EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE EL ESPINAL E.S.P

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

Elaboró: Yudy Milena Sanabria	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 02-01-2023
Cargo: Profesional en SG-SST Código 219 grado 01	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

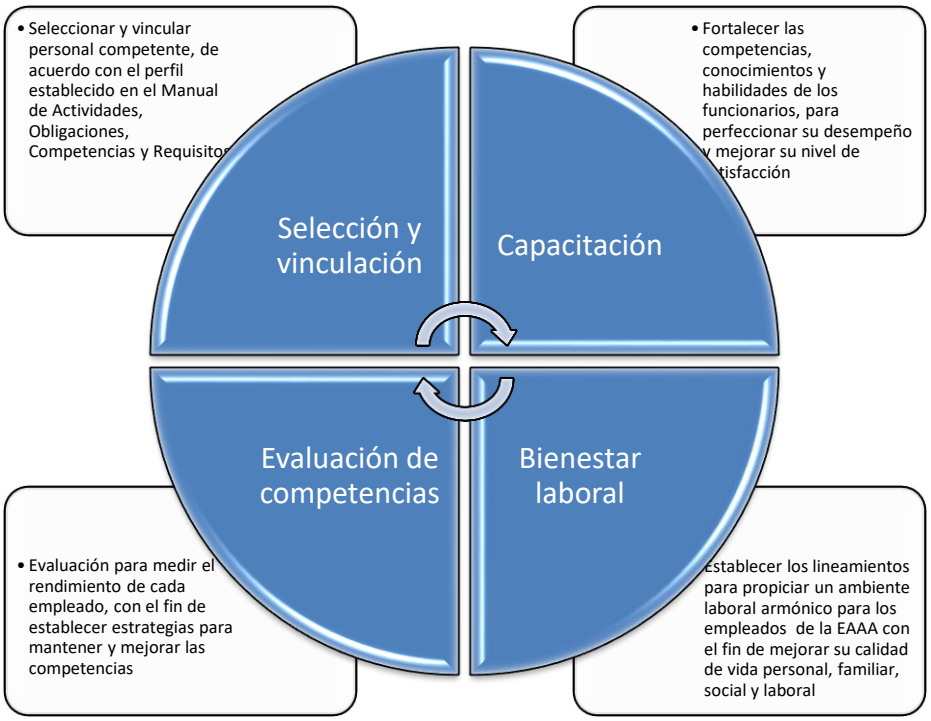
INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores públicos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., siendo un proceso de educación estratégica aplicado a la entidad, para fortalecer las habilidades y conocimientos específicos en el desarrollo de la labor en los puestos de trabajo.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es una herramienta utilizada desde el subproceso de Gestión Humana para lograr la integración del servidor público con su cargo en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su crecimiento personal y laboral dentro la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., impulsa en cada trabajador oficial o empleado público la necesidad de desarrollar sus propias potencialidades, elevar la productividad, creatividad y disposición en el desarrollo de sus funciones, a través de esta herramienta se logra tener un equipo de trabajo motivado para el logro de las metas y objetivos institucionales.

Como se evidencia en la siguiente gráfica, para la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., es de suma importancia brindar capacitación a su personal, es por ello, que hace parte de uno de los procedimientos de Gestión Humana.

PROCEDIMIENTOS DE GESTION HUMANA



JUSTIFICACION

Con el objetivo de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, el Departamento Administrativo de la Función Pública estableció las directrices para contribuir con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado, con el fin de reconocer y ubicar a los Servidores Públicos en el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), por ser el activo más importante que posee una organización.

La empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., busca construir un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades e intereses de los funcionarios quienes son el corazón del talento humano en la entidad. Por lo anterior, en este plan se define el diseño de los programas de bienestar social y de incentivos en la EAAA y la manera como se deben desarrollar las actividades de acuerdo con las necesidades y particularidades de los funcionarios.

MARCO NORMATIVO

La implementación de los planes institucionales de capacitación obedece a las disposiciones de tipo legal, tales como:

Constitución Política de Colombia: En su artículo 54 establece como obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación a sus trabajadores.

Decreto 1567 de 1998 Artículo 4.-Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
Decreto 1083 de 2015: Cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan de Capacitación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores.

Artículo 2.2.9.1. Planes de capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación: el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen, la evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación, para medir éste se estudiarán los cambios organizacionales y para

analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

OBJETIVOS

General

Contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las competencias, capacidades y habilidades de los servidores de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., propiciando condiciones adecuadas y seguras para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, su desarrollo personal y profesional en la prestación del servicio.

Específicos

- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional a través del fortalecimiento de las competencias.
- ✓ Promover el desarrollo integral del talento humano.
- ✓ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención y construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- ✓ Estimular el mejoramiento continuo de los funcionarios, desarrollando una actitud positiva hacia el trabajo.
- ✓ Brindar oportunidades de desarrollo profesional para el mejoramiento del desempeño individual e institucional.

ALCANCE

Aplica a todo el personal de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P.

