 <p>EMPPOAGUAS E.S.P. "Mejor en Calidad y Eficiencia" NIT: 822.001.883-3</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: GTH-PE-DO02</p>
	<p>DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha de Aprobación: 27/01/2021</p>




NIT: 822.001.883-3

EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE SAN JOSE DEL
GUAVIARE

PLAN INSITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA


SAN JOSE DEL GUAVIARE, 2021

 EMP OAGUAS E.S.P. "Mejor en Calidad y Eficiencia" NIT: 822.001.883-3	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO02
	DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha de Aprobación: 27/01/2021

Página 2 de 18

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONALES 4	
2. MARCO NORMATIVO	7
3. OBJETIVOS	8
3.1. OBJETIVO GENERAL	8
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
4. DEFINICIONES:	8
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	9
6. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	10
7. ESTRATEGIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	13
8. HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN DEL PLAN	13
9. DIVULGACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	17
10. RESPONSABILIDADES	17
11. SEGUIMIENTO	17
12. REVISIÓN Y APROBACIÓN	18

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO02
	DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha de Aprobación: 27/01/2021

INTRODUCCIÓN

La empresa de acueducto y alcantarillado de San José de Guaviare – EMPOAGUAS E.S.P, concibe el Talento Humano como elemento principal para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, y en pro de garantizar la idoneidad y capacidad de los trabajadores para el desempeño de sus funciones, establece el Plan Institucional de capacitación para la vigencia.

Por lo anterior, y dándole cumplimiento al Decreto 612 de 2018 en el artículo 1 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.


EMPOAGUAS E.S.P., contribuye en el fortalecimiento de competencias y habilidades de sus trabajadores que le permitan generar valor público y fortalecer la ecuación estado – ciudadano como uno de los objetivos principales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En este sentido la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare, para la identificación de necesidades de capacitación, estableció el Diagnostico de Necesidades de Aprendizaje Organizacionales DNAO.

Las necesidades de capacitación para la vigencia 2021 parten del análisis de la siguiente información:

- El plan de Gestión y Resultados 2020 -2023.
- Oportunidades de mejora detectadas en las auditorías internas y externas realizadas a la empresa.
- Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.
- Necesidades detectadas mediante el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Análisis del Manual de Funciones y Competencias de esta entidad.

La capacitación es parte estratégica de las empresas, mediante la cual se genera de una cultura organizacional, y se fortalecen las competencias y capacidades de los trabajadores para el desempeño de sus funciones, y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

 <p>EMPOAGUAS E.S.P. "Mejor en Calidad y Eficiencia" NIT: 822.001.883-3</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: GTH-PE-DO02</p>
	<p>DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha de Aprobación: 27/01/2021</p>

1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONALES

El presente diagnóstico es utilizado como insumo para el Diseño e Implementación Plan Institucional de Capacitación, se divide en cinco secciones que se detallan en el presente apartado, este desarrollo se encuentra articulado con la estructura organizacional para el óptimo desempeño de la Gestión de Talento Humano, adaptándolas a las exigencias del entorno y la consolidación del personal competente y una entidad efectiva.

1.1. EL PLAN DE GESTIÓN Y RESULTADOS 2020 -2023.

El plan de Gestión y Resultados 2020 – 2023 en sus objetivos estratégicos establecen:


- **OBJETIVO ESTRATÉGICO 2:** Desarrollar el sistema integrado de gestión de la empresa EMPOAGUAS E.S.P., de acuerdo a las necesidades de operación y comercialización de los servicios ofertados y MIPG, con el fin de generar valor agregado a las actividades desarrolladas en los procesos operativos, financieros, ambientales y jurídicos.
- **META:** Lograr un avance del 25% en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

Por lo anterior con la Implementación del MIPG, en su Dimensión 1 Talento Humano y Política Gestión Estratégica del Talento Humano, establece la creación de un Plan Institucional de Capacitación para potencializar las habilidades del personal. Y A su vez de identifica la necesidad de realizar una capacitación que genere valor publico donde se expliquen la operación y avance del MIPG en EMPOAGUAS E.S.P.

