



NIT: 822.001.883-3

EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE SAN JOSE DEL
GUAVIARE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

SAN JOSÉ DEL GUAVIARE

	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO DOCUMENTO: PLAN ESTRÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO1-01
		Fecha de Aprobación: 29-03-2019
		Página 2 de 15

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONALES.....	5
2.1 OPORTUNIDADES DE MEJORA DETECTADAS EN LAS AUDITORÍAS INTERNAS Y EXTERNAS REALIZADAS A LA EMPRESA.	6
2.2 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	6
2.3 ANÁLISIS DEL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE ESTA ENTIDAD.....	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 para 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. DNAO (Diagnostico de Necesidades de Aprendizaje Organizacionales).....	10
8. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	12
9. RESPONSABILIDADES	14

	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO DOCUMENTO: PLAN ESTRÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO1-01
		Fecha de Aprobación: 29-03-2019
		Página 3 de 15

10. SEGUIMIENTO..... 14

11. COMUNICACIÓN Y CONSULTA 15

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..... 15

12. REVISIÓN Y APROBACIÓN..... ¡Error! Marcador no definido.

Revisado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño... **¡Error! Marcador no definido.**

 NIT: 822.001.883-3	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO DOCUMENTO: PLAN ESTRÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO1-01
		Fecha de Aprobación: 29-03-2019
		Página 4 de 15

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 cumplimiento 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:

- 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.

 NIT: 822.001.883-3	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO DOCUMENTO: PLAN ESTRÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO1-01
		Fecha de Aprobación: 29-03-2019
		Página 5 de 15

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.

-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.

	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO DOCUMENTO: PLAN ESTRÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO1-01
		Fecha de Aprobación: 29-03-2019
		Página 6 de 15

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

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

- Ejecutar actividades orientadas a fortalecer la cultura de servicio de los servidores públicos de la entidad - (Guía de lenguaje claro, carta de trato digno, socializar la Estrategia de Servicio al Ciudadano.
- Incluir en el PIC temáticas relacionadas con servicio al ciudadano, capacitación o formación en lenguaje claro teniendo en cuenta el curso del DNP frente al tema de lenguaje claro.
- Revisar viabilidad de incorporar el tema de servicio al ciudadano dentro del Plan de incentivos vigente.
- Garantizar en las jornadas de inducción y reinducción temas sobre lenguaje claro.

2.2 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.

2.3 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:

	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO DOCUMENTO: PLAN ESTRÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO1-01
		Fecha de Aprobación: 29-03-2019
		Página 7 de 15

- 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).

3. MARCO NORMATIVO

Ley 142 del 1994: Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones.

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

	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO DOCUMENTO: PLAN ESTRÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO1-01
		Fecha de Aprobación: 29-03-2019
		Página 8 de 15

Acuerdo N° De 003 del 29 De diciembre De 2022: 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 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.

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.

	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO DOCUMENTO: PLAN ESTRÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO1-01
		Fecha de Aprobación: 29-03-2019
		Página 9 de 15

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

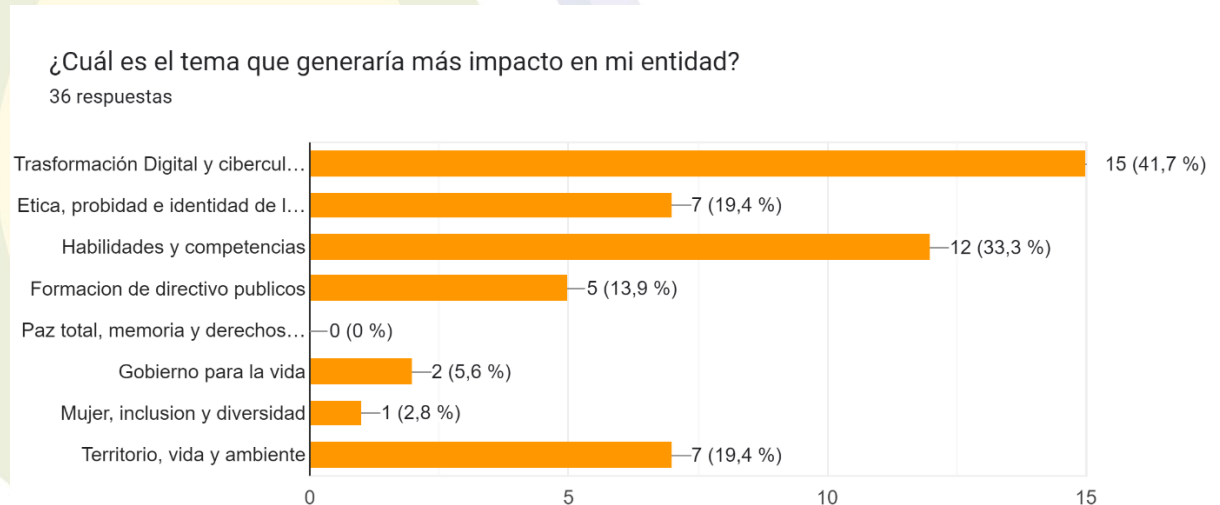
Participación: Los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de

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. DNAO (Diagnostico de Necesidades de Aprendizaje Organizacionales).

