

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2023

AGUAS DEL HUILA S.A E.S. P



aguas del huila
...llevamos más que agua.

[www.aguasdelhuila.gov.co]



INTRODUCCIÓN

En el marco de la constitución política de 1991, las directrices del Decreto 1568 de 1998 y los principios del Plan Nacional de Desarrollo, como eje conductor de las acciones de la Administración Pública, se adopta el Plan Nacional de formación y Capacitación de Empleados Públicos, con la intención de convertirse en una de las herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento institucional a través del alcance de su objetivo general “Mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y garantizar la instalación de competencias y capacidades específicas en las respectivas entidades, en concordancia con los principios que rigen la función Pública”.

El decreto 1568 de 1998 en su artículo 4º aporta la definición de capacitación así: 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.

Por su puesto la ley 909 de 2004 señala: “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a proporcionar su eficacia personal grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.

En este orden de ideas el Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento – PIC 2023 de Aguas del Huila S.A. E.S.P, dará 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.

OBJETIVO GENERAL

Estructurar procesos de formación y capacitación articulados con los diversos problemas cotidianos que se presentan a los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades, respondiendo a necesidades concretas de capacitación laboral por competencias para facilitar el cumplimiento eficiente de las tareas y objetivos que orienta y desarrolla Aguas del Huila S.A. E.S.P.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los servidores de Aguas del Huila S.A. E.S.P.
- Capacitar en las dimensiones del saber, del ser y del hacer, a los servidores de la entidad, proporcionándoles herramientas necesarias para el ejercicio eficiente y eficaz de su labor.
- Facilitar la preparación pertinente de los servidores con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, para incrementar sus posibilidades de ascenso.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades.
- Desarrollar conocimientos, destrezas y habilidades para ayudar a preparar a los colaboradores en los roles futuros de la entidad.
- Generar estrategias de movimientos dentro de la planta de personal de Aguas del Huila S.A. E.S.P., con el fin de aumentar el inventario de conocimientos y habilidades de los servidores en los diferentes cargos y roles de la entidad.

ALCANCE

Teniendo en cuenta el Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 1. Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: "Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

Por lo anterior, los servidores de Aguas del Huila S.A. E.S.P., que participen en el Plan Institucional de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- Cumplir estrictamente con las actividades del presente plan y la agenda adoptada por El área de Talento Humano, para lo cual el profesional encargado comunicará las actividades a desarrollar, las cuales quedarán integradas al Plan Anual de Gestión de la entidad como actividades programadas, y serán susceptibles de ser calificadas en la Evaluación del Desempeño y de Gestión.
- Facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación y formación que programe la entidad.
- El funcionario designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas de formación desarrolladas a través del PIC, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo.
- Cuando el servidor que haya sido designado o voluntariamente haya realizado su inscripción en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá rembolsar a la Entidad, el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor.

GENERALIDADES DE LA ENTIDAD

Para la formulación y construcción del Plan, se tomó como insumo la información desarrollada en el análisis del contexto estratégico de la entidad, el cual identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones, permitiendo así la pertinencia en la intervención.

M MISION

Aguas del Huila S.A. E.S.P. Es una empresa prestadora de servicios integrales con proyección nacional que genera bienestar social y responsabilidad sociambiental

VISION

En el 2031, Aguas del Huila será el operador especializado Sur colombiano de servicios públicos domiciliarios y servicios integrales.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

La integración de cada uno de los componentes que contribuyen al desarrollo holístico de nuestros servidores, es la principal meta del área de Talento Humano para este año. Con el fin de incrementar la eficacia de nuestras labores al maximizar y sintonizar los esfuerzos de cada uno de los programas y actividades que componen este plan, con el fin garantizar los derechos de los ciudadanos como lo anuncia el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG- «El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos. en el marco de la legalidad y la integridad.»