RESPONSABLE

De conformidad con lo señalado en el Decreto 1083 de 2015 Titulo 9 Art. 2.2.9.1 de la función pública la cual establece que los planes de capacitación de la EAAA deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las

áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

MISIÓN

Somos una empresa prestadora de servicios públicos domiciliarios de Acueducto y Alcantarillado que brinda soluciones integrales, a través de la gestión de un equipo humano comprometido con calidad, cobertura, eficiencia, eficacia, transparencia en el régimen tarifario y continuidad en la prestación del servicio, con especial protección y cuidado del medio ambiente, garantizando la satisfacción de nuestros usuarios y generando valor agregado a nuestros grupos de interés.

VISIÓN

En el año 2025 nos convertiremos en un referente regional por la eficiencia en la prestación de los servicios públicos de acueducto y alcantarillado, la optimización de los recursos y la conservación del medio ambiente, enfocados en procesos de mejora continua, innovación tecnológica, cumplimiento de estándares de calidad, responsabilidad ambiental y social en servicio de la comunidad de El Espinal.

METODOLOGÍA

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo:

Diagnóstico: Se realiza un análisis de las necesidades de capacitación de los funcionarios de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., para ello se sensibiliza sobre la importancia de la capacitación para todos los funcionarios de la entidad.

Planeación: Con la identificación del problema se establecen los objetivos, temas a capacitar, logística, entre otros.

Desarrollo: Se ejecuta e implementan los programas de capacitación, se tienen en cuenta las necesidades de los procesos y las prioridades de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., en cuanto a contar con personal idóneo y calificado para el desarrollo de las funciones y logro de objetivos institucionales.

Evaluación: Se evalúa a fin de obtener resultados sobre la eficiencia de las capacitaciones.

Descripción gráfica:

METODOLOGÍA

Obligaciones de los servidores de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P.

Los servidores Públicos de la EAAA con relación a la capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- ✓ Participar en la identificación de las necesidades de capacitación.
- ✓ Participar en las actividades de capacitación, asistiendo de manera puntual y con la mejor disposición para este tipo de actividades.

- ✓ Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos en el desarrollo de las funciones.
- ✓ En caso de requerirse, replicar los conocimientos a los funcionarios de la EAAA.
- ✓ Realizar la evaluación de los programas de capacitación a los cuales asista.
- ✓ Asistir a los programas de inducción o reinducción.
- ✓ En cuanto a la dirección ejecutiva y subdirecciones permitir la asistencia de los funcionarios a su cargo a las capacitaciones programadas.
- ✓ Presentar certificados de asistencia.

PLANEACIÓN

Actividad	Responsable
✓ Asignar presupuesto	✓ Junta directiva ✓ Gerencia
✓ Identificar las necesidades de capacitación ✓ Evaluación de desempeño por competencias ✓ Insumos ofrecidos por los subdirectores de los procesos, en donde se identifican las necesidades de capacitación tanto individuales como grupales ✓ Análisis y priorización de los temas de capacitación de acuerdo a las necesidades manifestadas de los diferentes procesos con el comité directivo	✓ Dirección Administrativa ✓ Directores ✓ Equipos de trabajo ✓ Grupo de Gestión Humana y SST
✓ Realizar la identificación del tercero que realizará la capacitación	✓ Grupo de Gestión Humana y SST
✓ Realizar la identificación del tercero que realizará la capacitación	✓ Grupo de Gestión Humana y SST
✓ Asistir y participar de las capacitaciones	✓ Todas las áreas

✓ Solicitar certificados de participación y asistencia sobre las capacitaciones	✓ Grupo de Gestión Humana y SST

Recursos

El Plan Institucional de Capacitación de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., tiene estimado un presupuesto para la vigencia del año 2023 establecido con el siguiente rubro: 2.1.2.02.02.009.001 $30.000.000; aprobado mediante el Acuerdo No. 001 del 26 de enero de 2023 “Por medio de la cual se aprueba el Presupuesto de Ingresos y Gastos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., para la vigencia fiscal del año 2023”.

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Ítem	Necesidad Institucional	Temas de la capacitación	Personal beneficiado	Fecha	Responsable	Priorización institucional			Obs.
						Alta	Media	Baja	
1	Inducción y Reinducción	Misión, visión, procesos, Direccionamiento estratégico y procedimientos, objetivos institucionales -SG-SST	Todo el personal	Febrero	Dirección Administrativa, Gestión humana y SST				Sujeto a cambio de fecha
2	Atención al usuario y clientes	Capacitación en Atención al usuario	Personal operativo comercial y ventanilla única.	Febrero	Dirección Administrativa, Gestión humana y SST				Sujeto a cambio de fecha
3	Catastro de usuario	Catastro de usuario y manejo del sistema GCI	Personal del área comercial	Marzo	Gestión de Tic				Sujeto a cambio de fecha
4	Instalación y mantenimiento de micro y macro medidores	Manipulación de micro y macro medidores	Personal operativo	Marzo	Dirección comercial				Sujeto a cambio de fecha

