

PLAN DEPARTAMENTAL DE AGUA Y SANEAMIENTO PÚBLICO

Montería, Córdoba




PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2024

MONTERÍA



PLAN DEPARTAMENTAL
DE AGUA Y SANEAMIENTO BÁSICO
Departamento de Córdoba



	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

INTRODUCCION

La empresa de servicios públicos **AGUAS DE CORDOBA S.A. E.S.P** tiene como finalidad generar un cambio en el fortalecimiento institucional, la empresa busca ofrecer a sus trabajadores un **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION** con el propósito de desarrollar competencias funcionales inclinadas al desarrollo armónico e integral del trabajador, elevando los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del sentido de pertenencia del trabajador con la empresa.

Fortaleciendo el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integralidad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la entidad.

Para la ejecución del plan en mención se tendrán en cuenta las políticas en materia de recursos humanos.


Cabe aclarar que esté plan está sujeto a modificaciones, al efecto de las actividades enfocadas, a la asistencia, satisfacción, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por las dependencias de la entidad y solicitudes de capacitación para el fortalecimiento de las competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del autoaprendizaje.

Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los trabajadores de **AGUAS DE CORDOBA S.A. E.S.P.**
- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento empresarial, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del servidor público.

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la empresa.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales en cada uno de los colaboradores o empleados.
- Realizar seguimientos y evaluación a las distintas capacitaciones, para conocer el impacto que puedan tener en las dinámicas laborales de la empresa y en los trabajadores.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.


LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

- **Conceptuales La Profesionalización del Empleo Público:**
Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- **Pedagógicos El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.
- **Desarrollo de Competencias laborales:** Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

EJES TEMÁTICOS

Gestión del conocimiento

Responde a la necesidad de instalar capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades de las entidades públicas. Es por esto

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

que, a través del Plan Institucional de Capacitación se busca la integración de programas que permitirán a los funcionarios de **AGUAS DE CORDOBA S.A. E.S.P** recibir el conocimiento y ser agentes multiplicadores a su equipo de trabajo, propiciando así una cultura de conocimiento que impacte a los procesos de la entidad.

Creación de valor público El concepto de valor público se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere mayor satisfacción a la sociedad. Desde **AGUAS DE CORDOBA S.A. E.S.P.** se busca a partir de las acciones de formación potencializar las competencias, habilidades y destrezas de nuestros servidores, buscando optimizar la calidad de servicio y satisfaciendo las demandas del entorno social.


Probidad y ética de lo público: Este eje busca que el trabajador se reconozca y apropie los valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social y laboral, actitudes que se reflejan en el desempeño de sus funciones y relacionamiento con los demás grupos de interés

Transformación digital: Este eje se relaciona con el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la formación y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Por otra parte, en el marco de la actividad de Gestión de Talento Humano inmersa en el PIC 2024, se tiene programados cursos, talleres y/o charlas relacionadas con los diferentes programas de la Dirección de Talento Humano como el programa de Bienestar e Incentivo, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST (COPASST, Brigada de Emergencias, Comité de Convivencia Laboral, seguridad vial y Seguridad Industrial, apoyados por la ARL).

Igualmente, basados en la encuesta realizada a los trabajadores de la entidad se dictarán capacitaciones o charlas sobre temas del:

- ✓ Código de Integridad
- ✓ lineamientos relacionados con MIPG
- ✓ Comunicación Asertiva
- ✓ Tecnología y Sociedad
- ✓ Liderazgo Femenino
- ✓ Políticas Publicas
- ✓ Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

LINEAMIENTOS NORMATIVOS:

La capacitación y el adiestramiento están contemplados en el artículo 53 de la constitución política, como principio mínimo fundamental.

La capacitación y la formación de los trabajadores se sustenta en los siguientes fundamentos legales y reglamentario como:

- Artículo 53 de la constitución política de Colombia
- Código sustantivo del trabajo
- Decreto 1567 de agosto 5/1998 “SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION art 4, 65, 66, 68
- Ley 909 de septiembre 23/ 2004
- Decreto 1227 de abril 21/ 2005
- Ley 1064 de Julio 26/2006
- Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con
- base en Proyectos de aprendizaje en equipo

FINES DEL PLAN DE CAPACITACION:


- Generar conductas positivas.
- Elevar el rendimiento y con ello, aumentar la productividad
- Fortalecimiento del ser, ayuda a la salud física y mental, a prevenir accidentes de trabajo.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

El Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES, Con el fin de conocer las necesidades de capacitación de las áreas, se solicitó el respectivo diligenciamiento a cada uno de los jefes de área.