1.2. OPORTUNIDADES DE MEJORA DETECTADAS EN LAS AUDITORÍAS INTERNAS Y EXTERNAS REALIZADAS A LA EMPRESA.

EMPOAGUAS E.S.P., en el año 2020 recibió auditorías externas en las que se encontraron hallazgos con respecto a la formación del personal entre las que se encuentran:

- Formación en Competencias Laborales
- Formación en procesos de control de calidad de agua, (Laboratorio)

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO02
	DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha de Aprobación: 27/01/2021

1.3. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el desarrollo de este sistema de gestión mediante Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, inspecciones diarias. De donde se pueden identificar necesidades de formación como:

- Buen Uso de EPP (Elementos de Protección Personal).
- Prevención de Incidentes y Accidentes
- Promoción y Prevención de Salud

Que son importantes para sensibilizar al trabajador y que a su vez permite que sean conscientes de cuidar su salud en el desarrollo de sus labores.


1.4. ANÁLISIS DEL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE ESTA ENTIDAD.

En este aspecto se realizó el análisis de las personas que desarrollan actividades administrativas, encontrando que se hace necesario fortalecer competencias que permitan cumplir a cabalidad las funciones asignadas, evitando los reprocesos y siendo más eficientes en el desarrollo de sus funciones. Las funciones seleccionadas fueron las siguientes:

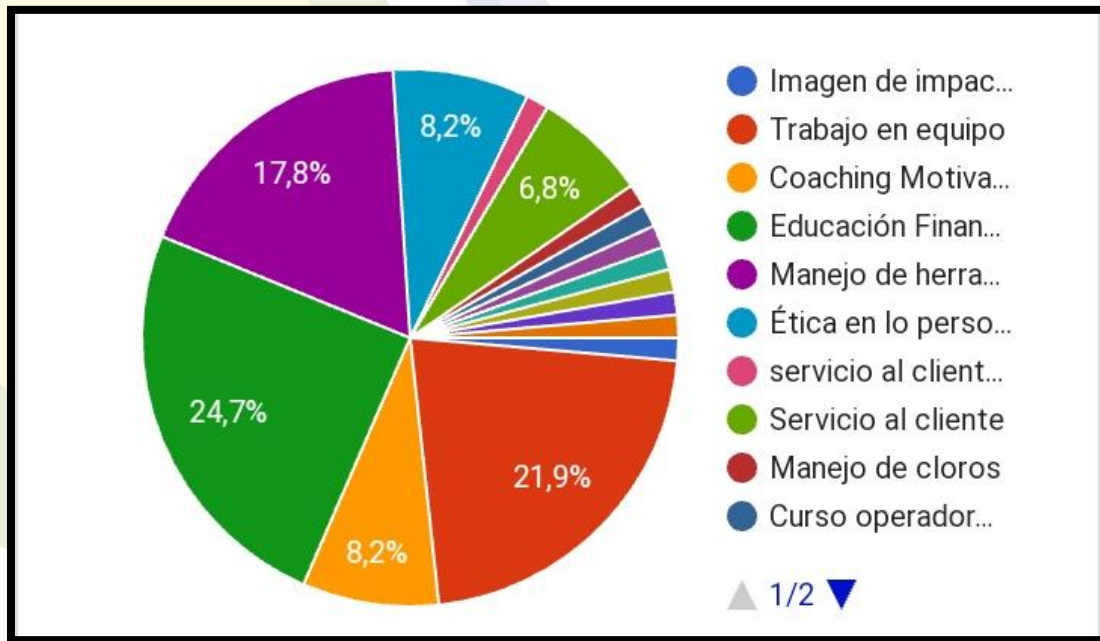
- "Mantener organizado y actualizado el archivo de Gestión de acuerdo con las normas técnicas en materia de archivo general.
- "Redactar y elaborar las comunicaciones internas y externas necesarias en el ejercicio de las funciones propias de la dependencia y presentarlas ante el superior inmediato para la respectiva revisión y suscripción,
- "Llevar control de las suspensiones y cortes mes por mes en una hoja de Excel, para realizar un chequeo periódico de suspensiones o cortes realizados y tomar correctivos necesarios"
- Atención al usuario, Atención Inclusiva - Idiomas (inglés y Nativos).