5	SST	Charlas de seguridad capacitaciones de Normatividad reglamentaria del SG-SST como son: definiciones, riesgos, peligros y documentación y la importancia del uso adecuado de los EPP	Todo el personal	Marzo	Dirección Administrativa, Gestión humana y SST				Sujeto a cambio de fecha
6	Hábitos de vida saludable y autocuidado	Capacitación y recomendaciones de nutrición y hábitos de vida saludable	Todo el personal	Abril	Dirección Administrativa, Gestión humana y SST				Sujeto a cambio de fecha
7	Procesos de Gestión documental	Capacitación Gestión documental	Personal administrativo	Abril	Recursos físicos y Gestión documental				Sujeto a cambio de fecha
8	MIPG	Modelo integrado de planeación y gestión	Todo el personal	Mayo	Asesor oficina de Control Interno, Oficina asesora de planeación Tic y Dirección administrativa				Sujeto a cambio de fecha
9	ORFEO	Manejo plataforma ORFEO	Personal administrativo	Mayo	Recursos físicos y Gestión documental				Sujeto a cambio de fecha
10	GCI	Manejo plataforma GCI en cada uno de sus módulos.	Personal administrativo	Mayo	Gestión de TIC				Sujeto a cambio de fecha
11	SECOP II	Manejo plataforma SECOP II	Personal administrativo	Mayo	Oficina Asesora Jurídica				Sujeto a cambio de fecha
12	SIGEP	Manejo plataforma SIGEP	Personal administrativo	Mayo	Dirección Administrativa y Oficina asesora jurídica				Sujeto a cambio de fecha
13	Tratamiento de agua potable	Determinar consumos de agua de acuerdo con procedimientos técnicos	Personal operativo PTAP	Junio	Yajaira				Sujeto a cambio de fecha

14	Redes de acueducto y alcantarillado	Procedimientos de instalación y mtto de tuberías y accesorios.	Personal operativo	Junio	Dirección Operativa y Dirección Comercial				Sujeto a cambio de fecha
15	PTAP	Manejo adecuado de la potabilización del agua	Personal operativo PTAP	Junio	Yajaira				Sujeto a cambio de fecha
18	Plan de emergencias	Socialización del plan de prevención, preparación y respuesta PLAN DE EMERGENCIA	Todo el personal	Julio	Gestión Ambiental y responsabilidad social-SST				Sujeto a cambio de fecha
19	Manipulación de químicos	Medidas de seguridad en el manejo de químicos	Operarios PTAP y PTAR	Julio	Yajaira y Andrea				Sujeto a cambio de fecha
20	Pruebas de laboratorio	Capacitación para la supervisión de pruebas de laboratorio de acuerdo con protocolos de caracterización de agua	Operarios PTAP y PTAR	Julio	Yajaira y Andrea				Sujeto a cambio de fecha
21	Relaciones laborales	Trabajo en equipo	Todo el personal	Agosto	Dirección Administrativa, Gestión humana y SST				Sujeto a cambio de fecha
22	Normatividad presupuestal	Normatividad presupuestal	Presupuesto Tesorero Director financiero.	Agosto	Director Administrativo y financiera				Sujeto a cambio de fecha
25	Seguridad informática	Acciones preventivas en seguridad informática	Personal administrativo	Agosto	Gestión de Tic				Sujeto a cambio de fecha
26	Mantenimiento de redes	Mantener redes de alcantarillado de acuerdo con procedimientos técnicos	Personal operativo	Septiembre	Dirección Operativa				Sujeto a cambio de fecha
27	Talento humano	Liderazgo	Todo el personal	Septiembre	Dirección Administrativa, Gestión humana y SST				Sujeto a cambio de fecha

28	Planta de tratamiento agua potable	Manejar sistema de captación de agua de acuerdo con normas técnicas	Potabilización del agua, personal operativo	Octubre	Dirección Operativa				Sujeto a cambio de fecha
29	Gestión ambiental	Manejo y gestión de residuos peligros, el reciclaje y nuevo código de colores.	Todo el personal	Octubre	Gestión ambiental y responsabilidad social				Sujeto a cambio de fecha
29	Mantenimiento de equipos y herramientas	Manejo de rotosonda -micro medidor	Personal operativo	Noviembre	Dirección Administrativa				Sujeto a cambio de fecha
30	Superación personal	Autoestima	Todo el personal	Noviembre	Dirección Administrativa, Gestión humana y SST				Sujeto a cambio de fecha
31	Hábitos de vida saludable	Acciones de educación en los desórdenes musculo esqueléticos y su prevención	Todo el personal	Noviembre	Dirección Administrativa, Gestión humana y SST				Sujeto a cambio de fecha
32	Clima organizacional	Evaluación de desempeño del personal	Todo el personal	Diciembre	Dirección Administrativa, Gestión humana y SST				Sujeto a cambio de fecha
33	Desarrollo personal	Capacitación motivacional y de desarrollo personal	Todo el personal	Diciembre	Dirección Administrativa, Gestión humana y SST				Sujeto a cambio de fecha
34	SST	Trabajo en alturas y espacios confinados e inspección de equipos de alturas	Personal operativo	Diciembre	Dirección Administrativa, Gestión humana y SST				Sujeto a cambio de fecha

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
2023/01/02	Emisión original del documento	01