

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 1 de 28

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC

2023



Subproceso: Talento Humano

Dependencia: Gestión Administrativa, Financiera y Comercial

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 2 de 28

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	3
2. Objetivo	3
3. Objetivos específicos	4
4. Propósito	4
5. Alcance	4
6. Lineamientos conceptuales y metodológicos	5
7. 1. Marco Normativo	7
8. 2. Ejes temáticos	9
9. Eje 1. Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación.....	10
10. Eje 2. Creación de valor público.....	11
11. Eje 3. Transformación digital.....	12
12. Eje 4. Probidad y ética de lo público.....	13
13. Resultados del diagnóstico del PIC	14
14. Medición de cumplimiento	21
15. Inducción	21
16. Reinducción	22
17. Anexos.....	21

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA SA E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 3 de 28

Introducción

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CUCUTA SA ESP estableció como su principal objetivo “Enaltecer al servidor público y su valor”, reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de la EIS CUCUTA, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2023, 1LA EIS CUCUTA SA ESP necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, identificando las necesidades propias de cada dependencia a través de grupos focales con los líderes, a través de los ejes temáticos establecidos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público).

Alineado con la misión de la Entidad a partir del principio de transparencia y mejora continúa buscando dar bienes y servicios de calidad cuyo centro es la población en general. Teniendo en cuenta que un pilar fundamental es la formación constante para

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 4 de 28

llegar a la cultura organizacional deseada y de esta manera impactar de manera positiva en los resultados.

Objetivo

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Objetivos específicos

- ✓ Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano.
- ✓ Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- ✓ Evaluar los resultados obtenidos de acuerdo con la eficiencia y eficacia.

De acuerdo con lo anterior, estas opciones de mejora se identificarán con las herramientas para la Detección de Necesidades Organizacional.

Propósito

La mejora constante del desempeño laboral de los servidores de La EIS CUCUTA SA ESP teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020-2030, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0., la revolución industrial y la nueva normalidad (dinámica social), bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la Entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”.

Alcance

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 5 de 28

desarrolladas en la vigencia seguimiento a los compromisos; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

Lineamientos conceptuales y metodológicos

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- ❖ **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- ❖ **Capacitación:** “Es 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- ❖ **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 (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 6 de 28

❖ **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 laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

❖ **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

❖ **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que 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 establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

❖ **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, 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 del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 7 de 28

- ❖ **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

- ❖ **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- ❖ **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

- ❖ **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

- ❖ **Profesionalización del servidor público:** 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. (Decreto 648 de 2017).

1. Marco Normativo

- **Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998**, por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 8 de 28

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 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 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”.
- **Ley 1960 de 2019**. Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.
- **Decreto 815 de 2018**, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- **Resolución 104 de 2020** del Departamento Administrativo de la Función Pública: “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:
- El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la **Ley 1753 de 2015**, el cual integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.
- Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2019-2022.
- Circular Externa N.º 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función

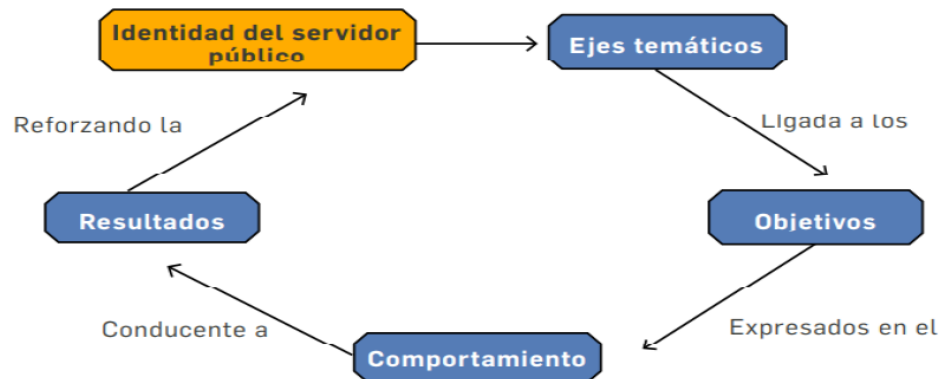
 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 9 de 28

Pública (DAFP).

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 2030 (DAFP). Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.

2. Ejes temáticos

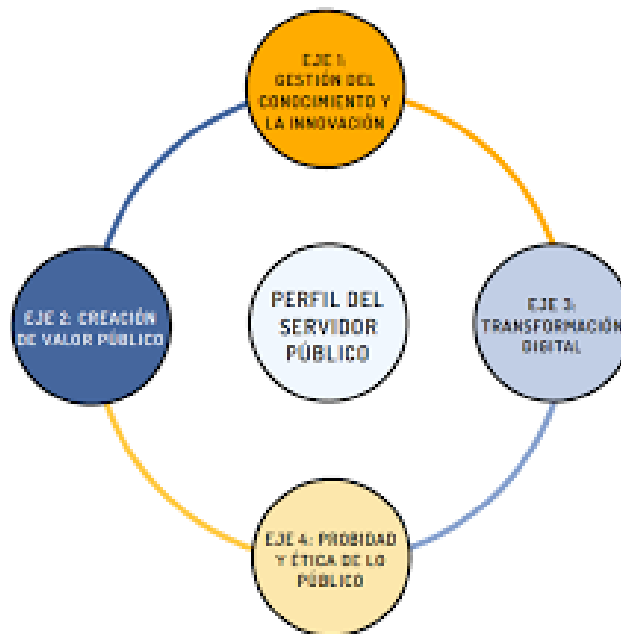
Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 10 de 28



Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la Entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las Entidades el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.(Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 11 de 28

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las Entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor (...).

