

**"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
PARA LA VIGENCIA 2025 EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA
- EMSERCHIA E.S.P."**

EL GERENTE DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA, EMSERCHÍA E.S.P.,

En ejercicio de las facultades conferidas mediante el Acuerdo N°. 06 de 2018 "Por medio del cual se reforman los estatutos de la empresa de servicios públicos de Chía E.S.P.", la Resolución 119 del 4 de marzo de 2019, por el cual se actualiza y ajusta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Empresa de servicios Públicos de Chía – Cundinamarca, numeral 15 de las funciones esenciales de la gerencia, Ley 734 de 2002, Ley 909 de 2004, Decreto 1567 de 1998, Decreto 1499 del 2017 y el Acuerdo 009 del 13 de noviembre de 2020 y

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 54 de la Constitución Política establece que es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Que es deber de la administración de la empresa de servicios públicos de Chía –EMSERCHIA E.S.P- formular, diseñar, ejecutar y evaluar los programas de capacitación, formación y desarrollar programas de bienestar social y calidad de vida de los funcionarios que se encuentren vinculados con la empresa, además diseñar y evaluar el sistema de reconocimiento e incentivos.

Que según lo dispuesto en el artículo 19, literal b, de la Ley 909 de 2004, el diseño de cada empleo debe contener el perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo.

Que de acuerdo con lo establecido en el parágrafo del Artículo 4o del decreto 1567 de 1998: *"ARTICULO 4o. DEFINICION DE CAPACITACION. 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. Esta definición comprende los principios de ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa"* El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos 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".

Que de acuerdo a lo contemplado en el literal c. del artículo 3o del decreto 1567 de 1998, *"Planes institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente decreto-ley y con la planeación institucional"*.

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
PARA LA VIGENCIA 2025 EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA
- EMSERCHIA E.S.P.”**

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la ley 909 de 2004, “Objetivos de la capacitación:

1. La capacitación y 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 se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.” “2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.”

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, 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. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación para los trabajadores de la empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., para el año 2025, en su versión No. 1 o aquella que llegare a modificarse el cual hace parte constitutiva del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: El área de Talento Humano deberá adelantar las acciones pertinentes para el cumplimiento y ejecución del Plan de Capacitación de Talento Humano para los trabajadores de la empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., para la vigencia 2025.

ARTICULO TERCERO: Serán beneficiarios de del Plan Institucional de Capacitación, los funcionarios de la Empresa de Servicios Públicos de Chía –EMSERCHIA E.S.P.

ARTICULO CUARTO: El Plan Institucional de Capacitación de la Empresa de Servicios Públicos de Chía –EMSERCHIA E.S.P., tendrá los siguientes fines:

1. Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer.
2. Desarrollar rutas de aprendizaje por perfil de cargo, con el fin de fortalecer las competencias para el trabajo, y el compromiso individual.
3. Integrar a los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos a la cultura organizacional desde el proceso de inducción y entrenamiento.
4. Implementar los lineamientos impartidos por la EMSERCHIA E.S.P.

**"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
PARA LA VIGENCIA 2025 EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA
- EMSERCHIA E.S.P"**

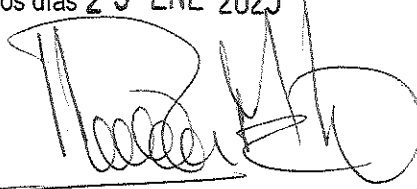
5. Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo y el liderazgo.

ARTICULO QUINTO: En todo caso, el Plan Institucional de Capacitación, estará sujeto a la disponibilidad presupuestal que se asigne para vigencia.

