITICAS SST DE LA EMPRESA	CUMPLIR CON LAS POLITICA DE ACOSO LABORAL VIAL, ALCOHOL, DROGAS, TABAQUISMO, SST, AMBIENTAL	TODOS LOS TRABAJADORES	AL INGRESO DEL NUEVO PERSONAL		
PRÁCTICA DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES Y EL MANEJO Y CONTENIDO DE LAS HISTORIAS CLINICAS OCUPACIONALES.	E	MEDICO OCUPACIONAL	CUMPLIMIENTO NORMATIVO LEGAL, DECRETO 072 DE 2015 CAP 8, SGSST	REALIZAR EXAMENES PERIODICO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA	IDENTIFICAR LAS CONDICIONES FISICAS Y PSICOLOGICAS DE LOS TRABAJADORES	TODOS LOS TRABAJADORES	AL INGRESO DEL NUEVO PERSONAL PERICUADOS PARA PERSONAL CON ANTIGUEDAD		
REALIZAR LA INVESTIGACION DE LOS INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES	I	COORDINADOR SGSST	RES 14012007 Y DEC 10722015	Identificar, EVALUAR Y CONTROLAR PELIGROSOS RIESGOS	LA FINALIDAD ES ANTICIPARY PREVENIR LA OCURRENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES	TODOS LOS TRABAJADORES	CADA QUE SE REQUIERA		
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	I	COORDINADOR SGSST	RES 852 DE 2012	CONFORMACION, ELECCION, Y CAPACITACION DEL COMITE DE CONVIVENCIA	IDENTIFICAR E INTERVENIR FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO CAUSADOS POR EL ESTRÉS OCUPACIONAL Y ACOSO LABORAL	TODOS LOS TRABAJADORES	REUNIONES TRIMESTRALES COMPRESIDENTE Y SECRETARIO DE COMITE DE CONVIVENCIA		
RIESGO PSICOSOCIAL									
Ambiente laboral , relaciones interpersonales	I	Ar y Coordinador SST	RESOLUCIÓN 2404 DEL 2019	Manejo de estrés	Identificar y prevenir riesgo psicosocial	TODOS LOS TRABAJADORES	Todos los trabajadores		
CAPACITACION BRIGADAS EMERGENCIAS									
SIMULACRO DE SISMO CON AUTOCLUIDADO EN COVID 19	E	BRIGADISTA DEFENSA CIVIL	LEY 9 DE 1979 CODIGO SANITARIO NACIONAL ARTICULO 301-302	CAPACITACION DEL PERSONAL EN ATENCION DE DESASTRES	IDENTIFICAR E INTERVENIR FRENTE A LOS RIESGOS DIFERENTES TIPOS DE EMERGENCIA Y ATENCION DE DESASTRES	TODOS LOS TRABAJADORES Y BRIGADA DE EMERGENCIA DE LA EMPRESA	SIMULACRO NACIONAL DE EMERGENCIAS CON AUTOCLUIDADO		

FIRMA DEL GERENTE