Eje 1. Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación

Generación y producción: La generación de nuevas ideas al interior de las Entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Herramientas para el uso y apropiación: El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la Entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Analítica institucional: El propósito de este componente es que las Entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la Entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 12 de 28

Eje 2. Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la Entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Figura de Creación de valor público



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 13 de 28

Eje 3. Transformación digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y Entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Eje 4. Probidad y ética de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio parte de lo que Bloom (2008) planteó donde la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor debe ser la ética de lo público.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 14 de 28

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores que, para este caso son en particular todas las Entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la Entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Resultados del diagnóstico del PIC

Para identificar las necesidades del PIC 2023, fue aplicada una Encuesta de Detección de Necesidades, por medio electrónico a los jefes de área y servidores públicos de la Entidad.

De igual manera, se creó una estrategia de sensibilización, con mensajes alusivos sobre la importancia de la capacitación y la formación permanente a través de correo electrónico y del SIEP DOCUMENTAL, con piezas gráficas, con el fin de generar expectativa y motivación a los servidores públicos para la participación en la construcción colectiva del PIC.

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades la cual contenía todos los ejes temáticos del PNFC 2020-2030, las siguientes temáticas obtuvieron una mayor votación por parte de los servidores públicos respecto a cada uno de los ejes.

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 15 de 28

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

Saber - Saber:	Cultura organizacional orientada al conocimiento
Saber - Hacer:	Administración del conocimiento
Saber - Ser:	Flexibilidad y adaptación al cambio

Eje 2. Creación de valor público:

Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Saber - Saber:	Gerencia de proyectos públicos
Saber - Hacer:	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI)
Saber - Ser:	Servicio al ciudadano

Eje 3. Transformación digital:

Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Saber - Saber:	Apropiación y uso de la tecnología
Saber - Hacer:	Seguridad digital
Saber - Ser:	Manejo del tiempo

Eje 4. Probidad y ética de lo público.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 16 de 28

Saber - Saber:	Código de integridad
Saber - Hacer:	Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.
Saber - Ser:	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.

Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.

Así mismo la encuesta de necesidades evidencio el interés de los servidores por recibir capacitaciones en el siguiente tema: Herramientas Tecnológicas y ofimáticas

(Anexo 1 – Detección de necesidades de Capacitación)

Se analizan las solicitudes de capacitación con su respectiva priorización por cada proceso de acuerdo a las políticas de la entidad para lograr el cumplimiento de la Misión y visión acorde a las competencias de los cargos referenciados. Con lo expuesto anteriormente, se presenta esta información a la alta gerencia quien determinará cuáles serán las capacitaciones aprobadas para la conformación del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Versión:
	Gestión de talento humano		Fecha: 30/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones		Página: 17 de 28

ANEXO 1 Formato de necesidades de capacitaciones

Gerencia

		SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GTH-FO-01	
		GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Versión: 02	
		Gestión de Talento Humano		Fecha: 11/01/2022	
		Formato de Registro de Necesidades de Capacitación		Página: 1 de 1	

DEPENDENCIA O ÁREA DE TRABAJO: GERENCIA E.I.S.			FECHA		
NOMBRE DEL FUNCIONARIO: JOSÉ ANTONIO LIZARAZO SARMENTO					
CORREO ELECTRÓNICO: gerencia@eiscucuta.com.co			DÍA	MES	AÑO
CARGO: GERENTE			18	01	2023

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el manual de funciones y competencias, el plan de acción de su dependencia y las metas planteadas para dar cumplimiento al plan de acción vigente, y las auditorías de la oficina de control interno de gestión, proponga temas que se puedan incluir en el Plan Institucional de Capacitación para el presente año:

TIPO DE CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN O TEMA DE LA NECESIDAD	FORMA DE CAPACITACIÓN		PROYECTO O FUNCIÓN	FECHA DOMMM/AAAA	SUBPROCESOS QUE EN VA DIRIGIDA	FORTALECIMIENTO DE LAS DIMENSIONES		
		DICTAR	RECIBIRLA				SER actitudes	SABER conocimientos	HACER Habilidad / destrezas
Capacitación	SOCIALIZACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA E.S.		X	Definir hacia dónde quiere ir la organización y qué acciones se realizarán para lograr esos objetivos		TODOS LOS SUBPROCESOS		X	
Seminario	SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS		X	Mejorar los niveles de información		TODOS LOS SUBPROCESOS		X	

NOTA: Para el tipo de capacitación colocar las siguientes opciones: capacitación, seminario, congreso, diplomado.