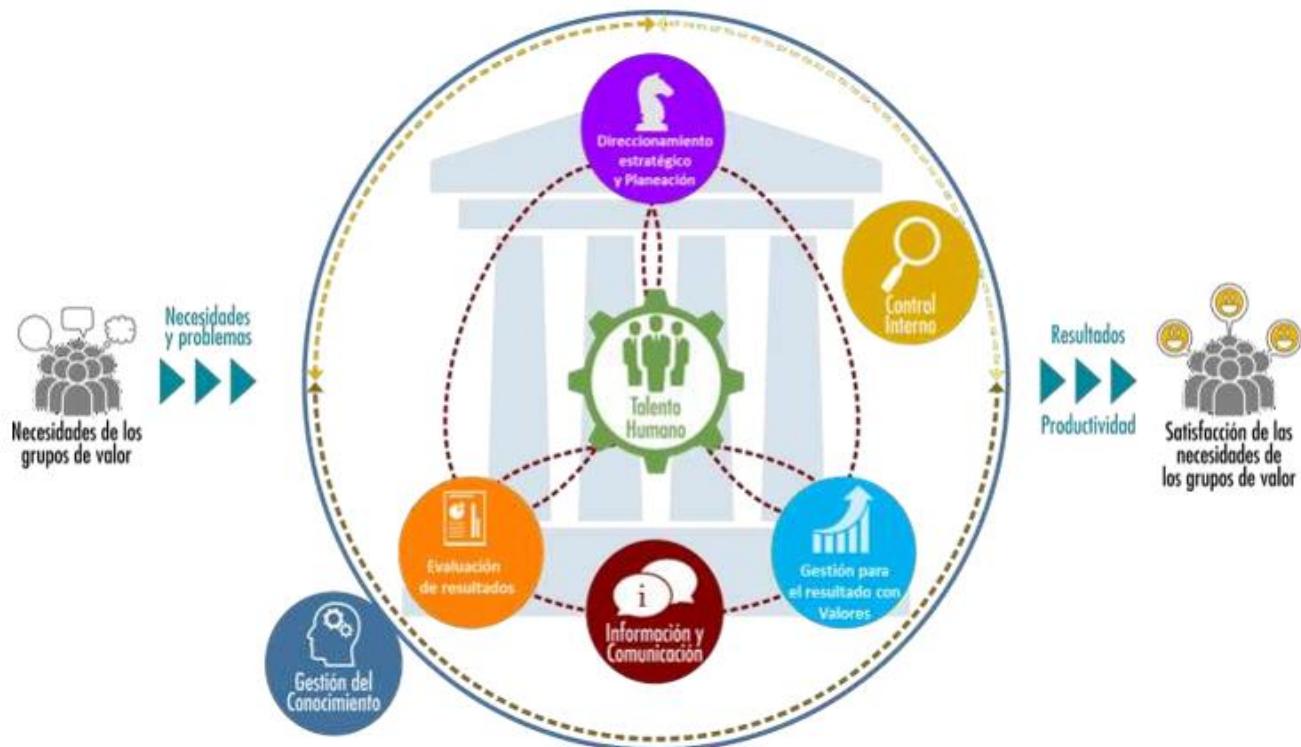


figura 1. modelo integrado de planeación y gestión MIPG

OBJETO SOCIAL Y ORGANIGRAMA

El objeto social de la entidad en la actualidad, es la explotación y prestación de servicios públicos de acueducto, Alcantarillado y Aseo y en desarrollo del mismo, diseñar, construir, administrar, operar, mantener, sistemas de acueducto, alcantarillado y aseo, comercializar bienes, servicios y prestar asesoría en las actividades relacionadas con su objeto.



FUNCIONES

Aguas del Huila S. A. E. S. P., es una empresa que tiene por objeto la explotación y prestación de los servicios públicos domiciliarios, de acueducto, alcantarillado y aseo, y en desarrollo de su objeto social podrá diseñar, construir, administrar, operar, mantener sistemas de acueductos, alcantarillados y aseo, comercializar bienes y servicios y prestar asesoría en las actividades relacionadas con su objeto.

FUNCIONES GENERALES

- A. Administrar, operar y mantener servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, aseo, recolección de residuos orgánicos, inorgánicos y peligrosos, energía eléctrica, al igual que el servicio de alumbrado público y gas combustible y las actividades complementarias a cada uno de dichos servicios,

que se reciban mediante convenios y/o contratos de operación en el territorio nacional con sujeción a las normas legales vigentes.