1.5. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR PARTE DEL PERSONAL.


Mediante la encuesta Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Bienestar social – EMPOAGUAS E.S.P., que tenía como objetivo identificar las necesidades y expectativas en materia de Bienestar, Capacitación e Incentivos para los trabajadores. Arrojaron los siguientes resultados al preguntar los temas de interés para ellos:

 NIT: 822.001.883-3	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO02
	DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha de Aprobación: 27/01/2021

1. Imagen de impacto corporativo
2. Trabajo en equipo
3. Coaching Motivacional
4. Educación Financiera
5. Manejo de herramientas ofimáticas (Word, Excel, Power Point)
6. Ética en lo personal y laboral
7. servicio al cliente mediante comunicación telefónica
8. Servicio al cliente



En la cual después de recoger la herramienta de recolección de información a los 74 trabajadores de la entidad, se inclinan hacia educación financiera con un 24,7%, seguido de 21,9% Trabajo en Equipo y en tercer lugar Manejo de Herramientas Ofimáticas con un 17,8%.

 <p>EMPOAGUAS E.S.P. "Mejor en Calidad y Eficiencia" NIT: 822.001.883-3</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: GTH-PE-DO02</p>
	<p>DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha de Aprobación: 27/01/2021</p>

2. MARCO NORMATIVO

Ley 142 del 1994: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998: por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado. (artículo 24)

Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003: por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la ley 797 de 2003.

Ley 1474 de 2011), artículo 74: por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.


Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015: por medio de cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide Decreto Único el Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Decreto 612 de Septiembre de 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las entidades del estado

Acuerdo N° De 003 Del 22 De Diciembre De 2020 Interno Empoaguas E.S.P: Por el cual se aprueba la modificación a la estructura organizacional, la planta total de cargos y la Escala Salarial de los empleados públicos y trabajadores oficiales y se determinan las funciones de las dependencias de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare "EMPOAGUAS E.S.P.".

 <p>EMPAQUAS E.S.P. "Mejor en Calidad y Eficiencia" NIT: 822.001.883-3</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: GTH-PE-DO02</p>
	<p>DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha de Aprobación: 27/01/2021</p>

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades y competencias de los trabajadores de la empresa para el desempeño de sus funciones y como herramienta de adaptación a los cambios originados por nuevas metodologías o procesos, de acuerdo a los requisitos normativos aplicables y el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa.


3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Crear espacios de desarrollo y crecimiento, para fortalecer los conocimientos de los trabajadores de la empresa para el cumplimiento de sus funciones y así contribuir al mejoramiento institucional.
- Mejorar la calidad del servicio de administración, operación y mantenimiento de luminarias.
- Concientizar a los empleados de la importancia de la utilización de recursos idóneos para ejercer las actividades laborales.
- Cumplir con la normatividad vigente.
- Mejorar el clima laboral y la productividad.
- Prevenir accidentes de trabajo y crear un ambiente seguro que permitan la no ocurrencia de actos inseguros.
- Mejorar los procesos y procedimientos de la empresa.

4. DEFINICIONES:

Plan de Capacitación: Actividades que se realizan con la finalidad contribuir al logro de objetivos de la empresa y fortalecer habilidades y competencias de los trabajadores y contratistas.

Capacitación: Según el decreto 1567 de 1998 en su artículo 4, es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la Informal cuya finalidad es reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos.

 <p>EMPAQUAS E.S.P. "Mejor en Calidad y Eficiencia" NIT: 822.001.883-3</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: GTH-PE-DO02</p>
	<p>DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha de Aprobación: 27/01/2021</p>

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.

Brecha de Competencia: Diferencia entre las competencias evidenciadas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo.

Programa de Inducción y de Reinducción. Está orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad.

Competencias laborales. De acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio.

Inducción: Es aquella que busca familiarizar a los servidores nuevos con la estructura de la entidad y con su misión.

Reinducción: los programas de reinducción deberán impartirse para todos los empleados, estar dirigidos a actualizar a los servidores en relación con la cultura organizacional.


