



NIT: 822.001.883-3

EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE SAN JOSE DEL GUAVIARE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

SAN JOSÉ DEL GUAVIARE



Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. OBJETIVOS	5
3.1. OBJETIVO GENERAL	5
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
4. DEFINICIONES	5
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	6
6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONALES.	7
7. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	10
8. PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA ABOGADOS	13
9. PROGRAMA DE BILINGÜISMO	14
10. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO AL LABORATORIO DE CONTROL DE CALIDAD	15
10.1. Finalidad:	15
10.2. Objetivos comunes:	16
10.3. Estrategias para la articulación:	16
11. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACION	17
11.1. Identificación de Necesidades Formativas	17
11.2. Diseño de Programas de Capacitación	17
11.3. Calendario de Capacitación	17
11.4. Evaluación de la Eficacia de las Capacitaciones	17
11.5. Uso de Tecnología para el Aprendizaje	18
11.6. Seguimiento y Mejora Continua del Plan	18
12. COMUNICACIÓN Y CONSULTA	18



		PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO DOCUMENTO: PLAN ESTRÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P4-PL01-01
			Vesión: 01
			Fecha: 31-01-2025
			Página 3 de 18

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan Institucional de Capacitación de EMPOAGUAS E.S.P. se desarrolla en conformidad con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y se fundamenta en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Este plan busca fortalecer las competencias y habilidades del talento humano de la entidad, contribuyendo al cumplimiento de objetivos institucionales y a la generación de valor público.

Adicionalmente, el Decreto 612 de 2018 establece las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de las entidades del Estado. Según lo dispuesto en el artículo 2.2.22.3.14, las entidades deben integrar sus planes institucionales al Plan de Acción y publicarlos en sus respectivas páginas web a más tardar el 31 de enero de cada año. Entre estos planes se incluye el Plan Institucional de Capacitación, el cual es clave para el fortalecimiento del talento humano.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación establece seis ejes temáticos fundamentales que guían la estructuración del presente plan:

1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, que fomenta capacidades para construir escenarios de paz y garantizar derechos humanos.
2. Territorio, Vida y Ambiente, orientado a integrar estrategias para abordar problemáticas socioterritoriales desde una perspectiva sostenible.
3. Mujeres, Inclusión y Diversidad, cuyo objetivo es promover la equidad de género, la inclusión y la diversidad en la gestión pública.
4. Transformación Digital y Cibercultura, para adaptarse a las exigencias de la Cuarta Revolución Industrial mediante el uso de tecnologías avanzadas.
5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público, enfocado en fortalecer la ética y los valores en el desempeño de las funciones públicas.
6. Habilidades y Competencias, que busca desarrollar competencias estratégicas para incrementar el valor público de la gestión institucional.

EMPOAGUAS E.S.P. está comprometida con el mejoramiento continuo y el cumplimiento de sus objetivos institucionales. Concibe el talento humano como un elemento fundamental para la eficiencia y eficacia de sus operaciones. A través de este plan de capacitación, busca proporcionar a sus trabajadores las competencias necesarias para garantizar su idoneidad y capacidad en el desempeño de sus funciones.

Para la identificación de las necesidades de capacitación, EMPOAGUAS E.S.P. realizó un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacionales (DNAO), basado en el análisis de la siguiente información: oportunidades de mejora detectadas en las auditorías internas y externas realizadas a la empresa, la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, las necesidades detectadas mediante el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y el análisis del Manual de Funciones y Competencias de la entidad.

Con la implementación del MIPG, EMPOAGUAS E.S.P. contribuye al fortalecimiento de las competencias y habilidades de sus trabajadores, generando valor público y fortaleciendo la relación Estado-ciudadano. Este plan de capacitación se integra plenamente con el MIPG, alineándose con sus principios y objetivos.

El Plan Institucional de Capacitación de EMPOAGUAS E.S.P. es una herramienta clave para el desarrollo del talento humano y el logro de la eficiencia institucional. Su estructuración, basada en los seis ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, garantiza una capacitación integral que responde a las necesidades actuales y futuras de la organización, promoviendo una gestión pública eficiente, inclusiva y ética.