La información fue requerida para que se aportara a través del formulario de Google, donde se identificaron temas transversales enfocados a construir el Saber, Saber Hacer, y el Ser en los funcionarios, frente a esto la construcción de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) y las solicitudes de Capacitación individual tienen

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

en cuenta tanto las necesidades institucionales como el cumplimiento de los objetivos corporativos y los indicadores de área. Para su formulación se desarrollan las siguientes fases:

- ✓ Sensibilización
 - Familiarizar a los empleados y directivos con la nueva cultura de la capacitación.
 - Identificar Facilitadores Internos.
 - Explicar cómo conformar equipos de aprendizaje.

- ✓ Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE
 - Identificar las necesidades Institucionales.
 - Identificar el problema para establecer el proyecto.
 - Plantear los objetivos de aprendizaje.
 - Proponer estrategias de aprendizaje y cronograma

- ✓ Consolidación del diagnóstico de Necesidades
 - Problemáticas y necesidades de equipos, áreas y organización.
 - Temas, métodos de capacitación y fechas de los planes de aprendizaje.
 - Prioridades Institucionales.

- ✓ Programación del Plan Institucional
 - Proyectos de Aprendizaje en equipo aprobados.
 - Prioridades Institucionales.
 - Estrategias de Aprendizaje viables.
 - Mecanismos de evaluación y seguimiento.


- ✓ Ejecución del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)
 - Divulgación del PIC y coordinación con áreas y proveedores.
 - Control y evaluación de acciones.

ALCANCE

El presente plan institucional de capacitación es de aplicación para el personal que labora en la empresa **AGUAS DE CORDOBA S.A. E.S.P.**

PRESUPUESTO:

El presupuesto destinado por la empresa **AGUAS DE CORDOBA S.A. E.S.P.** para

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

la implementación del plan institucional de capacitación vigencia 2024

EJECUCION;

Se realizará con personal capacitado ya sea con entidades públicas o privadas o a través de alianzas, teniendo en cuenta la temática planteada o las necesidades presentadas por el área.

EJECUTOR

Quien llevara a cabo el **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)** con vigencia 2024 es la empresa **AGUAS DE CORDOBA S.A E.S.P.** liderada por recursos humanos adscrita al área Administrativa y Financiera.

RESPONSABLES

La formulación y evaluación de los temas comprendidos en el **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)**, será el área de recursos humanos con la orientación del área Administrativa y Financiera.

ESCENARIOS DE TRABAJO.

Las capacitaciones se realizarán en escenarios internos de la empresa AGUAS DE CORDOBA S.A. E.S.P (sala de juntas), o externos la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo con los lineamientos del manual de contratación.

Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos


ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

METODOLOGIA:

Este plan institucional de capacitación se llevará a cabo durante la vigencia 2024 dirigido a los trabajadores de la empresa AGUAS DE CORDOBA S.A. E.S.P. Y elaborado a partir de la identificación de necesidades de cada una de las dependencias.

Se tomó como referencia el diagnostico, detección de necesidades de capacitación para el personal vinculado a la empresa para la vigencia 2024.

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

De la información recopilada, se le dará prioridad a aquellas que puedan tener un impacto positivo en el desarrollo de competencias, habilidades y conocimientos que puedan generar procesos de mejoramientos individual, grupal y de calidad del servicio institucional.

Las acciones de capacitación se modificarán o ampliarán de acuerdo con las necesidades que puedan surgir.

MODALIDADES Y HERRAMIENTAS;

Para el desarrollo de las necesidades contempladas en el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) y aquellas que puedan surgir durante el desarrollo del mismo se utilizarán las diferentes modalidades virtual o presencial teniendo en cuenta la población. Entre ellas se tiene;

- Seminarios y talleres
- Cursos de actualización y profundización.

