

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

2019





INTRODUCCION

EMPODUITAMA S.A. E.S.P reconoce el talento humano como el activo más importante con el que cuenta la entidad, por ello busca fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus funcionarios por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

El Plan Institucional de Capacitación, es una herramienta que 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. Por medio del PIC se pretende mejorar la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

MIPG

**Modelo integrado
de Planeación y Gestión**



GENERALIDADES INSTITUCIONALES

CONTEXTO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

EMPODUITAMA S.A. E.S.P. fue creada inicialmente como Empresa de Obras Sanitarias de Duitama Ltda. mediante escritura pública No. 409 de fecha 12 de agosto de 1976 de la Notaría Segunda de Duitama, inscrita en la Cámara de Comercio de Duitama el 08 de septiembre de 1976 bajo el número 277 del Libro IX según consta en el certificado de constitución y gerencia expedido por la Cámara de Comercio de Duitama.

MISIÓN

Prestar servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado en el municipio de Duitama, enfocados en la continuidad, calidad y cobertura, a través del talento humano y mejoramiento de los procesos.

VISIÓN

Para el año 2020 EMPODUITAMA S.A. E.S.P., será reconocida por su mejoramiento continuo, competitividad y eficiencia en la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado, enfocado a la satisfacción de sus usuarios con un compromiso social y ambiental.

POLITICA DE CALIDAD

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE DUITAMA EMPODUITAMA S.A. E.S.P. S.A. E.S.P. como Empresa prestadora de servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado se compromete a garantizar la operación y comercialización de los servicios con responsabilidad social, eficiencia, eficacia y efectividad, mediante la mejora continua de su sistema de calidad para asegurar la satisfacción de los usuarios, apoyada en el talento humano, contribuyendo al logro de los fines esenciales del estado.

OBJETIVOS DE CALIDAD

1. Revisar de manera continúa los procesos para determinar los puntos críticos y ejercer control con el fin de garantizar la prestación de servicios.
2. Mantener y mejorar el Sistema Integrado de Gestión.
3. Aumentar la satisfacción de los usuarios mediante el cumplimiento de los requisitos.

MIPG

Modelo integrado de Planeación y Gestión

MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS DE LA ENTIDAD



CONTEXTO GESTION HUMANA

Con el nuevo Modelo MIPG, enmarcada dentro de la dimensión Información y comunicación se encuentra definida la Política de Desarrollo del Talento Humano. Con esta política se busca fortalecer el desempeño y las competencias laborales implementando instrumentos para la gestión del conocimiento por medio de capacitaciones y gestión del bienestar social por medio de incentivos como plan estratégico de gestión humana.

En este marco la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Duitama EMPODUITAMA S.A. E.S.P., ha desarrollado diversas acciones para lograr la meta propuesta, entre las que se contempla la elaboración del Plan institucional de Capacitaciones, facilitando el desarrollo de competencias y el mejoramiento de los procesos institucionales y Programas de bienestar social e incentivos, que fomenten un clima laboral adecuado y que reconozca el desempeño de los funcionarios.

MIPG

Modelo integrado de Planeación y Gestión



En el desarrollo del Proceso de Gestión Humana la empresa establece la siguiente política:

POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

“EMPODUITAMA S.A. E.S.P. se compromete al desarrollo de su talento humano mediante el mejoramiento continuo de sus procesos de selección, inducción, formación y evaluación, que garanticen un clima laboral óptimo, a través de programas de bienestar y estímulos con miras a incrementar su productividad”.

OBJETIVOS DE CAPACITACION

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al fortalecimiento de competencias laborales, a través de actividades de capacitación, que permitan aumentar la eficiencia individual, grupal y organizacional con el fin de obtener un rendimiento óptimo para el logro de los objetivos organizacionales y la satisfacción de sus usuarios.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar problemas o dificultades organizacionales que necesiten capacitación o que les exija mayor conocimiento para resolverlo.
2. Establecer actividades de capacitación que permitan fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus funcionarios.
3. Capacitar a los funcionarios con el fin de mejorar sus competencias, conocimientos y habilidades.
4. Evaluar el impacto de las capacitaciones desarrolladas a fin de conocer si se obtuvieron los resultados previstos.
5. Socializar resultados a través de una realimentación, con el fin de identificar los temas que generaron mayor inquietud y expectativa.

MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de Septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

MIPG

Modelo integrado de Planeación y Gestión



Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

Decreto 1227 de 2005, Precisa que 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.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos

niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

Resolución 390 del 03 de mayo de 2017. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.

Decreto Ley 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Decreto 612 del 2018, directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos.
Circular 001 del 2018, consejo para la gestión y el desempeño institucional.

ALCANCE

El mecanismo de capacitación inicia desde la identificación de necesidades de capacitación por cada dependencia con la participación activa de los funcionarios, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones, donde se analiza el cumplimiento de los objetivos establecidos. Aplica a todos los procesos de EMPODUITAMA S.A. E.S.P. y para el número total de funcionarios, 86 funcionarios actualmente.

MIPG

Modelo integrado de Planeación y Gestión



METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Plan Institucional de Capacitación – PIC

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 establecidos en una entidad pública.

El PIC 2019 se formulo con base a la normatividad vigente. Para su formulación y aprobación se desarrollo la siguiente metodología:

- **Sensibilización de la cultura de la capacitación:** Con la sensibilización se busca preparar y motivar al personal con la cultura de las capacitaciones. Para esto se pueden realizar varias actividades que informen y permitan reflexionar, como las siguientes: Carteles alusivos agradables con mensajes claros y motivadores, ejercicios lúdicos, etc.
- **Identificación de las necesidades de capacitación:** Se identifican problemas o dificultades organizacionales que necesiten capacitación o que les exija mayor conocimiento para resolverlo. Se realiza a través de encuestas, ideas, retroalimentación, esto se hace por dependencias.
- **Formulación y priorización de temáticas de capacitaciones:** Se establecen las temáticas de mayor impacto, aquellas que afectan directamente con el desarrollo de objetivos institucionales, a estas se les debe apuntar principalmente para la aplicación de capacitaciones.
- **Identificación y reclutamiento de capacitadores internos, externos y/o centros de enseñanza:** Se identifican los capacitadores internos, externos y/o centros de enseñanza que cumplan con los criterios pedagógicos de capacitación. Se captan las personas idóneas para su desarrollo, para ello se reciben propuestas de capacitaciones de acuerdo a lo requerido.
- **Presupuesto:** A partir del rubro destinado para capacitaciones, se estudian los costos de los eventos de capacitación requeridos. Se prevé todos los recursos financieros y no financieros para la realización de las actividades de capacitación previstas.
- **Programación de capacitaciones:** Se organizan los cronogramas de ejecución en coordinación con las áreas.
- **Divulgación plan de capacitaciones:** Se seleccionan estrategias de comunicación, que permitan la divulgación de forma efectiva de la programación de las capacitaciones, esto

MIPG

**Modelo integrado
de Planeación y Gestión**



puede ser por medio de: carteles informativos, comunicados por áreas, publicación en la página web, entre otros.

- **Evaluación y seguimiento:** Se realiza evaluación y seguimiento al desarrollo de las capacitaciones según la programación establecida, garantizando calidad y efectividad. Esto se hace mediante los indicadores establecidos.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Se acudió a los funcionarios como elemento clave para el proceso del diagnostico de las necesidades de capacitación, se contemplan todas las áreas de la entidad y a partir del análisis de los problemas o dificultades organizacionales se determina la incidencia en el logro de los objetivos.

La recolección de información se realizó mediante la aplicación directa de encuestas a los funcionarios de la entidad, en donde se identificaron las necesidades reales de capacitación.

