

**VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
ENTIDAD GESTORA DEL PROGRAMA AGUA Y SANEAMIENTO PARA
LA PROSPERIDAD - PLAN DEPARTAMENTAL DE AGUA
PAP-PDA DEL VALLE DEL CAUCA**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
VIGENCIA 2022**



INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2022; priorizando las necesidades más indispensables para la Función Pública.

El Decreto Ley 1567 de 1998 reglamenta, entre otros, el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del Estado: sus componentes, objetivos y principios rectores de la capacitación, los programas de inducción y reinducción y sus currículos básicos, áreas y modalidades de la capacitación y obligaciones de las entidades y de los empleados en relación con esta.

En el entendido que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, se hace necesario contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida, comprometidos con su propio desarrollo y con los fines del Estado Colombiano.

El Plan Institucional de Capacitación PIC EVA 2022, propenderá por dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Entidad en función de lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público. Así, como fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de La Entidad.

Finalmente, para la ejecución del plan en mención se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el Código de Integridad de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., en particular. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

MARCO CONCEPTUAL

La normatividad vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes.

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., dando cumplimiento a lo anteriormente establecido, toma como una de sus referencias la Guía para la Formulación del Plan Institucional de

Capacitación elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP -, la cual tiene como propósito establecer pautas para la formulación de planes institucionales de capacitación, fortaleciendo las dimensiones del saber, hacer y ser, incorporando el aprendizaje organizacional entendido como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias.

A la vez, toma como una de sus referencias el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público del DAFP, el cual tiene como propósitos presentar los lineamientos temáticos prioritarios a desarrollar en formación, capacitación y entrenamiento, establece estrategias que facilita a las entidades públicas la optimización de recursos y la maximización del impacto de la capacitación y desarrollar en las entidades y en los servidores mayores capacidades para el aprendizaje institucional, a través del desarrollo de ejes temáticos priorizados relacionado con Gobernanza para la paz, Gestión del Conocimiento y Valor Público.

Así mismo, a través de Proyectos de aprendizaje en equipo se propenderá por orientar en temas transversales para los servidores de la entidad que permitan alinear las capacidades de los servidores públicos en el cumplimiento de los planes y objetivos estratégicos de la Entidad.

Por último, se toma como insumo de la formulación del PIC, el diagnóstico de necesidades, tomando como base el PIC de la Vigencia anterior, y las necesidades individuales que se plasman en los formatos TH.1.1.FO-1 y TH.1.1.FO-2 por proceso.

A continuación, se presentan algunos conceptos que nos permiten comprender el Plan Institucional de Capacitación – PIC, los cuales corresponden a:

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 Ley 1567, 1998, Art. 4).

Aprendizaje Organizacional: El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual,



de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Competencias: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, 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 (Decreto 2539 de 2005).

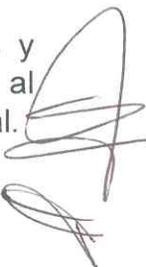
Dimensión Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema (DAFP).

Dimensión Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información (DAFP).

Dimensión Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones (DAFP).

Plan de aprendizaje del equipo: Es una guía que muestra cómo se alcanzarán los objetivos que fueron definidos. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales. En el plan de aprendizaje el equipo debe definir acciones puntuales para lograr los aprendizajes esperados, identificando los métodos o estrategias de aprendizaje a utilizar y los recursos necesarios para ello (humanos, materiales, económicos), así como los tiempos (plazos y horas estimadas) necesarios para su desarrollo.

Proyecto de aprendizaje en equipo: Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.



MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de agosto de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

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 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”

El Decreto Ley 1567 de 1998 reglamenta, entre otros, el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del Estado: sus componentes, objetivos y principios rectores de la capacitación, los programas de inducción y reinducción y sus currículos básicos, áreas y modalidades de la capacitación y obligaciones de las entidades y de los empleados en relación con esta.

La Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública, indica los términos en que se deben dar los programas de capacitación de la siguiente forma:

Educación para el trabajo y desarrollo humano: “(...) Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidas para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la educación formación laboral y de 160 para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa, y de libre nombramiento y remoción”.

Programas de Inducción: “Orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados de carrera administrativa, y de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales”.

Programas de Reinducción: “Están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos años, o en

el momento en que se produzcan esos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados de carrera administrativa, y de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales”.

El decreto 1083 del 2015, expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público". En el Título 4, establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. Define las competencias como “la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, 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”.

Así las cosas, el Plan Institucional de Capacitación atenderá las necesidades de aprendizaje en la Entidad, y al cumplimiento efectivo de las metas y los objetivos de la misma.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y contribuir con el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, mejorando la productividad a través del proceso de capacitación para perfeccionar su desempeño y desarrollo integral del personal en el cumplimiento de la misión de Vallecaucana de Aguas S.A E.S.P.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Fortalecer el desarrollo de competencias en los servidores Públicos de Vallecaucana de Aguas S.A E.S.P., de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Título 4, con el fin de mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- ✓ Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al estado por medio de los procesos de Inducción y Reinducción, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales.
- ✓ Propender por el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes en los servidores de la Entidad que les impacten en el ejercicio de sus funciones en el empleo público y su desempeño en el cargo.
- ✓ 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.



ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022 de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., contempla la participación de servidores públicos, que requieran fortalecer y desarrollar las competencias asociadas a la actividad que desempeñan, generando competencias a nivel del saber (conocimiento), hacer (habilidades) y el ser (responsabilidades y actitudes). Y de acuerdo a la Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública, las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios podrán asistir a las actividades que imparta la entidad en difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS

- ✓ Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- ✓ Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- ✓ Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- ✓ Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- ✓ Asistir a los programas de inducción o Reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

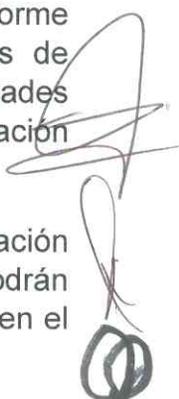
DESARROLLO

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Con el objetivo de dar cumplimiento a la normatividad vigente con relación al Plan Institucional de Capacitación, se debe realizar la etapa de diagnóstico, para identificar las necesidades de capacitación tanto individual como grupal de acuerdo al proceso que lideran con el fin de dar cumplimiento de nuestra misión, objetivos y metas institucionales.

Luego de tener en cuenta los resultados de la Bateria del riesgo psicosocial y el informe de diagnóstico, se procede a realizar un análisis y priorización de los temas de capacitación de acuerdo al objeto Misional de la Entidad, y a las necesidades manifestadas de los diferentes procesos, del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público del DAFP.

Posteriormente, se debe realizar la consolidación de las necesidades de capacitación internas identificadas, como también las capacitaciones externas a las cuales se podrán acceder una vez termine la Ley de Garantías en el País y todas ellas se registran en el cronograma para la presente vigencia.



MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

La capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan el Decreto – Ley 1567 de 1998. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la entidad de manera presencial o virtual, de acuerdo a la disponibilidad de recursos.

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

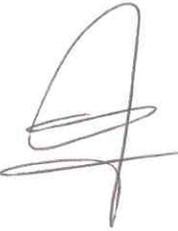
EJECUCIÓN

El desarrollo de cada jornada será responsabilidad de las entidades que presentan la oferta.

En los casos que el espacio sea organizado por Vallecaucana de Aguas, será responsabilidad del director de Área que organiza la Capacitación con el apoyo de la Dirección Administrativa / proceso de Talento, quien se encargará de llevar el registro de asistencia por medio del formato establecido en la Entidad para tal fin Registro de Asistentes.

EVALUACIÓN

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
1	<p>Evaluar la eficacia de la capacitación: La eficacia de la capacitación se puede evaluar mediante aplicación de Instrumentos, evaluaciones prácticas, Inspecciones, entre otros métodos de evaluación.</p> <p>Dicha actividad se realizará para los casos en los que la organización y desarrollo del espacio dependa de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.</p>	<p>Director Administrativo, Talento Humano y Profesional de Capacitación.</p>	<p>Instrumento adoptado por el SIG.</p>



2	Realizar consolidación y análisis de la información.	Director Administrativo, Talento Humano y Profesional de Capacitación.	Consolidación de resultados de evaluación.
3	Elaborar el informe de ejecución del Plan Institucional de Capacitación al final de la vigencia.	Director Administrativo, Talento Humano y Profesional de Capacitación.	Informe de Ejecución.

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

A continuación, se da la definición del Programa de Inducción:

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;

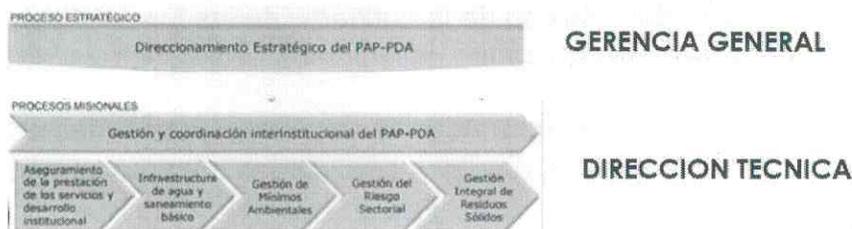


En cuanto al Programa de Reinducción: Este está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Así mismo, la inducción y Reinducción, se toma como una herramienta para lograr el fortalecimiento y la toma de conciencia de funcionarios y contratistas en los temas transversales y de impacto para la Entidad.

A continuación se relaciona las áreas responsables por cada proceso:





SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los seguimientos y evaluaciones del Plan Institucional de Capacitación – PIC- se realizarán a través de los siguientes mecanismos:

- ✓ Reunión semestral por parte de la Dirección Administrativa y el Proceso de Talento Humano, con el fin de realizar seguimiento a las actividades ejecutadas, pendientes y posibles dificultades que se pudiesen presentar.
- ✓ Presentación al Comité de los avances del PIC, de acuerdo a solicitud.

RESPONSABILIDADES Y RECURSOS

Estará bajo la responsabilidad de la Dirección Administrativa/Proceso de Talento Humano, de realizar el Diagnóstico, la formulación, la implementación y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación, con el acompañamiento del Comité de Convivencia de la Entidad.

Los recursos para tal efecto se encuentran apropiados en el Presupuesto para la vigencia 2022 de la Entidad cuyo Rubro es PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES CDP No. 2022000002 de fecha enero 3 de 2022.



CRONOGRAMA PIC EVA 2022

Cuadro Diagnóstico de Necesidades por área Código: FO-TH.1.2-1

Cuadro consolidado por áreas: Código: FO-TH.1.2-2

Cuadro Consolidado adoptado por el SIG Código: TH.1.1.FO-3.



MOISES CEPEDA RESTREPO
Gerente General
VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.

Elaboró: Dr. Camilo Andrés Gómez Jiménez – Profesional Universitario

Revisó: Dr. Luis Eduardo Pineda Álzate – director Administrativo

Aprobó: Dr. Andrés Felipe Solórzano Gómez – director Jurídico

Copia: Archivo.