2. 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 1499 de 2017:

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

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades y competencias de los trabajadores de EMPOAGUAS E.S.P. para el desempeño eficiente de sus funciones, promoviendo su adaptación a nuevos procesos y metodologías, en cumplimiento de los requisitos normativos aplicables y los objetivos estratégicos de la empresa.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar el desarrollo continuo de competencias técnicas y blandas, asegurando la mejora del desempeño laboral y la contribución al mejoramiento institucional.
- Fortalecer el clima organizacional y la productividad, desarrollando competencias interpersonales y de trabajo colaborativo.
- Optimizar los procesos internos y la eficiencia operativa, mediante la formación en buenas prácticas y herramientas tecnológicas.

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.

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

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. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONALES

El diagnóstico de necesidades de capacitación de EMPOAGUAS E.S.P. ha sido desarrollado a partir de un análisis integral que comprende auditorías internas y externas, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el análisis del manual de funciones y competencias de la entidad. Este diagnóstico permite identificar oportunidades de mejora, carencias de formación y áreas críticas que deben ser fortalecidas para asegurar un desempeño eficiente del talento humano, garantizar el cumplimiento normativo y mejorar la calidad del servicio ofrecido a la comunidad. Además, para asegurar que las capacitaciones respondan a las necesidades e intereses reales de los colaboradores, se aplicará una encuesta que permitirá la selección de temáticas por eje temático.

2.1. Oportunidades de mejora detectadas en las auditorías internas y externas realizadas a la empresa

Las auditorías externas realizadas a EMPOAGUAS E.S.P. han evidenciado hallazgos relacionados con la formación del personal, señalando la necesidad de implementar acciones que fomenten una cultura de servicio efectiva y alineada con los principios de la administración pública. Las principales oportunidades de mejora identificadas son las siguientes:

- Ejecutar actividades orientadas a fortalecer la cultura de servicio de los servidores públicos, mediante la implementación y socialización de herramientas como la Guía de Lenguaje Claro, la Carta de Trato Digno y la Estrategia de Servicio al Ciudadano.
- Incluir en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) temáticas relacionadas con servicio al ciudadano y formación en lenguaje claro, teniendo en cuenta



el curso ofrecido por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) sobre el tema.

- Revisar la viabilidad de incorporar el tema de servicio al ciudadano dentro del Plan de Incentivos vigente, para motivar el compromiso del personal.
- Garantizar que las jornadas de inducción y reinducción incluyan formación sobre lenguaje claro, con el fin de mejorar la comunicación institucional y la atención al ciudadano.

2.2. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

En cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo ha identificado, mediante la matriz de peligros, inspecciones diarias y evaluaciones de riesgos, diversas necesidades de capacitación para promover un entorno laboral seguro. Las principales áreas de formación detectadas son:

- **Uso adecuado de Elementos de Protección Personal (EPP):** Asegurar que el personal conozca y utilice correctamente los EPP para prevenir riesgos laborales.
- **Prevención de incidentes y accidentes:** Capacitar al personal en la identificación y control de condiciones inseguras.
- **Promoción y prevención de la salud:** Fomentar hábitos saludables y estrategias de prevención de enfermedades ocupacionales.
- **Brigadas de emergencia:** Entrenar a los trabajadores en la correcta respuesta ante emergencias, incluyendo primeros auxilios y evacuación.

Estas formaciones son fundamentales para sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia del cuidado de su salud y seguridad en el desarrollo de sus funciones.

2.3. Análisis del Manual de Funciones y Competencias de la Entidad

El análisis del manual de funciones permitió identificar la necesidad de fortalecer competencias específicas en el personal administrativo, con el objetivo de mejorar la eficiencia, evitar reprocesos y asegurar el cumplimiento efectivo de las tareas asignadas. Las funciones seleccionadas que requieren capacitación adicional son:

- **Gestión documental:** Mantener organizado y actualizado el archivo de gestión, cumpliendo con las normas técnicas en materia de archivo general.
- **Redacción y elaboración de comunicaciones:** Desarrollar habilidades para redactar y elaborar comunicaciones internas y externas de manera clara, efectiva y profesional, presentándolas para revisión y suscripción.
- **Control de suspensiones y cortes:** Llevar un control eficiente de las suspensiones y cortes mediante el uso de herramientas digitales (como