- B.** Construir obras de infraestructura para los servicios de Acueducto, Alcantarillado, Aseo, energía eléctrica, alumbrado público, y gas combustible.
- C.** Ofrecer asistencia, asesoría y capacitación a los municipios, departamentos, empresas y comunidades en general en aspectos como administración, operación, mantenimiento y construcción de los sistemas para la prestación de los servicios de Acueducto, Alcantarillado, Aseo, Energía eléctrica y gas combustible.
- D.** Coordinar, asesorar y realizar estudios y proyectos de infraestructura, para la prestación de los servicios de agua potable, saneamiento básico, generación y distribución de energía eléctrica, de alumbrado público y distribución de gas combustible.
- E.** Brindar asesoría en el cumplimiento de las normas técnicas y ambientales sobre diseño, construcción, operación y mantenimiento de los servicios de agua potable, saneamiento básico, generación y distribución de energía eléctrica, de alumbrado público y de gas combustible.
- F.** Asistir a los Municipios en la elaboración de la planeación física, la determinación de los costos de los proyectos y la obtención de los recursos financieros para su ejecución.
- G.** Asesorar a las entidades y unidades administradoras de los servicios en el componente tarifario, de gestión empresarial y fortalecimiento institucional para la eficiente prestación de los servicios de acueducto, alcantarillado, aseo, energía eléctrica, alumbrado público y gas combustible.
- H.** Promover y ejecutar los programas sectoriales de agua potable y saneamiento básico rural y urbano, con mecanismos de participación comunitaria y administración directa de los servicios de acuerdo con los planes y programas de la política pública sectorial definida por el gobierno nacional y de acuerdo a los objetivos del Gobierno Departamental y de los Gobiernos Municipales.
- I.** Comercializar bienes y productos que se requieran para la adecuada operación y funcionamiento de los sistemas tales como, insumos químicos, materiales, accesorios, herramientas, equipos, etc, la sociedad realizará contratos o convenios con los entes responsables de los servicios para adelantar las obras y prestar los servicios especializados, de acuerdo a su objeto social, en los cuales se establecerán las condiciones contractuales que reglamenta la junta directiva de la entidad.
- J.** Ejercer la interventoría de las obras y proyectos de infraestructura, para los servicios de acueducto, alcantarillado, aseo, alumbrado público y gas combustible, que adelante la Nación y los entes territoriales, así como las empresas que desarrolle proyectos afines, para lo cual podrá celebrar convenios o contratos.
- K.** Promover y prestar la asesoría para la creación por parte de los Municipios, de organizaciones administrativas adecuadas al tamaño de los mismos y complejidad de los sistemas, para la mejor

prestación de los servicios, a través de juntas administradoras o empresas con participación de la comunidad en sus órganos de gestión.

- L.** Gerenciar los planes, programas, proyectos y obras de acueducto, Alcantarillado, Aseo incluyendo disposición final de residuos sólidos, Energía Eléctrica, Alumbrado Público y Gas Combustible, financiado con recursos de la Nación, los entes territoriales, entidades no gubernamentales y la comunidad, a través de convenios o contratos.
- M.** Desarrollar y/o gestar las políticas que adoptan las entidades territoriales en las áreas de planeación, asistencia técnica, capacitación y planes de gestión según las directrices, planes y programas que adopte la autoridad competente.
- N.** Para la prestación de los servicios públicos domiciliarios y otros servicios, podrá realizar todas las actividades previstas en la ley 142 y 143 de 1994 y sus normas complementarias. (En los demás aspectos este literal queda igual).
- O.** Prestar servicios medioambientales relacionados con el sector de agua potable y saneamiento básico tales como: Reforestación, protección de micro-cuencas, descontaminación de cuerpos de agua, planes de manejo integral de cuencas, tratamiento y disposición final de residuos sólidos, entre otros. (Literal nuevo).
- P.** Ejecutar recursos y vender bienes y servicios mediante el esquema de asociación Público Privada. (Literal nuevo).
- Q.** En desarrollo de la prestación del servicio de Aseo se incluye además el servicio de recolección Municipal de residuos sólidos; el barrido y limpieza de vías, áreas públicas; el transporte y disposición final de los mismos, incluyendo las demás actividades afines al servicio domiciliario de aseo (literal nuevo).
- R.** Realizar: Asesoría, Consultoría (en cualquiera de sus modalidades), Obras, Intermediación, Importación, Exportación, Comercialización y Venta de toda clase de bienes o servicios, Recaudo, Facturación, Toma de lecturas, Reparto de facturas, Construcción de infraestructura, Prestación de toda clase de servicios técnicos, De administración, Operación o Mantenimiento de cualquier bien; siempre que tenga relación directa con la prestación de servicios públicos. (Literal nuevo).
- S.** La construcción, operación, mantenimiento o modificación, en forma directa o a través de contratistas de gasoductos, redes de distribución, transporte, comercialización o suministro, ramales, estaciones de regulación, compresión o almacenamiento, acometidas domiciliarias, y, en general cualquier otra clase de obras necesarias para el manejo de gas natural.
- T.** La ejecución, directa o indirectamente, a través de contratistas y/o subcontratistas, de la labor de inspección y/o interventoría y certificación de gasoductos, estaciones de regulación, medición o compresión, redes de distribución e instalaciones internas de los clientes residenciales, comerciales e industriales, acorde con la normativa vigente,