5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo con lo estipulado en el Ley 1567 de 1998 el Plan Institucional de Capacitación de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare, adopta los principios que esta ley enmarca :

Complementariedad: Ya que esta se concibe como un complemento que se debe planear, consultar y enfocar de acuerdo a la naturaleza de la empresa y sus objetivos.

Integralidad: La capacitación debe desarrollar las habilidades de los empleados y contratistas, para esto se debe tener en cuenta el proceso de aprendizaje individual y en equipo.

Objetividad: Los planes de capacitación deben estar realizados bajo un diagnóstico de necesidades de capacitación

 <p>EMPAQUAS E.S.P. "Mejor en Calidad y Eficiencia" NIT: 822.001.883-3</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: GTH-PE-DO02</p>
	<p>DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha de Aprobación: 27/01/2021</p>

Participación: Los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los trabajadores oficiales, servidores públicos y contratistas.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

6. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN


a. Ejes temáticos.

Gestión del conocimiento:

- Dotar de conocimiento a los trabajadores sobre las normas archivísticas para garantizar la adecuada organización del archivo de la empresa que permita la disponibilidad de la información y conocimiento clave en tiempo real.
- Dotar de conocimiento a los trabajadores para la redacción de textos necesarios para el desarrollo de sus funciones.
- Dotar de conocimiento a los trabajadores sobre lo relacionado a la seguridad y salud en el trabajo, para generar una cultura de auto cuidado y prevención. Y a su vez darle cumplimiento a las Resolución 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015.
- Dotar de Conocimiento a los trabajadores en educación financiera que les permita entender como funciona la economía y desarrollar habilidades que le permitan tener bienestar económico.
- Dotar de Conocimiento a los trabajadores en manejo de herramientas offimaticas que les permite mejorar el desarrollo de sus funciones.

Creación del valor público:

- Dotar de conocimiento a los trabajadores sobre los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, los beneficios para el desempeño de sus funciones y logro de los objetivos institucionales de acuerdo a lo requerido por la normatividad vigente aplicable.
- Formar y capacitar a los trabajadores sobre el funcionamiento del Laboratorio de Control de Calidad del Agua.
- Dotar de conocimiento a los trabajadores de la Subgerencia Operativa en competencias laborales norma, que permita prestar un mejor servicio.


 <p>EMPOAGUAS E.S.P. "Mejor en Calidad y Eficiencia" NIT: 822.001.883-3</p>	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO02
	DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha de Aprobación: 27/01/2021
		Página 11 de 18

Gobernanza para la Paz:


- Dotar de conocimiento a los trabajadores sobre la aplicación los valores y principios institucionales establecidos en el código de integridad de la empresa.

b. Cronograma de Actividades

Eje Temático	Actividad	Indicador	Meta
Gestión del Conocimiento	Dimensión de competencia Hacer: Dotar de conocimiento a los trabajadores sobre las normas archivísticas para garantizar la adecuada organización del archivo de la empresa que permita la disponibilidad de la información y conocimiento clave en tiempo real.	N° de 1 Capacitaciones realizadas /N° de Capacitaciones programadas	1 Capacitación en Gestión Documental realizada
	Dimensión de competencia Hacer: Dotar de conocimiento a los trabajadores para la redacción de textos necesarios para el desarrollo de sus funciones.	N° de 1 Capacitaciones realizadas /N° de Capacitaciones programadas	1 Capacitación en Redacción de Textos.
	Dimensión de competencia Hacer: Dotar de conocimiento a los trabajadores sobre lo relacionado a la seguridad y salud en el trabajo, para generar una cultura de auto cuidado y prevención. Y a su vez darle cumplimiento a las Resolución 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015.	N° de 80% de Capacitaciones realizadas /N° de Capacitaciones programadas	80% de capacitaciones de SST (Plan de Capacitación de SST)

 <p>EMPOAGUAS E.S.P. "Mejor en Calidad y Eficiencia" NIT: 822.001.883-3</p>	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO02
	DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha de Aprobación: 27/01/2021
	Página 12 de 18	

