NIT: 822.001.883-3

EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE SAN JOSE DEL GUAVIARE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

SAN JOSÉ DEL GUAVIARE, 2022

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 4
2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONALES.5
2.1 EL PLAN DE GESTIÓN Y RESULTADOS 2020 -2023.....5
2.2 OPORTUNIDADES DE MEJORA DETECTADAS EN LAS AUDITORÍAS INTERNAS Y EXTERNAS REALIZADAS A LA EMPRESA. 5
2.3 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 6
2.4 ANÁLISIS DEL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE ESTA ENTIDAD. 6
2.5 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR PARTE DEL PERSONAL. 6
3. MARCO NORMATIVO 7
4. OBJETIVOS 8
4.1. OBJETIVO GENERAL.....8
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 8
 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. 8
 Mejorar la calidad del servicio de administración, operación y mantenimiento de luminarias. 8
 Concientizar a los empleados de la importancia de la utilización de recursos idóneos parta ejercer las actividades laborales. 8
 Cumplir con la normatividad vigente. 8
 Mejorar el clima laboral y la productividad. 8
 Prevenir accidentes de trabajo y crear un ambiente seguro que permitan la no ocurrencia de actos inseguros. 8
 Mejorar los procesos y procedimientos de la empresa. 8
5. DEFINICIONES: 8
6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN 9
7. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 10
8. RESPONSABILIDADES 12
9. SEGUIMIENTO 12
10. COMUNICACIÓN Y CONSULTA 12

El plan estratégico de talento humano se publicará en los medios de comunicación interno y externo de la empresa para darlos a conocer a los grupos de valor internos y externos 12

11. REVISIÓN Y APROBACIÓN 12

Revisado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño mediante acta 001-2022. 12

12. ANEXOS 13

1. INTRODUCCIÓN

El Decreto 612 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.", establece en el 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. Entre los que se encuentra el Plan Institucional de Capacitación.

EMPOAGUAS E.S.P., está comprometida con el mejoramiento continuo y el cumplimento de objetivos y metas institucionales, concibe el Talento Humano como elemento principal por lo que a través de este plan de capacitación busca dar la competencia necesaria a sus trabajadores en pro de garantizar la idoneidad y capacidad de los trabajadores para el desempeño de sus funciones.

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare, con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. contribuye en el fortalecimiento de competencias y habilidades de sus trabajadores que le permitan generar valor público y fortalecer la ecuación estado – ciudadano. Por lo anterior, en la identificación de necesidades de capacitación, estableció el Diagnostico de Necesidades de Aprendizaje Organizacionales DNAO, partiendo 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.

2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONALES

Este 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.

2.1 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
- **OBJETIVO ESTRATÉGICO 4:** desarrollar las competencias,habilidades y destrezas del recurso humano de acuerdo a la estructura organizacional de la empresa por medio de capacitación, evaluación de conocimientos y ejecución de funciones, con el fin de generar bienestar, entornos productivos y saludables que lleven al cumplimiento de la misión, visión y estrategias de la empresa EMPOAGUAS E.S.P.
  META: Mejoramiento de las competencias del personal en 60%

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.

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

EMPOAGUAS E.S.P., en el año 2021 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)

2.3 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para el cumplimiento de la normatividad (Resolución 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015), el área de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la 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
- Brigadas de Emergencia

Para 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.

2.4 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 para el personal comercial.
- Atención al usuario, Atención Inclusiva - Idiomas (inglés y Nativos).

2.5 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:

¿En qué temas le interesaría capacitarse para la vigencia 2022?

ITEM	%
Archivo - Gestión Documental	3.9%
Comunicación Asertiva	7,8%
Componente Ambiental	11,8%
Atención al Cliente	9,8%
Propios de Acueducto y Alcantarillado	**54,9%**
Ingles	15,7%
Temas relacionados con administración publica	23,5%
Tecnología	23,5%

3. 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 estad

Acuerdo N° De 002 del 29 De diciembre De 2021: 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.".

4. OBJETIVOS

4.1. 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.

4.2. 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 parta 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.

5. 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.

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.

6. 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

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.

7. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

7.1 Ejes temáticos.

Gestión del conocimiento:

Dotar de conocimiento a los trabajadores en temas propios de temas en relación a los servicios de **acueducto y alcantarillado** para fortalecer los conocimientos en sus funciones.

Dotar de Conocimiento a los trabajadores en temas de **administración pública** que les permita entender cómo funciona la entidad habilidades que permiten generar cultura organizacional

Dotar al personal en temas relacionados a la **tecnología** en base a las funciones desempeñadas dentro de los diferentes roles de la Empresa.

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 de Conocimiento a los trabajadores frente al Sistema de Gestión de Calidad del Laboratorio ISO 17025:2017.

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, que permita prestar un mejor servicio.

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.

7.2 Cronograma de Actividades

Eje Temático	Actividad	Indicador	Meta
Gestión del Conocimiento	Dotar de conocimiento a los trabajadores en temas propios de temas en relación a los servicios de **acueducto y alcantarillado** para fortalecer los conocimientos en sus funciones.	N° de Capacitaciones realizada /N° de Capacitaciones programadas	1 Capacitación en acueducto y alcantarillado realizada
	Dimensión de competencia Saber: Dotar de Conocimiento a los trabajadores en temas de administración pública que les permita entender cómo funciona la entidad habilidades que permiten generar cultura organizacional.	N° de Capacitaciones realizada /N° de Capacitaciones programadas	1 Capacitación en temas de administración pública
	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 Capacitaciones realizada /N° de Capacitaciones programadas	80% de capacitaciones de SST (Plan de Capacitación de SST)
Creación del valor público	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 Capacitaciones realizada /N° de Capacitaciones programadas	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 Capacitaciones realizada /N° de Capacitaciones programadas	80% de capacitaciones del Laboratorio de Aguas (Plan de capacitación Manejo de Sustancias Químicas)

	Dotar al personal en temas relacionados a la tecnología en base a las funciones desempeñadas dentro de los diferentes roles de la Empresa	N° de Capacitaciones realizada /N° de Capacitaciones programadas	1 Capacitación sobre tecnologia realizada
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 realizada /N° de socializaciones programadas	Código de Integridad socializado a los trabajadores de la empresa

8. RESPONSABILIDADES

Elaboración y aprobación.

Es liderada por la subgerencia administrativa y financiera, participa las demás oficinas, revisa el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y aprueba la alta dirección.

Implementación.

La implementación es de responsabilidad de todos los trabajadores vinculados a la empresa.

9. SEGUIMIENTO

Responsable: Subgerencia administrativa y financiera.

Periodicidad: un seguimiento semestral a la implementación del plan estratégico de talento humano, elaboración de informe de resultado y presentación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

10. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

El plan estratégico de talento humano se publicará en los medios de comunicación interno y externo de la empresa para darlos a conocer a los grupos de valor internos y externos

11. REVISIÓN Y APROBACIÓN

Revisado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño mediante acta 001-2022.

12. ANEXOS

Cronograma de actividades del Plan Estratégico de Talento Humano para le vigencia actual.

Elaboró: Subgerente Administrativa y financiera	**Revisó:** Subgerente Administrativa y financiera	**Aprobó:** Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Fecha:	**Justificación:**
26/01/2022	Actualización del plan institucional de capacitación para la vigencia 2022