- U. Prestación de servicio de telefonía móvil, telefonía comunitada y sus actividades conexas;
- V. Gestionar y ejecutar proyectos de tecnologías de la información y la comunicación (TIC);
- W. Servicios de asesoría y consultoría para desarrollar proyectos relacionados con las TIC
- X. La construcción de infraestructura, redes y obras civiles para proyectos relacionados con las tics.
- Y. La operación, logística y mantenimiento de maquinaria y equipos para el mantenimiento de vías en general y actividades complementarias a cada uno de dichos servicios que se reciban mediante convenios o contratos de operación en el territorio nacional con sujeción a las normas legales vigentes; construir y mantener la infraestructura necesaria para la administración, operación, logística y mantenimiento de maquinaria y equipos para el mantenimiento de vías en general; prestar los servicios de transporte de carga, alquiler de maquinaria pesada al público, mantener la infraestructura necesaria para prestar los servicios a su cargo para la administración y mantenimiento de maquinaria y otros equipos, asociarse, aportar o suscribir acciones en sociedad que tenga por objeto la prestación de los servicios de administración, operación, logística y mantenimiento de maquinaria y equipos para el mantenimiento de vías en general; mantenimiento rutinario en vías, construcción de obras tales como muros, gaviones, pontones, andenes y todo tipo de obras de arte o la realización de actividades conexas o complementarias, Operación de maquinaria para mejoramiento de sub rasante, instalación de bases y sub bases para consorciales o formar uniones temporales con otras entidades y personas naturales o jurídicas; comercialización de bienes y productos que se requieran para el desarrollo del objeto contractual

MARCO CONCEPTUAL

➤ Capacitación



Fuente: Función Pública, 2017, tomando como base el Decreto Ley 1567 de 1998

- Decreto LEY 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 formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la 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”

➤ Plan Institucional de Capacitación –PIC

Es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

➤ Competencia

“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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

➤ **Competencias**

Las competencias laborales se definen 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 (Decreto 2539 de 2005, Artículo 2).

➤ **Formación**

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa

➤ **Educación no Formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano)**

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

➤ **Educación Informal**

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

➤ **Educación Formal**

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

Plan de Desarrollo Individual El plan de desarrollo individual (PDI) es una herramienta que permite al Instituto planificar y gestionar las medidas y compromisos de desarrollo de personal de los servidores a través del programa de capacitación y formación. Lo anterior, con el fin de desarrollar su talento y potencial en función de sus objetivos laborales y metas institucionales.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

En concordancia con el artículo 6 del decreto 1568 de 1998, los principios rectores son:

- **complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación.** Todos 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 empleados.
- **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

- **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los Empleados de Carrera.** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los
- **Empleados de carrera.** Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **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 de la entidad.
- **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

ESTRATEGIA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN



La estrategias y ejes temáticos priorizados en el PIC de Aguas del Huila S.A. E.S.P., son de acuerdo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público; incorporando elementos teóricos para que la entidad mejore su gestión mediante la innovación para la retención y transferencia del conocimiento, así como para la optimización de recursos y maximización de beneficios.

De igual manera, el aprendizaje organizacional y el uso de metodologías pedagógicas diversificadas, así como la formación descentralizada, son aportes del esquema pedagógico diferenciales del Plan. En relación con los mecanismos de seguimiento y evaluación se describen las características del sistema de evaluación de la capacitación con relación al plan operativo y estratégico de la entidad.

EJES TEMÁTICOS DEL PLAN

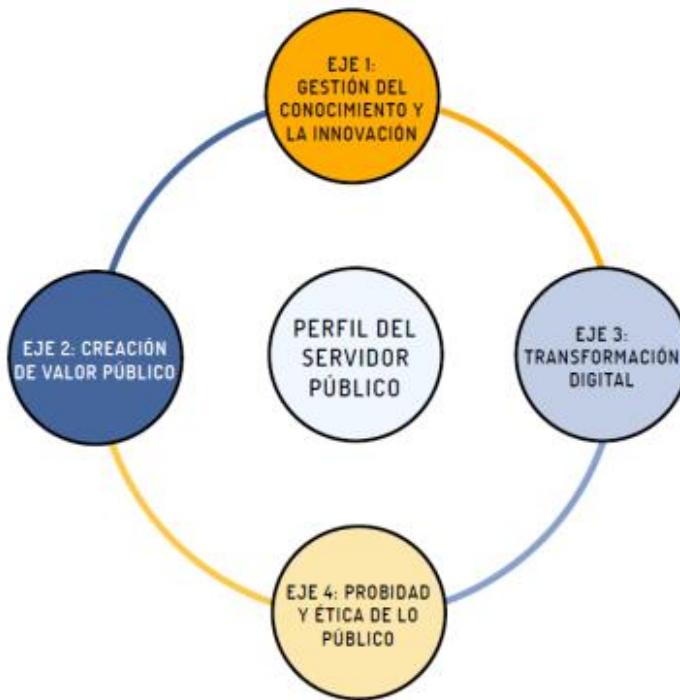


Figura 3. Ejes temáticos del PIC

- **Gestión del Conocimiento:** Responde a la necesidad desarrollar las capacidades orientadas al mejoramiento de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades.
- **Creación del valor Público:** Busca fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados.
- **Gobernanza para la Paz:** Pretende atender los retos que presenta el contexto nacional. La introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas

para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, les ofrece a los servidores un referente de las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto.