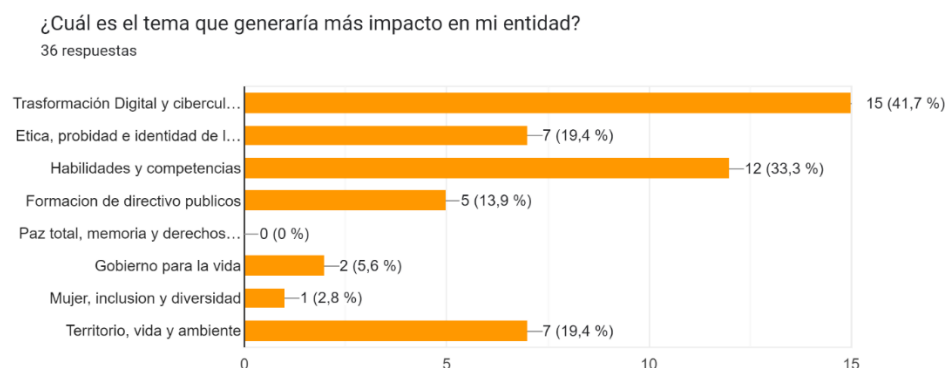
Excel), realizando chequeos periódicos para tomar los correctivos necesarios en el área comercial.

- **Atención al usuario:** Mejorar las competencias en atención al usuario, incluyendo atención inclusiva en idiomas (inglés y lenguas nativas), para ofrecer un servicio más accesible y efectivo.

2.4. Aplicación de encuesta para selección de temáticas

Para complementar este diagnóstico, se aplicará una encuesta a los colaboradores de la empresa con el fin de recoger información sobre sus intereses y necesidades de formación en cada uno de los ejes temáticos identificados. Esta estrategia permitirá priorizar las temáticas de capacitación según la percepción y requerimientos del personal, garantizando que el Plan Institucional de Capacitación responda a las verdaderas necesidades organizacionales y del talento humano.

Este diagnóstico proporciona una base sólida para el diseño del Plan Institucional de Capacitación, asegurando que las actividades formativas respondan a las necesidades reales de la organización y contribuyan al desarrollo de un talento humano competente y comprometido con la misión institucional. Los resultados se comparten a continuación:



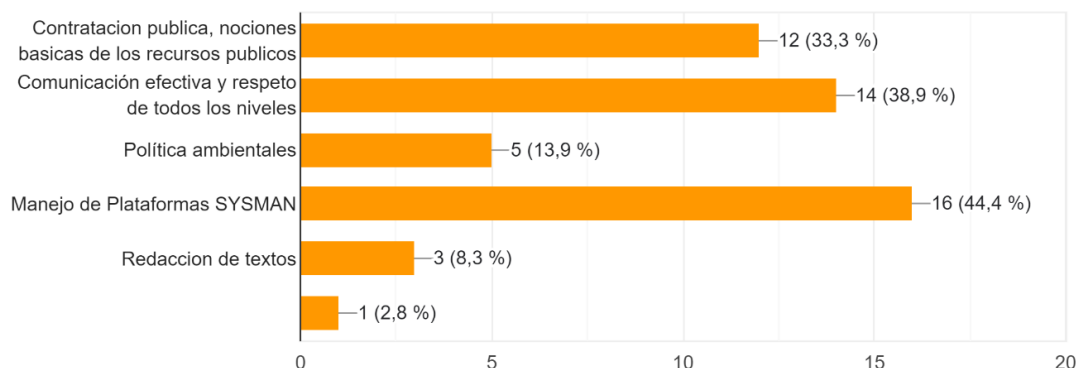
Resultados

¿Cuál es el tema que generaría más impacto en mi entidad?		
TEMA	VOTOS	PORCENTAJE
Transformación 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%

7. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de EMPOAGUAS E.S.P. está diseñado para abordar de manera integral las necesidades de formación identificadas en el diagnóstico. Para ello, se han definido diversos componentes que permitirán estructurar un proceso de aprendizaje eficiente, alineado con los objetivos institucionales y las expectativas de desarrollo del talento humano. Como se detalla a continuación:



Ilustración 1. Ejes temáticos para la formulación del PIC



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

Adicionalmente, se describen los ejes temáticos en mención:

1. EJE PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Este eje responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad. Las entidades gubernamentales son responsables de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

2. EJE TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Está dirigido a servidores y servidoras públicas con el fin de interpretar y comprender los territorios como un constructo social, así como un sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido, los servidores públicos desarrollarán herramientas para realizar estudios y valoraciones de los territorios en los que operan, ya sea en espacios urbanos o rurales. Esto les permitirá generar estrategias de planificación orientadas al desarrollo, considerando las problemáticas locales y las variables territoriales de manera particular. De esta manera, podrán ofrecer soluciones a fenómenos e inconvenientes socio-territoriales



y contribuir a la transformación y gestión del territorio desde un enfoque multiescalar.