Creación del valor público	Dimensión de competencia Saber: Dotar de Conocimiento a los trabajadores en educación financiera que les permita entender como funciona la economía y desarrollar habilidades que le permitan tener bienestar económico.	N° de 1 Capacitaciones realizadas /N° de Capacitaciones programadas	de 1 Capacitación en Educación Financiera
	Dimensión de competencia Hacer: Dotar de Conocimiento a los trabajadores en manejo de herramientas offimaticas que les permite mejorar el desarrollo de sus funciones.	N° de 1 Capacitaciones realizadas /N° de Capacitaciones programadas	de 1 Capacitación sobre manejo de Herramientas Offimaticas
	Dimensión de competencia Saber: Dotar de conocimiento a los trabajadores sobre los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, los beneficios para el desempeño de sus funciones y logro de los objetivos institucionales de acuerdo a lo requerido por la normatividad vigente aplicable.	N° de 1 Capacitaciones realizadas /N° de Capacitaciones programadas	de 1 Capacitación sobre MIPG realizada
	Dimensión de competencia Hacer: Formar y capacitar a los trabajadores sobre el funcionamiento del Laboratorio de Control de Calidad del Agua.	N° de 80% Capacitaciones realizadas /N° de Capacitaciones programadas	de 80% de capacitaciones de SST (Plan de capacitación Manejo de Sustancias Químicas)

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO02
	DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha de Aprobación: 27/01/2021


	Dimensión de competencia Hacer: Dotar de conocimiento a los trabajadores de la Subgerencia Operativa en competencias laborales norma, que permita prestar un mejor servicio.	N° de Capacitaciones realizadas /N° de Capacitaciones programadas	de 1 Capacitación sobre Competencias Laborales
Gobernanza para la Paz	Dimensión de competencia Ser: Dotar de conocimiento a los trabajadores sobre la aplicación los valores y principios institucionales establecidos en el código de integridad de la empresa.	N° de socializaciones realizadas /N° de socializaciones programadas	de Código de Integridad socializado a los trabajadores de la empresa

7. ESTRATEGIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN


Se realizará gestión ante el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, Entidades públicas o privadas para concertar los temas y las fechas para la realización de las capacitaciones a los trabajadores de la empresa.

8. HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN DEL PLAN


En la siguiente la tabla se presentan las herramientas con las que se pretenden evaluar la efectividad de este plan de capacitación.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO02
		Fecha de Aprobación: 27/01/2021
	DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 14 de 18


Eje Temático	Actividad	Objetivo a Evaluar	Meta	Herramienta de Evaluación
Gestión del Conocimiento	Dimensión de competencia Hacer: Dotar de conocimiento a los trabajadores sobre las normas archivísticas para garantizar la adecuada organización del archivo de la empresa que permita la disponibilidad de la información y conocimiento clave en tiempo real.	Aplicación de los aprendido	Unidades administrativas con archivos organizados de acuerdo a las Tablas de Retención Documental y las normas archivísticas	Seguimiento a implementación de las Tablas de Retención Documental y las normas archivísticas
	Dimensión de competencia Hacer: Dotar de conocimiento a los trabajadores para la redacción de textos necesarios para el desarrollo de sus funciones.		Documentos (Informes, Oficios, Actas) escritos correctamente	Examen teórico-práctico de contenidos que demuestre la apropiación de la información
	Dimensión de competencia		Trabajadores sensibilizados	Reducción de Accidentes e

 <p>EMPOAGUAS E.S.P. "Mejor en Calidad y Eficiencia" NIT: 822.001.883-3</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: GTH-PE-DO02</p>
	<p>DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha de Aprobación: 27/01/2021</p>
	<p>Página 15 de 18</p>	