ÁREAS DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo con el Artículo 9º, del Decreto 1567 de 1998; para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes se organizarán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

- a. Misional: Integran esta área las dependencias los productos o servicios que constituyen la razón de ser de Aguas del Huila S.A. E.S.P., Sus clientes o usuarios son externos a la entidad.
- b. De Gestión: Esta área constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

MODALIDADES DE LA CAPACITACIÓN

Con relación al Artículo 10º, del Decreto 1567 de 1998; la capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en dicho Decreto - Ley. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la entidad bajo las siguientes modalidades:

Presencial

Se contempla como todas aquellas actividades académicas en el aula física tales como: cátedra, talleres, seminarios y otros, donde interactúa docente o formador y alumno con la presencia física. Modalidades de este tipo son:

| MODALIDAD | DESCRIPCIÓN |
|--|---|
| Capacitación basada en la duración del evento | Es la que se realiza a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, charlas organizados por cualquiera de las dependencias del instituto o a través de acuerdos o convenios establecidos con otras instituciones internas debidamente acreditadas. |
| Capacitación basada en visitas e intercambios interinstitucionales | Permite a los servidores públicos compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades y organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, a través de la observación directa de sus procesos internos, del intercambio en grupos de estudio y demás actividades relacionadas. |
| Capacitación a través de la Red Nacional | En cabeza de la ESAP y el DAEP, cuyo desarrollo de programas contará con el apoyo de cada una de las entidades del Estado de acuerdo con sus disponibilidades. |

Virtual

Comprende aquellos procesos de formación que se realizan a través de medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos ofrecidos por entidades certificadas o reconocidas por este tipo de modalidades.

DIAGNOSTICO DE LA NECESIDAD DE LA CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación de la entidad y la formulación del Plan Institucional de Capacitación, se tuvo en cuenta los siguientes insumos:

- La revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional.
- Consolidación de los planes de mejoramiento individual consecuencia de la evaluación del desempeño anual.

Teniendo en cuenta lo anterior, se consolidó los temas transversales y técnicos en la entidad necesarios para el desarrollo de destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales de los servidores en el Instituto, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

Así mismo, se determina que para capacitaciones que requieren financiación, el funcionario deberá presentar la respectiva solicitud al área de Talento Humano, con visto bueno de su jefe que contenga la siguiente información:

- Nombre de dependencia.
- Justificación del requerimiento de dicha Capacitación.
- Establecimiento Educativo o Facilitador.
- Valor inversión.
- Compromiso del funcionario con la entidad, una vez finalizado el proceso formativo.
- Observaciones.

ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, contiene los programas de inducción, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, capacitación y formación integral, de gestión del talento y desarrollo individual para los servidores del Instituto.

A continuación, se exponen los programas antes descritos:

➤ **Programas de Inducción, Reinducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo**

De acuerdo con el Artículo 7º, del Decreto 1567 de 1998, los programas de inducción y de reinducción 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.

➤ **Programa de Inducción**

El programa de Inducción Institucional, se orienta a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos del instituto. El proceso antes descrito, se realiza cada vez que ingresa un funcionario a la entidad de acuerdo con la metodología que se establezca para la misma, en este caso virtual; dando alcance a los módulos propuestos.

➤ **Programa de Reinducción**

El Programa de Reinducción buscará actualizar y reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior de Aguas del

Huila, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que alimenta; así mismo, incluirá un proceso de actualización acerca de las normas de inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

En virtud de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, los programas de reintroducción dentro del Instituto se impartirán por lo menos cada dos (2) años o antes, con el propósito de generar un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios respecto a la Entidad y a la Función Pública.

➤ **Programa de Entrenamiento en el puesto de trabajo**

Programa a través del cual se busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010-2014 DAFP).