3. EJE MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje busca cualificar las capacidades del talento humano en las entidades públicas, promoviendo un enfoque de género, interseccional y diferencial. Su propósito es garantizar la mejora continua en la gestión pública y fomentar el desarrollo inclusivo dentro de la administración.

4. EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La capacitación y formación de los servidores públicos deben incluir conocimientos sobre los fundamentos de la industria 4.0, la cuarta revolución industrial y la transformación digital en el sector público. Los procesos de transformación de la economía mundial, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos en la industria impactan de diversas maneras la administración pública, por lo que resulta clave que los funcionarios comprendan y apliquen estos cambios en su labor diaria.

5. EJE PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

La capacitación en ética y probidad es fundamental en el contexto actual, donde la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, así como estar preparados para enfrentar situaciones de conflicto de interés o de tentaciones de actuar de manera indebida.

6. EJE HABILIDADES Y COMPETENCIAS

A través de este eje se busca fortalecer y desarrollar competencias laborales que permitan mejorar la gestión del talento humano. Se incluyen aspectos clave como la construcción de empleos tipo, la definición de cuadros funcionales y el desarrollo de un diccionario o catálogo de competencias. Todo esto contribuirá a una gestión estratégica del talento humano en la administración pública, generando un valor agregado en el desempeño de los servidores públicos.

Adicionalmente, se establece el siguiente temario para la ejecución del presente plan:

Eje Temático	Charla
1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.	Construcción de Paz
	Promoción y Protección de Derechos Humano
	Participación Ciudadana
	Dialogo Ciudadano
	Comunicación Interpersonal

	Participación Ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
2. Territorio, Vida y Ambiente.	Espacio, Lugar y territorio
	Cambio Climática y desafíos desde la ciudadanía
	Incrementos sustanciales en la productividad
	Mejoramiento de la Comunicación Lenguaje Claro
	Orientación del Servicio
	Creación en equipo
3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	Liderazgo Femenino
	Cuidado y equidad en el marco de los derechos
	Merito e inclusión y diversidad
	Dialogo Social
	Respeto por la diversidad
	Comunicación Asertiva
4. Transformación Digital y Cibercultura.	Servidor Público 4.0
	Desarrollo de competencias digitales
	Seguridad Digital
	Analítica Institucional
	Ética en la IA
	Aplicación de la Inteligencia Artificial
5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público.	Programación Neurolingüística asociada al entorno Público
	Gestión de Conflicto de Interés
	Impactos psicológicos y emocionales
	Identidad Nacional y del servicio público
	Programa de Transparencia y Ética Pública
	Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas
6. Habilidades y Competencias.	Gestión del Conocimiento y la Innovación
	Comunicación Digital
	Gestión Orientada a Resultados
	Inteligencia Emocional
	Liderazgo Efectivo

8. PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA ABOGADOS

En cumplimiento de la política de defensa jurídica establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y con el propósito de fortalecer las capacidades del personal jurídico de EMPOAGUAS E.S.P., se implementará un programa de formación complementaria dirigido a los abogados de la entidad.

Para esta vigencia, la formación se llevará a cabo mediante la herramienta propuesta por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, disponible en su micrositio web, Comunidad Jurídica de Conocimiento.

Se priorizará la realización de dos cursos virtuales seleccionados del catálogo disponible en el portal. La elección de las temáticas estará a cargo del director Jurídico de la entidad, quien determinará los cursos más pertinentes de acuerdo con las necesidades del servicio y las áreas de mejora detectadas.

Este programa busca:

- Actualizar al personal jurídico en temas clave para la defensa judicial de la empresa.
- Asegurar la adopción de mejores prácticas en la gestión de asuntos legales.
- Garantizar el cumplimiento de estándares de calidad en la gestión jurídica de EMPOAGUAS E.S.P.