INDUCCIÓN


El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas:

- Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- Estructura Organizacional
- Productos y Servicios
- Gestión Documental
- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Seguridad de la Información
- Sistema de Administración de Riesgo de Corrupción
- Programas de Bienestar Social y Capacitación
- Régimen Salarial y Prestacional

REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P		
	Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021


entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. Este programa comprende temas como:

- Estructura Organizacional
- Sistema de Administración de Riesgo de Corrupción
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de Gestión de Calidad
- Productos y Servicios

RESULTADOS DE LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Con el fin de conocer las necesidades de capacitación de cada área, se diligenció formulario, el cual fue enviado a los trabajadores de la entidad, donde se detectaron las necesidades de capacitación.

AREA	NECESIDADES DETECTADAS
ASEGURAMIENTO	Manejo de la Plataforma integrin
	Ley 142 de 1994 normatividad vigente de SPD
	Manejo del SUI
	Manejo de formato unificados y estandarizados
	Capacitación de resolución 906 de la CRA
	Estudios tarifarios
SISTEMAS	Herramientas de análisis de Datos Power BI
PLANEACIÓN	Planeación Estratégica
	Presupuesto Publico
	Clima Organizacional
	Estructuración de Proyectos
	Normatividad en diseños de Agua Potable y Saneamiento Básico
	Formulación de Proyectos
TECNICA	Hallazgos entes de control
	Socialización del manual de Interventoría y supervisión
	Actualización normativa del Sistema General de Regalías en temas del Sistema de Seguimiento, Evaluación y Control
	Herramientas e instrumentos de promoción de la participación ciudadana del control social a los proyectos
	Herramientas tecnológicas para la gestión de proyectos y Metodología del desempeño
	Plan de Contingencia
	Sistema de alertas
	Programación de ejecución para nuevos proyectos
	Asistencia técnica a proyectos con acciones de control vigentes
GERENCIA	Hallazgos entes de control
	Observaciones de las auditorías realizadas
	Deficiencias detectadas en los procesos de atención al cliente
JURIDICA	Actualización jurídica
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Gestión Documental
	Normatividad contable y presupuestal

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P		
	Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

	Seguridad y Salud en el Trabajo - SST
CONTRATACION	Actualización SECOP II
	Socialización del Manual de Interventoría y Supervisión
	Contratación, Procesos de selección
CONTROL INTERNO	Gestión y Control de Riesgos
	Rol de las Oficinas de Control Interno-GUÍA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN
	MIPG

EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Esta fase se validará, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. Es importante la socialización de los conocimientos y desarrollo de habilidades adquiridas en las capacitaciones. La evaluación de la capacitación se realiza a través de cuatro niveles: reacción, aprendizaje, aplicación e impacto, las cuales permiten identificar aspectos importantes para medir el logro de los objetivos de la capacitación y su aporte a la entidad.

Una vez finalizada el proceso de capacitación y formación, se procederá a la aplicación del formato de evaluación de capacitación, esta evaluación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del Plan Institucional de Capacitación (PIC) del año inmediatamente siguiente.

Los indicadores propuestos son:


$$\text{Cumplimiento} = \frac{\text{Capacitaciones ejecutadas} * 100}{\text{Capacitaciones programadas}}$$

$$\text{Ausentismo} = \frac{\text{Funcionarios Asistentes} * 100}{\text{Funcionarios Convocados}}$$

$$\text{Cobertura} = \frac{\text{Total Funcionarios Asistentes} * 100}{\text{Total Funcionarios}}$$

$$\text{Satisfacción} = \frac{\text{Promedio de las evaluaciones de satisfacción}}{\text{Total Capacitaciones}}$$

Talento humano llevará un control de las capacitaciones realizadas y dará a conocer las capacitaciones proyectadas.

	AGUAS DE CÓRDOBA S.A. E.S.P Sistema de Gestión Integrado		
	PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024		
	CODIGO: GTH-PL06	VERSIÓN: 01	FECHA: 31/01/2021

IMPACTO DE LA EVALUACION DE LA CAPACITACION

la evaluación del impacto de la capacitación es de gran importancia y un tipo concreto de evaluación que permite identificar los efectos reales que la capacitación tiene en la organización y determinar los beneficios que aporta para el logro de los objetivos organizacionales, pues permite comprobar que los esfuerzos utilizados para capacitar se encuentran bien encaminados hacia los resultados pronosticados en un comienzo, a partir de la inversión y la rentabilidad del proceso.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Matriz de Cronograma y Seguimiento Plan de Capacitación 2024