Para llevar a cabo este programa se realizarán las siguientes acciones:

- a) Presentación del servidor a las dependencias de la entidad y a su equipo de trabajo.
- b) Suministro de información al servidor sobre: el manual de funciones del cargo que desempeñará, las metas de la dependencia y las herramientas necesarias para el cumplimiento de las funciones asignadas.
- c) Para el respectivo entrenamiento, el jefe de la dependencia designará un servidor que acompañará este proceso por un periodo de un (1) mes, responsabilizándose éste de las siguientes actividades:

- Orientar al servidor en temas y actividades relacionados con el ejercicio de su labor y con la entidad.
- Dar a conocer la planeación del área en la vigencia correspondiente.
- Indicar el proceso al cual pertenece la dependencia en el Sistema de Gestión de Calidad (plataforma y/o repositorio del SGC, mapa de procesos, mapa de riesgos).

El jefe de la dependencia, deberá entregar a Talento Humano la información del funcionario designado como acompañante del servidor que ingresa, la certificación de realización del entrenamiento y el formato compromisos laborales y competencias comportamentales al finalizar este.

➤ **Programa de Formación y Capacitación Integral**

El Programa de Formación y Capacitación Integral, es el conjunto 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 servidores a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas establecidas en Aguas del Huila S.A. E.S.P.

➤ **Programa de Gestión del Talento y Desarrollo Individual**

El Programa de Gestión del Talento y Desarrollo Individual, constituye una serie de acciones que buscan identificar, desarrollar y retener el talento del Instituto, previniendo la rotación del personal y la fuga de conocimiento.

RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Red Institucional de Capacitación, es aquella oferta que brindan otras instituciones públicas, como acompañamiento en el marco de formación y capacitación a los servidores públicos, tales como:

- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Escuela Superior de Administración Pública -ESAP.
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Ministerio de Defensa Nacional.
- Ministerio de Educación Nacional.
- Contaduría General de la Nación.
- Gobierno en Línea.
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP.
- Instituto de Estudios del Ministerio Público –IEMP (Procuraduría).
- Archivo General de la Nación – AGN.

EJECUCIÓN

Para las capacitaciones con facilitadores internos, el funcionario asignado de Talento Humano; trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por la dependencia correspondiente, frente al cronograma y temas a desarrollar, realizándose el respectivo seguimiento.

Para las capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, la Subgerencia Administrativa y financiera deberá formular la solicitud de contratación, que dará la aprobación definitiva al trámite del proceso de selección.

Nota 1: Es posible que durante el transcurso del año surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el PIC, éstas se podrán llevar a cabo sino representan erogaciones para la entidad, con el propósito de ofrecer posibilidades de cualificación del grupo de servidores y serán tenidas en cuenta en el Informe de Ejecución del PIC al finalizar la vigencia, pudiendo impactar en los indicadores de gestión del mismo.

Nota 2: En el evento que cualquiera de las dependencias del Instituto, llegase a recibir u organizar capacitaciones que no estén incluidas dentro del PIC, tendrán la obligación de coordinarlas previamente con Talento Humano y remitir al finalizar estas los registros físicos y magnéticos de asistencia y evaluación de la capacitación dentro de los cinco (5) días siguientes a las mismas.

INDICADORES

Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación y Desarrollo Individual en la presente vigencia, se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento a los siguientes indicadores:

- (Número de capacitaciones ejecutadas/ Número de capacitaciones programadas) X 100.
- (Número de funcionarios asistentes por capacitación / Número de funcionarios convocados por capacitación) X 100.
- Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación de la capacitación son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de los mismos, para el cumplimiento de tal fin y durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación; El área de Talento Humano llevará a cabo las siguientes acciones:

- Monitoreo mensual del cronograma de actividades establecidos en el Plan Institucional de Capacitación
- Indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad.
- Una vez finalizados los procesos de capacitación y formación, deberá dar aplicación al formato de evaluación de la capacitación establecido por el Sistema de Gestión de Calidad,

DIVULGACIÓN

El presente plan será socializado a todos los funcionarios de la entidad por el área de Talento Humano, a través de la Intranet Institucional y el correo institucional.

MARCO NORMATIVO

| REFERENTE NORMATIVO | TEMÁTICA |
|--|---|
| Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales | Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales. |
| Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53 | Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo. |
| Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000 | Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. |

| | |
|---|--|
| Ley 489 de 1998 | Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo. |
| Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente | Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. |
| Ley 909 de 2004, Art. 36 | Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios. |
| Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2 Talento Humano | Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio. |
| Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación | 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 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005. | Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias |
| 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. |
| Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios | 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. |
| Circular Externa DAFP No. 100-010 del 21 de noviembre de 2014 | Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos. |
| Decreto 1083 de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. |

| | |
|---|---|
| Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 | Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027. |
| -Decreto 894 de 2017, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público. | 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. Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en |
| Decreto 648 de 2017 | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de la función publica |
| Resolución 104 de 2020 | Por la cual se actualiza el plan nacional de formación y capacitación |

Tabla. Marco Normativo

RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PIC

Se autorizan \$187.729.328.00 como recurso para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación en la vigencia 2023. Además, se adelantarán gestiones para buscar capacitar al nivel profesional y técnico a través del SENA y la Escuela Superior de Administración Pública, el Servicio Nacional de Aprendizaje, el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otros, empleando estrategias de aprendizaje presenciales, semipresenciales y/o virtuales.

ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

| ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN | OBJETIVO | MIPG | POBLACIÓN BENEFICIADA |
|--|---|--|--|
| Contratación Estatal | Actualizar a los servidores sobre los recientes cambios normativos en materia de contratación estatal, incluyendo las circulares, guías y manuales de la Agencia Nacional de Contratación Colombia - Compra Eficiente. Analizar y comprender los principales aspectos del Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, así como de sus leyes complementarias y decretos reglamentarios. Todo lo anterior, para garantizar la compra inteligente de los bienes y servicios requeridos por Aguas del Huila S.A. E.S.P., en el cumplimiento de sus objetivos, bajo principios de objetividad, transparencia, responsabilidad y publicidad. | Gestión con valores para resultados (Fortalecimiento y Desarrollo del TH - Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público) | Supervisores de contratos (Transversal) |
| Indicadores de Gestión | Contribuir con el mejoramiento del desempeño de las organizaciones a través de la capacitación de los responsables directos e indirectos de las diferentes dependencias, en la comprensión de las metodologías necesarias para definir, diseñar y evaluar un sistema de indicadores de gestión como una herramienta para el seguimiento y la medición de los procesos en la entidad | Dimensión de evaluación de resultados (Seguimiento y evaluación del desempeño institucional) y Dimensión Talento Humano (Fortalecimiento del desarrollo del TH) y Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación - Indicadores) | Transversal |
| Gerencia de Proyectos | Suministrar a los servidores una panorámica del concepto de gerencia enmarcando la gerencia de proyectos como una metodología de trabajo para el mejor uso de los recursos disponibles. Dotar a los asistentes de las herramientas, criterios y métodos más frecuentemente utilizados en la gerencia de proyectos. | Dimensión de TH (Fortalecimiento y Desarrollo del TH) y Dimensión con valores para resultados (Eficiencia del Gasto Público) | Transversal |
| Programa desarrollo de competencias laborales comportamentales | Fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores de planta del Aguas del Huila S.A. E.S.P., de acuerdo con las competencias específicas designadas a cada nivel, que tiendan a maximizar la eficiencia de los servidores en el desempeño de su cargo y la prestación del servicio público en la Entidad. Esto en el marco del Decreto 1083 de 2015 | Dimensión de TH (Fortalecimiento y Desarrollo del TH-Desarrollo de competencias) | Planta Global |
| Ley de Transparencia y Servicio al Ciudadano | Capacitar a los servidores en el tema de transparencia y servicio al ciudadano, en la entidad en que se encuentra laborando para mejorar el servicio de conformidad con los sistemas de gestión pública. | Dimensión de la Información y Comunicación (Política de transparencia y acceso a la información pública y lucha contra la corrupción) | Planta Global |
| Administración de Bienes y Gestión de Inventarios | Dar a conocer a los servidores, los procesos y procedimientos que se requieren adelantar para un adecuado saneamiento contable en la administración de bienes, en las entidades del Gobierno en cumplimiento de la Ley 1819/16 Art. 355 y Circular Conjunta 02/17 del Señor Procurador General y Contador General de la Nación. | Dimensión del Talento Humano (Fortalecimiento del TH) Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación (Eficiencia Gasto Público) | Responsables manejo inventarios y Financiera |
| Educación Inclusiva (Género, Discapacidad, Orientación Sexual, Étnico, Etc.) | Abordar las temáticas que hacen referencia a las relaciones que se entablan entre las personas en espacios laborales, crear una cultura que enfrente retos sobre como reconocer, convivir y relacionarse con otros. | Direccionamiento Estratégico (Metas relacionadas con la cultura de la educación en derechos humanos, paz y derecho humanitario) | Fomento de competencias |
| Actualización en Reforma Tributaria | Informar, evaluar y analizar los cambios más importantes que se introducen con la Ley de Reforma Tributaria expedidos en diciembre de 2016, cambios en la depuración de la renta para las personas naturales y jurídicas, rentas exentas, zonas francas, descuentos tributarios, sanciones, obligaciones relacionadas con el intercambio automático de información, régimen de entidades controladas del exterior, régimen tributario especial, tributo en las micro empresas, impuesto sobre las ventas del IVA, impuesto al consumo, incentivos tributarios para cerrar las brechas de desigualdad socioeconómica en las zonas más afectadas del conflicto armado, competencia de las actuaciones tributarias de la UGPP. | Dimensión del Talento Humano (Fortalecimiento del TH) Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación (Eficiencia Gasto Público) | Gestión Financiera |