El desarrollo de esta formación contribuirá a la prevención de riesgos jurídicos, la mejora de la gestión procesal y el fortalecimiento de la capacidad institucional para la toma de decisiones informadas en materia jurídica.

9. PROGRAMA DE BILINGÜISMO

Con el propósito de fortalecer las competencias comunicativas del talento humano y responder a las crecientes demandas del entorno laboral globalizado, EMPOAGUAS E.S.P. implementará el Programa de Bilingüismo en articulación con el SENA, aprovechando su amplia oferta de formación gratuita en lenguas extranjeras, especialmente en inglés. Esta iniciativa busca no solo mejorar las habilidades lingüísticas del personal, sino también potenciar la calidad del servicio y la capacidad de la entidad para interactuar con diversos públicos.

El SENA ofrece dos modalidades principales:

1. Formación Virtual (English Does Work):

Un programa flexible y accesible compuesto por 13 niveles, que abarcan desde el nivel básico hasta un nivel intermedio de competencia en inglés, conforme al.

2. Formación Presencial:

En función de la disponibilidad en la región, se facilitarán espacios de aprendizaje presencial para quienes prefieran o necesiten una orientación directa en su proceso formativo.



Para asegurar una implementación efectiva, EMPOAGUAS E.S.P. coordinará con el SENA Regional Guaviare la inscripción y participación de los trabajadores, priorizando aquellas áreas que tienen contacto directo con usuarios o que requieren competencias en lenguas extranjeras para su gestión. Además, se brindará apoyo administrativo para simplificar el acceso y fomentar la participación activa de los colaboradores. Con esta estrategia, la empresa apuesta por una formación integral que fortalezca las capacidades del personal, fomente su desarrollo profesional y aumente la competitividad de la organización en un entorno cada vez más globalizado.

10. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO AL LABORATORIO DE CONTROL DE CALIDAD

El Programa de Inducción y Entrenamiento al Laboratorio de Control de Calidad (CCA-PM-PRO02-04) se encuentra alineado y estrechamente vinculado con el Plan Institucional de Capacitación, con el propósito de consolidar los esfuerzos institucionales en la formación continua del personal y, a su vez, asegurar la prestación eficiente y de calidad en los servicios ofrecidos por el laboratorio.

Este programa de inducción tiene como objetivo principal proporcionar a los nuevos integrantes del laboratorio los conocimientos fundamentales y las competencias necesarias en áreas clave del control de calidad, tales como las normativas vigentes, los procedimientos operativos estándar (POE), el manejo de equipos de medición y análisis, y las buenas prácticas de laboratorio. Al integrar este programa dentro del Plan Institucional de Capacitación, se facilita un enfoque coherente y estructurado para el desarrollo de habilidades, garantizando que todo el personal cumpla con los estándares establecidos y continúe mejorando sus capacidades a lo largo del tiempo.

10.1. Finalidad:

Facilitar el proceso de adaptación e integración del nuevo personal que ingresa como auxiliar, pasante o aprendiz SENA al laboratorio de control de calidad de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare, EMPAOGUAS ESP., asegurando que reciban una inducción completa y efectiva que les permita conocer y aplicar los procedimientos de control de calidad establecidos en la empresa, fomentando su integración al equipo de trabajo y optimizando su desempeño en el laboratorio.

10.2. Objetivos comunes:

- Fortalecer las competencias del personal: Ambos programas buscan capacitar al personal en la adquisición y actualización de conocimientos técnicos que optimicen el desempeño en sus áreas específicas, en este caso, en el ámbito del laboratorio de control de calidad.
- Mejorar la calidad en la prestación de servicios: La articulación de este programa con el Plan Institucional de Capacitación contribuye a garantizar la correcta ejecución de procesos en el laboratorio, alineando las habilidades del personal con los estándares de calidad exigidos por la organización y los clientes.
- Fomentar el desarrollo continuo: Se asegura que el personal reciba una capacitación integral desde su inducción hasta el fortalecimiento continuo de sus competencias, alineándose con los objetivos de crecimiento y mejora continua establecidos en el plan institucional.