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 capacitación para los trabajadores. Arrojaron los siguientes resultados al preguntar los temas de interés para ellos:



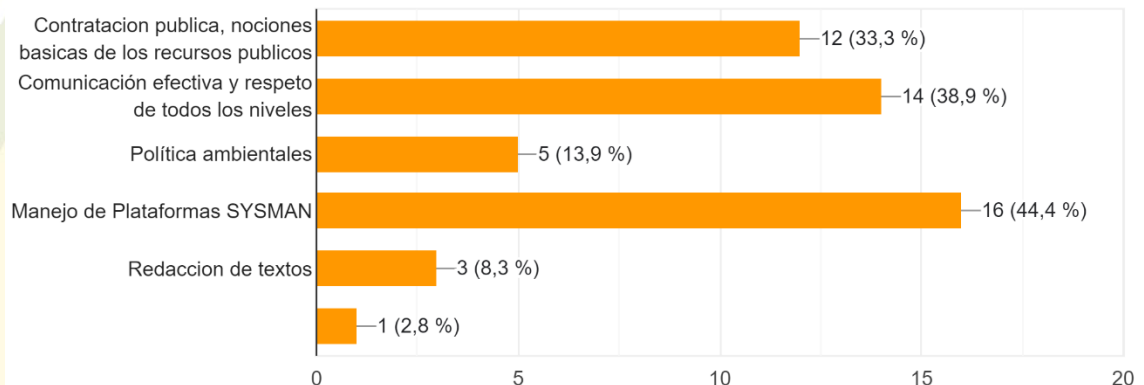
Resultados

¿Cuál es el tema que generaría más impacto en mi entidad?		
TEMA	VOTOS	PORCENTAJE
Trasformación Digital y cibercultura	15	41,7%
Etica, probidad e identidad de lo publico (Código de integridad)	7	19,4%
Habilidades y competencias	12	12%
Formacion de directivo publicos	5	13,9%
Paz total, memoria y derechos humanos	0	0%
Gobierno para la vida	2	5,6%

Mujer, inclusion y diversidad	1	2,8%
Territorio, vida y ambiente	7	19,4%

¿Qué otro tema se deberá tratar en el Plan de Institucional de Capacitación ?

36 respuestas



¿Qué otro tema se deberá tratar en el Plan de Institucional de Capacitación ?		
TEMA	VOTOS	PORCENTAJE
Contratación publica, nociones básicas de los recursos públicos	12	33,3%
Comunicación efectiva y respeto de todos los niveles	14	38,9%
Políticas ambientales	5	13,9%
Manejo de Plataformas SYSMAN	16	44,4%
Redacción de textos	3	8,3%

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: Transformación Digital y cibercultura; ética, probidad e identidad de lo público (Código de integridad); Habilidades y competencias; Formación de directivos públicos; Territorio, vida y ambiente; Contratación pública, nociones básicas de los recursos públicos; Comunicación efectiva y respeto de todos los niveles; Políticas ambientales y Manejo de Plataformas SYSMAN.

8. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Así mismo, tener en cuenta lo que la priorización temática propone:

Ilustración 1. Ejes temáticos para la formulación del PIC



Fuente Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

8.1 Ejes temáticos

1. EJE PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHO HUMANOS

Responde al papel fundamental que tienen las administraciones publicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son encargados de gestionar, y coordinar políticas publicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población:

	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO DOCUMENTO: PLAN ESTRÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO1-01
		Fecha de Aprobación: 29-03-2019
		Página 13 de 15

2. EJE 2 TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Esta dirigido a servidoras y servidores publicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbolico de las relaciones entre sociedad y naturales.

En este sentido las y los servidores publicos tendran la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoracion de los terriotiros donde se desembuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, genrar ciertas estrategias de planificacion para el desarrollo dentro del contexto de las problemativas locales y variables del territorio d emanera particular ofreciendo una solucion a esas fenomenos e inconvenientes socioterrioteialesm como tambien propender por la trasformacion y gestion del territorio de forma multiescolar.

3. EJE 3 MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD

Este propende cualificar las capacidades del talento humano de las entidades publicar, en el enfoque de genero, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestion publica y su desarrollo.

4. EJE 4 TRASFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA

La capacitacion y la formacion de las y los servidores publicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industrias 4.0 de la cuarta revolucion industrial y de la trasformacion digital en el sector publico, pues los procesos de trasformacion de la economia en el mundo, sus conceptos, engoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administracion publica.

5. EJE 5 PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar

	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO DOCUMENTO: PLAN ESTRÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO1-01
		Fecha de Aprobación: 29-03-2019
		Página 14 de 15

preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida,

6. EJE 6 HABILIDADES Y COMPETENCIAS

A travez de este je, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la cosntruccion de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catalogo de competencias para lograr la gestion estrategica del talento humano, un diferencial valioso de incremento al valor publico desde el rol de servidor publico.

7. Estrategia de implementacion

Entre las estrategias a implementar en el periodo del presente plan relacionadas con el plan Institucional de Capacitación se pueden mencionar las siguientes:

- Llevar los registros de las actividades y asistentes a las actividades de capacitación, de manera sistematizada para generar cualquier reporte requerido con esta información.
- Evaluar eficacia del Plan Institucional de Capacitación y de todos sus elementos.

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

	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PE-DO1-01
	DOCUMENTO: PLAN ESTRÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de Aprobación: 29-03-2019
		Página 15 de 15

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

Elaboró: Subgerente Administrativa y financiera		Revisó: Subgerente Administrativa y financiera	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Fecha	Justificación		
31/01/2024	Actualización del plan institucional de capacitación para la vigencia 2024		