| | | | |
|--|--|--|--------------------------------------|
| Proceso Contencioso Administrativo Ordinario y Especial. Trámite de Demanda, Contestación de Demanda y Excepciones | Se centran en la demanda y sus requisitos de base, a los cuales se suman los requisitos de procedibilidad. Estudiar la actividad que despliega el juez contencioso a partir de ahí, como conductor del proceso. Se estudiará el proceso ordinario contencioso administrativos y algunos especiales, como el ejecutivo. | Dimensión Talento Humano (Fortalecimiento y desarrollo del TH) y Dimensión de Gestión con valores para resultados (Política de defensa jurídica) | Oficina de contratación y jurídica |
| Hacienda y Presupuesto Público | Introducir al servidor en el la conceptualización del ciclo presupuestal: planeación, presupuestación, ejecución desde una perspectiva crítica y académica del régimen de la hacienda pública. | Dimensión del Talento Humano (Fortalecimiento del TH) Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación (Eficiencia Gasto Público) | Gestión Financiera |
| Incentivos | Capacitar a los servidores de la Entidad en Proyectos de Aprendizaje en Equipo, con el fin de desarrollar durante el mismo, entregables que se puedan implementar en la entidad, de conformidad con la metodología DAFF. | Dimensión del Talento Humano (Fortalecimiento del Talento Humano - Incentivos) | 24 |
| Inducción a Aguas del Huila (Aproximación a la Organización y Funcionamiento) | Actualizar y potenciar las competencias identificadas, para contribuir en el proceso de profesionalización de la administración pública. Facilitar la integración del servidor a la cultura organizacional y suministrar información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad. | Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación (Plan Estratégico de TH) y Dimensión Talento Humano (Fortalecimiento y desarrollo del TH) | Servidores Nuevos |
| Taller de Evaluación del Desempeño Laboral | Entrenar a los evaluados y evaluadores sobre la normatividad de Evaluación de Desempeño según el caso. Además, sobre el diligenciamiento y uso de los formatos. | Dimensión Talento Humano (Vínculo Laboral) | PLANTA GLOBAL |
| Derecho preferencial: Resolución 9281 de 2016 - Provisión de cargos | Divulgar la Resolución No. 9281 de 2016, por medio de la cual se actualiza el procedimiento para realizar el estudio de derecho preferencial para otorgar encargos en empleo de Carrera Administrativa en la planta personal de Aguas del Huila. | Dimensión Talento Humano (Vínculo Laboral) | Servidores de Carrera Administrativa |
| Derechos Humanos | Asegurar que las entidades públicas en sus procesos misionales e institucionales incorporen las garantías de los derechos humanos. Por otro lado, que los servidores públicos desarrollen una nueva forma de relacionamiento entre el Estado, los ciudadanos y demás grupos de interés, asumiendo un mayor compromiso con el respeto por los derechos. | Direccionamiento Estratégico y Planeación (Metas relacionadas con la cultura de la educación en derechos humanos, paz y derecho humanitario) | Planta Global |
| Rendición de Cuentas y participación ciudadana | Dar continuidad a las acciones desarrolladas en Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana con el fin de garantizar el derecho que tiene la ciudadanía a ser informado y participar en la gestión pública, en cumplimiento del ordenamiento constitucional. | Dimensión Gestión con valores para resultados (Política de participación Ciudadana y Rendición de Cuentas) | Planta Global |
| Gestión documental | Sensibilizar a los servidores sobre la importancia de dar un adecuado manejo a los documentos que se producen y traman, con el fin de mantener toda la información organizada y dispuesta, tanto para la toma de decisiones Administrativas o políticas, como para dar respuesta a cualquier requerimiento de información hecho por la ciudadanía y de esta manera evitar cualquier tipo de sanciones. | Dimensión de la Información y Comunicación (Política de Gestión Documental) | Planta Global |
| Ciclo de política pública con énfasis en la implementación de la política con enfoque diferencial. | Promover entre los colaboradores de la entidad una mayor comprensión de los retos que la implementación de la política pública plantea a nuestro quehacer, al tiempo que permite reconocer el papel del enfoque diferencial en la implementación de la política pública y la articulación de este proceso con los servicios Aguas del Huila. | Gestión Conocimiento | Planta Global |

Se adjunta encuesta aplicada a cada funcionario de la Entidad.