10.3. Estrategias para la articulación:

- Evaluación de necesidades de capacitación: Las evaluaciones periódicas del personal en el laboratorio de control de calidad identificarán áreas de mejora que serán abordadas tanto en el programa de inducción como en las capacitaciones continuas del Plan Institucional.
- Diseño de programas integrados: El contenido del CCA-PM-PRO02-04 se estructurará de acuerdo con las directrices generales del Plan Institucional de Capacitación, asegurando una formación integral que contemple tanto la inducción inicial como el desarrollo de habilidades avanzadas a lo largo del tiempo.
- Monitoreo y evaluación continua: Se implementará un sistema de seguimiento conjunto para garantizar que los resultados del programa de inducción sean evaluados de forma continua, permitiendo ajustar los módulos de capacitación y asegurar la efectividad en la mejora de la calidad del servicio prestado.
- Retroalimentación constante: Se establecerán mecanismos de retroalimentación entre los participantes y los facilitadores del programa de capacitación, favoreciendo el aprendizaje constante y la optimización de los procesos de calidad dentro del laboratorio.

La integración del Programa de Inducción y Entrenamiento al Laboratorio de Control de Calidad con el Plan Institucional de Capacitación fortalecerá los equipos de trabajo del laboratorio, mejorará la calidad de los servicios brindados y asegurará el cumplimiento de los estándares nacionales e internacionales en control de calidad. Esto redundará en una mayor eficiencia operativa, reducción de errores, y en última



		PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P4-PL01-01
		DOCUMENTO: PLAN ESTRÉGICO DE TALENTO HUMANO	Vesión: 01
			Fecha: 31-01-2025
			Página 17 de 18

instancia, en la satisfacción de los clientes y el fortalecimiento de la reputación institucional.

11. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACION

La estrategia de implementación del Plan Institucional de Capacitación de EMPOAGUAS E.S.P. busca asegurar la adecuada ejecución de las actividades formativas, garantizando la participación efectiva del personal, la alineación con los objetivos estratégicos de la empresa y la mejora continua de sus competencias. Para ello, se establece un enfoque integral basado en los siguientes elementos:

11.1. Identificación de Necesidades Formativas

Las necesidades de capacitación se identifican mediante las siguientes fuentes:

- Resultados del **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)**.
- Hallazgos de auditorías internas y externas.
- Requerimientos normativos y regulatorios.

11.2. Diseño de Programas de Capacitación

Los programas de capacitación se diseñan teniendo en cuenta:

- **Modalidades:** Presencial, virtual o híbrida, según la naturaleza de los temas a tratar y las condiciones del personal.
- **Metodologías:** Aprendizaje teórico-práctico, estudios de casos, talleres participativos y simulaciones.
- **Enfoque:** Capacitación técnica y desarrollo de competencias blandas.
- **Duración:** De acuerdo con la complejidad del contenido y el tiempo disponible del personal.
- **Temáticas prioritarias:** Seguridad y salud en el trabajo, mejora del servicio al ciudadano, gestión documental, transformación digital y atención inclusiva.

11.3. Calendario de Capacitación

Se establecerá un cronograma anual que priorice las capacitaciones críticas y garantice la participación de todos los colaboradores. El calendario se revisará trimestralmente para realizar ajustes según las necesidades emergentes.

11.4. Evaluación de la Eficacia de las Capacitaciones

Se implementará un sistema de evaluación que contemple:

- **Evaluación de conocimientos adquiridos:** Mediante pruebas antes y después de cada capacitación.
- **Aplicación práctica:** Seguimiento del uso efectivo de lo aprendido en el entorno laboral.
- **Indicadores de impacto:** Como la reducción de reprocesos, mejora del clima laboral y aumento de la eficiencia operativa.

11.5. Uso de Tecnología para el Aprendizaje

Se potenciará el uso de herramientas tecnológicas, como plataformas de aprendizaje virtual y contenidos digitales interactivos, para facilitar el acceso a la formación y ampliar la cobertura de las actividades de capacitación.

11.6. Seguimiento y Mejora Continua del Plan

El plan de capacitación será monitoreado de manera continua para asegurar su cumplimiento y efectividad, contemplando:

- Reuniones periódicas del Comité de Capacitación.
- Análisis de resultados e informes semestrales.
- Ajustes y rediseño de actividades formativas según las necesidades identificadas.

12. 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