Anexo. 1. Encuestas Necesidades de capacitación

Anexo 2. Informe de resultados encuesta Necesidades de capacitación

PRIORIZACIÓN TEMAS DE CAPACITACIÓN

Se identificaron las temáticas en las cuales se requiere fortalecer competencias y habilidades. A partir de este análisis se debieron determinar aquellas que tienen mayor incidencia en el logro de los objetivos organizacionales, de esta manera se priorizaron las necesidades de capacitación:

7.1. PRIORIZACION ÁREA ADMINISTRATIVA

N°	TEMAS DE CAPACITACIÓN
1	Comunicación Asertiva
2	Régimen de contratación de empresas de servicios públicos
3	Importancia del factor humano en comunicación
4	Manejo de autoestima – valores humanos
5	Uso y manejo de extintores y camillas
6	Importancia en la facturación del usuario
7	Proceso oral disciplinario
8	Capacitaciones Porvenir – Colpensiones
9	Manejo EPPS
10	Actualización Norma ISO 57025

MIPG

Modelo integrado de Planeación y Gestión

7.1.1. NECESIDADES TRANSVERSALES

N°	TEMAS DE CAPACITACIÓN
1	Tratamiento De Las PQRSD
2	Elaboración de Estudios de Conveniencia y Oportunidad
3	Atención al Usuario

7.2. PRIORIZACION ÁREA TÉCNICA OPERATIVA

Priorización para capacitación 2019 – Área técnica

N°	TEMAS DE CAPACITACIÓN
1	Manejo de tuberías, norma técnica para instalación de tuberías de acueducto y alcantarillado y su instalación en obra - practica
2	Manejo y tratamiento de agua potable, prueba de jarras y puesta en planta
3	Manejo de seguridad laboral

7.2.1. NECESIDADES TRANSVERSALES

N°	TEMAS DE CAPACITACIÓN
1	Mantenimiento de válvula sostenedoras de presión-VSP
2	Actualización específica área técnica, temas: diseño hidráulico, sanitario y pluvial mediante el manejo de programas y/o software watercad watergems - hec ras, arcgis.

PLAN DE CAPACITACION 2019

El presente plan de capacitaciones se podrá modificar por requerimientos de la alta dirección, normativos, presupuestales o por solicitud de los entes de control.

CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES PIC 2019												
ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Elaboración de herramienta de identificación de necesidades												
Aplicación de la herramienta												
Consolidación de resultados (Requerimientos individuales + Debilidades + Necesidades transversales + necesidades generales)												
Priorización de necesidades												
Formulación del plan anual de capacitación												
Revisión y validación de las partes interesadas												
Selección de entidades, personas, estrategias y métodos para realizar las capacitaciones												
Solicitar capacitaciones a entidades públicas (alianzas estratégicas)												
Programación de capacitaciones (Elaboración presupuesto para realización de actividades de capacitación previstas)												
Socialización plan de capacitaciones												
Ejecución del plan anual de capacitación												
Seguimiento al plan institucional de capacitación												
Informe de resultados												
Socialización resultados - Realimentación												

PRESUPUESTO

El Plan Institucional de Capacitaciones tiene destinado un rubro dentro del presupuesto del 2019 y es de \$20.000.000.



EVALUACION Y SEGUIMIENTO

El proceso de evaluación del PIC, busca garantizar la calidad y efectividad de los programas de capacitación, para ello se deben diseñar indicadores, y se realiza encuesta para evaluación de la efectividad de la capacitación.

LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN

1. Cualquier cambio al cronograma deberá ser aprobado por el comité institucional de gestión y desempeño.
2. Se hará seguimiento a las actividades en los 10 días calendario después de cada trimestre.
3. El profesional especializado de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de estas actividades y verificar que se hayan cumplido adecuadamente.

RIESGOS

- Incumplimiento del cronograma de actividades
- Desconocimiento de los roles de los actores del plan

SOCIALIZACIÓN

El presente Plan Institucional de Capacitaciones será socializado a funcionarios y usuarios de EMPODUITAMA S.A. E.S.P y publicado en la página web de la entidad.

Luego de la ejecución del plan institucional de capacitaciones se socializan los resultados a través de una realimentación, con el fin de identificar los temas que generaron mayor inquietud y expectativa.

ANEXOS

- Encuesta
- Informe
- Formato de evaluación del impacto de la capacitación.

Versión 1- Copia controlada: La versión de este documento reposa en el SIG de la entidad 31-01-2019-Si el documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia

MIPG

Modelo integrado de Planeación y Gestión