ARTICULO QUINTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 009 del 5 de enero de 2024.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en el Despacho de la Gerencia, a los días **23 ENE 2025**



IVAN DARIO MONTAÑO NEISA
GERENTE

Proyecto: Sebastián Camilo Jamaica Talero – Profesional Universitario Talento Humano
Reviso y aprobó: Gloria Inés Rodríguez Rodríguez - Sub. Directora de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo
Reviso y aprobó: Jimena Rodríguez Fajardo- Directora Administrativa y Financiera
Reviso y aprobó: Jaime Alexis Castro Santos – Director Jurídico y de Contratación

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO Y
S.S.T.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO	4
2. PROPÓSITO	4
3. ALCANCE	4
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	4
5. MARCO NORMATIVO	6
6. RESULTADO DE NECESIDADES	7
7. CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN	8
8. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO	10
9. INDUCCIÓN NUEVOS TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PÚBLICOS	10
10. PROGRAMA DE INDUCCIÓN	10
11. REINDUCCIÓN	11

INTRODUCCIÓN

El área de Talento Humano quiere establecer el reconociendo al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la entidad, siendo el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Así mismo, es importante mencionar que, la gestión del talento humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de EMSERCHIA E.S.P., como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2025, EMSERCHIA E.S.P., necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos, por medio del componente de Capacitación Plan Estratégico de Capacitación de Talento Humano - PEC.

Por lo anterior, el PEC ha sido construido a partir de los lineamientos de EMSERCHIA E.S.P., identificando a través de las necesidades de las áreas de la empresa, enfocada a cada uno de los ejes temáticos establecidos.

Cabe anotar, que lo anterior debe ir alineado con la misión de la Entidad a partir del principio de transparencia y mejora continua, con los cuales se busca brindar bienes y servicios de calidad a la población en general, teniendo en cuenta que un pilar fundamental para lograrlo es la formación constante de los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos, para llegar a la cultura organizacional deseada y de esta manera impactar de manera positiva en los resultados.

1. OBJETIVO

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de EMSERCHIA E.SP., 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.

2. PROPÓSITO

La mejora constante del desempeño laboral de los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos teniendo en cuenta los lineamientos de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria, la revolución industrial, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la Entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”.

3. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza midiendo la eficacia de este; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan en la política de formación y capacitación de los servidores públicos, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

- **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).
- **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **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).
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas 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. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **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 atender, 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 /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.
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

5. MARCO NORMATIVO

La Empresa de Servicios Públicos de Chía - Emserchia E.S.P., siendo una entidad pública, de carácter oficial y teniendo en cuenta que dentro de su planta de personal se encuentra personal vinculado como Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales, se hace mención a continuación del marco normativo que rige el funcionamiento de la entidad en los temas relacionados con los incentivos institucionales.

- **Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36:** “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.
- **Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998:** Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40:** Por medio de los cuales se establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de septiembre 23/2004:** 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:** 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 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (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 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004:** Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 104 de 2020:** Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

6. RESULTADO DE NECESIDADES

Para la elaboración del Plan Estratégico de Capacitaciones de Talento Humano, se llevó a cabo una solicitud para los Directores, Sub. Directores, Jefes de Oficina y Coordinadores por parte del área de Talento Humano de acuerdo a las necesidades de Capacitación de acuerdo a cada área. A partir de las respuestas dada por los Directores, Sub. Directores, Jefes de Oficina y Coordinadores, se recopilaron y se genero las siguientes necesidades:

- CURSO DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA
- CURSO DE MODELACIÓN HIDRÁULICA UTILIZANDO EPANET Y HEC-RAS
- DIPLOMADO EN QUÍMICA ANALÍTICA APLICADA EN ANÁLISIS DE MUESTRAS
- CURSO AUTOMOTRIZ ESPECIALISTA MOTORES DIESEL ELECTRÓNICO
- CURSO AUTOMOTRIZ DIAGNÓSTICO ELECTRÓNICO MOTORES HINO E ISUZU
- CAPACITACION DE PERSONAL PARA MEJORAR EFICIENCIA Y EFICACIA
- OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES DOMÉSTICAS
- DIPLOMADO RETIE TÉCNICO OPERATIVO ELECTROMECAÁNICO
- DIPLOMADO ACTUALIZACIÓN RETIE TÉCNICO OPERATIVO ELECTROMECAÁNICO
- CURSO PRÁCTICO DE CASOS DE ESTUDIO Y TEORÍA DE MODELADO Y SIMULACIÓN EN EDAR (ASM1)
- CURSO UF1668 ANÁLISIS DE AGUA POTABLE Y RESIDUAL
- CURSO TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES
- CURSO EPANET Y PYTHON PARA MODELAR REDES DE AGUA. PARTE 1
- CURSO EPANET Y PYTHON PARA SIMULAR REDES DE AGUA: PARTE 2
- XVI CONGRESO NACIONAL DE CONTROL INTERNO
- PAPELES DE TRABAJO, EL ÉXITO DE UNA BUENA AUDITORÍA
- ORIENTACIONES Y DISPOSICIONES PARA LA ENTREGA DE CARGO
- JEFES DE CONTROL INTERNO
- ROLES OFICINAS DE CONTROL INTERNO, RENDICION DE INFORMES, PLANES DE MEJORA FURAG, PLAN DE AUDITORIAS Y RIESGOS
- CAPACITACIÓN EN SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN DE CALIDAD
- CAPACITACIÓN EN SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN DE AMBIENTAL
- CAPACITACIÓN EN FORMULACIÓN, SEGUIMIENTO Y CIERRE DE PROYECTOS.
- CAPACITACIÓN EN SISTEMAS INTEGRADOS EN SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.
- REFORMA PENSIONAL
- REFORMA LABORAL
- CURSO LIDER PESV
- DIPLOMADO EN EXCEL
- ANÁLISIS DE DATOS CON POWER BI
- DIPLOMADO EN LEGISLACIÓN Y GESTIÓN TRIBUTARIA
- XVII CONGRESO NACIONAL DE PRESUPUESTO PÚBLICO.
- SEMINARIO DE FLUJO DE CAJA Y PROYECCIONES FINANCIERAS
- CARGUE SUI XBRL
- DIPLOMADO EN GERENCIA ESTRATEGICA DE COSTOS Y PRESUPUESTO
- CONGRESO NACIONAL DE FINANZAS PUBLICAS
- NOVEDADES Y MEJORES PRACTICAS EN RETENCION EN LA FUENTE PARA EL SECTOR PUBLICO
- RECAUDO DE CARTERA
- ACTUALIZACION TRIBUTARIA

7. CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN

Año: 2025[illegible]

8. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

Formula del indicador: (Número de Capacitaciones Ejecutadas) / (Número Capacitaciones Programadas Periodo) * 100.

Este indicador proporciona una medida del impacto de las capacitaciones al evaluar cuántas capacitaciones se han realizado de acuerdo al cronograma. Un mayor porcentaje indica una implementación más exitosa de las habilidades y conocimientos adquiridos.

9. INDUCCIÓN NUEVOS TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PÚBLICOS

La Inducción establece las acciones y parámetros que deben tenerse en cuenta en Función Pública, conforme al artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone: "(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo".

Se realizan cada vez que ingresa un funcionario nuevo a la empresa o hay cambio de contrato, adicional a esta se realizara una vez cada dos años dirigido a toda la planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos de Chía - Emserchía E.S.P., para esta vigencia 2025 se realizara la inducción general en fecha por definir.

Es relevante señalar que el programa de inducción y reinducción se lleva a cabo de acuerdo con el cronograma establecido para el PEC en cada vigencia.

10. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El aprovechamiento del programa, por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad y fortalecer su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, la organización y las funciones generales EMSERCHIA E.S.P.
3. Instruirlo sobre la misión de la EMSERCHIA E.S.P. y las funciones de su dependencia, así como sobre sus responsabilidades individuales, deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, la planeación estratégica, las metas y demás información relacionada con EMSERCHIA E.SP.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia hacia los principios, valores y misión de EMSERCHIA E.S.P.

11. REINDUCCIÓN

En EMSERCHIA E.S.P., el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración de los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos 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, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
5. Actualizar a los trabajadores en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Nota: El programa de reintroducción estará sujeto en el momento en que se produzcan cambios en EMSEERCHIA E.S.P.

Las fechas de cumplimiento del cronograma, están sujetas a la disponibilidad de agenda de los capacitadores y de los trabajadores de EMSEERCHIA E.S.P.


SEBASTIAN CAMILO JAMAICA TALERO
Profesional Universitario Talento Humano