<p>Hacer: Dotar de conocimiento a los trabajadores sobre lo relacionado a la seguridad y salud en el trabajo, para generar una cultura de auto cuidado y prevención. Y a su vez darle cumplimiento a las Resolución 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015.</p>	<p>Aplicación de los aprendido</p>	<p>comprometidos con el autocuidado.</p>	<p>Incidentes laborales.</p>
<p>Dimensión de competencia Saber: Dotar de Conocimiento a los trabajadores en educación financiera que les permita entender como funciona la economía y desarrollar habilidades que le permitan tener bienestar económico.</p>	<p>Aplicación de los aprendido</p>	<p>Trabajadores capacitados en educación financiera.</p>	<p>Examen teórico-práctico de contenidos que demuestre la apropiación de la información</p>
<p>Dimensión de competencia Hacer: Dotar de Conocimiento a los trabajadores en manejo de herramientas offimaticas que les permite mejorar el desarrollo de sus funciones.</p>	<p>Aplicación de los aprendido</p>	<p>Trabajadores capacitados en Herramientas Offimaticas.</p>	<p>Examen teórico-práctico de contenidos que demuestre la apropiación de la información</p>

 <p>EMPHOAGUAS E.S.P. "Mejor en Calidad y Eficiencia" NIT: 822.001.883-3</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: GTH-PE-DO02</p>
	<p>DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha de Aprobación: 27/01/2021</p>

<p>Creación del valor público</p>	<p>Dimensión de competencia Saber: Dotar de conocimiento a los trabajadores sobre los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, los beneficios para el desempeño de sus funciones y logro de los objetivos institucionales de acuerdo a lo requerido por la normatividad vigente aplicable.</p>	<p>Aplicación de los aprendido</p>	<p>Incremento en el avance de la implementación de los Requisitos de MIPG</p>	<p>Seguimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión</p>
	<p>Dimensión de competencia Hacer: Formar y capacitar a los trabajadores sobre el funcionamiento del Laboratorio de Control de Calidad del Agua.</p>	<p>Aplicación de los aprendido</p>	<p>Personal del Laboratorio Capacitado en el Manejo de Sustancias Químicas</p>	<p>Reducción de Accidentes e Incidentes laborales en el laboratorio.</p>
	<p>Dimensión de competencia Hacer: Dotar de conocimiento a los trabajadores de la Subgerencia Operativa en competencias laborales norma, que permita prestar un mejor servicio.</p>	<p>Aplicación de los aprendido</p>	<p>Personal Operativo generando valor público y mejorando el servicio al usuario.</p>	<p>Examen teórico-práctico de contenidos que demuestre la apropiación de la información</p>

 EMPAQUAS E.S.P. "Mejor en Calidad y Eficiencia" NIT: 822.001.883-3	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO02
	DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha de Aprobación: 27/01/2021

Página 17 de 18

Gobernanza para la Paz	Dimensión de competencia Ser: Dotar de conocimiento a los trabajadores sobre la aplicación los valores y principios institucionales establecidos en el código de integridad de la empresa.	Aplicación de los aprendido	N° de socializaciones realizada /N° de socializaciones programadas	Examen teórico-práctico de contenidos que demuestre la apropiación de la información
-------------------------------	---	------------------------------------	--	--

9. DIVULGACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El plan institucional de capacitación se socializará con los trabajadores y se publicará en la página web de la empresa.

10. RESPONSABILIDADES

Elaboración y aprobación.


La elaboración y aprobación del plan institucional de capacitación es liderada por la subgerencia administrativa y financiera, participan las demás oficinas, debe ser revisado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y aprobado por la alta dirección.

Implementación.

Los trabajadores vinculados a la empresa deben asistir a las capacitaciones programada por la empresa.

11. SEGUIMIENTO

Responsable: Subgerencia administrativa y financiera.

 <p>EMPAQUAS E.S.P. "Mejor en Calidad y Eficiencia" NIT: 822.001.883-3</p>	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO02
		Fecha de Aprobación: 27/01/2021
	DOCUMENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 18 de 18

Periodicidad: se debe realizar un seguimiento semestral a la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

12. REVISIÓN Y APROBACIÓN

Revisado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Elaboró: Angie Katherinne Duarte Suarez		Revisó: Jorge Alberto Novoa Bocanegra	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
AREA: Adm y Financiera		AREA: Adm y Financiera	Aprobado mediante acta día 27 de enero de 2021
Fecha:	Justificación:		
27/01/2021	Actualización del plan institucional de capacitación para la vigencia 2021		