PROYECTO O FUNCIÓN: Descripción de necesidad o deficiencias que cubre

Ser	Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
Saber	Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
Hacer	Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Subgerencia

		SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GTH-FO-01	
		GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Versión: 02	
		Gestión de Talento Humano		Fecha: 11/01/2022	
		Formato de Registro de Necesidades de Capacitación		Página: 1 de 3	

DEPENDENCIA O ÁREA DE TRABAJO: gestión de planeación, gestión interna, gestión de prestación de servicio de acueducto y alcantarillado, gestión de actividades conexas y complementarias			FECHA		
NOMBRE DEL FUNCIONARIO: Carlos José Ibarra Rodríguez					
CORREO ELECTRÓNICO: subgerencia@eiscucuta.com.co			DÍA	MES	AÑO
CARGO: Subgerente			23	12	2023

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el manual de funciones y competencias, el plan de acción de su dependencia y las metas planteadas para dar cumplimiento al plan de acción vigente, y las auditorías de la oficina de control interno de gestión, proponga temas que se puedan incluir en el Plan Institucional de Capacitación para el presente año:

TIPO DE CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN O TEMA DE LA NECESIDAD	FORMA DE CAPACITACIÓN		PROYECTO O FUNCIÓN	FECHA DOMMM/AAAA	SUBPROCESOS QUE EN VA DIRIGIDA	FORTALECIMIENTO DE LAS DIMENSIONES		
		DICTAR	RECIBIRLA				SER actitudes	SABER conocimientos	HACER Habilidad / destrezas
Capacitación	Sistema de gestión ambiental basado en la norma ISO 14001:2015	x		Conocimientos para implementar prácticas ambientales.	15/03/2023	Todos los subprocesos		X	
Capacitación	Gestión del Recurso Hídrico	x		Conservación del Agua	17/05/2023	Todos los subprocesos		X	
Capacitación	Programas Ambientales y aprovechamiento de residuos sólidos	x		Fomentar cultura de los programas ambientales.	26/04/2023	Todos los subprocesos		X	
Capacitación	Rendición de cuentas		X	Conocimiento de la normatividad y requisitos para la rendición de cuentas.	27/02/2023	Jefes de proceso			X
Capacitación	ISO 9001:2015	X		Implementación de prácticas de calidad.	22/02/2023 17/06/2023	Todos los subprocesos		X	
Capacitación	Tarifas en servicios públicos de Acueducto y Alcantarillado		x	Conocimiento para aplicación al contrato 030 en la parte tarifaria		Gestión de Prestación de Servicios de Acueducto y Alcantarillado, Gestión de Actividades Conexas y Complementarias		X	
Capacitación	Costos y presupuestos en obras Interventoría de obras, Programación de obra		x	Liquidación de costos y presupuestos de obras		Gestión de Prestación de Servicios de Acueducto y Alcantarillado, Gestión de Actividades Conexas y Complementarias		X	

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Versión:
	Gestión de talento humano		Fecha: 30/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones		Página: 18 de 28

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.		SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL Gestión de Talento Humano Formato de Registro de Necesidades de Capacitación				Código: GTH-FO-01 Versión: 02 Fecha: 11/01/2022 Página 2 de 3			
TIPO DE CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN O TEMA DE LA NECESIDAD	FORMA DE CAPACITACIÓN		PROYECTO O FUNCIÓN	FECHA DOMINIO/AAAA	SUBPROCESOS QUE VA DIRIGIR	FORTALECIMIENTO DE LAS DIMENSIONES		
		DICTAR	RECIBIR				SER actitudes	SABER conocimientos	HACER Habilidad / destrezas
Capacitación	Contrato 030-2006 contrato de operación de Asoes Kotal	x		Contextualizar al personal de la empresa del contrato de operación.	21/02/2023	Todos los subprocesos			X
Módulo de actualización	Módulo de actualización virtual claves para elaborar el plan de acción anual y los planes institucionales.		x	Actualización de los planes de acuerdo al Decreto 012 de 2016.	29/01/2023	Gestión planeación		X	X
Jornada de Actualización	Jornada de actualización virtual pautes para la formulación y actualización de proyectos de inversión pública		x	Directrices para para llevar a cabo formulación de proyectos de inversión	Febrero	Gestión de Prestación de Servicios de Acueducto y Alcantarillado, Gestión de Actividades Conexas y Complementarias.		X	
Jornada de Actualización	Jornada de actualización virtual claves para la supervisión e interventoría de los contratos estatales		X	Realizar supervisión e interventoría a los contratos de obra	Marzo	Gestión de Prestación de Servicios de Acueducto y Alcantarillado, Gestión de Actividades Conexas y Complementarias.		X	X
Jornada de Actualización	Jornada de actualización virtual seguimiento al MPIS y resultados del FURAG		X	Realizar seguimiento de los resultados del FURAG	Marzo	Líderes de subproceso		X	X
Taller	Taller cierre de contractual y supervisión e interventoría de contratos		X	Directrices para realizar cierres contractuales	Diciembre	Gestión de Prestación de Servicios de Acueducto y Alcantarillado, Gestión de Actividades Conexas y Complementarias.		X	

NOTA: Para el tipo de capacitación colocar las siguientes opciones: capacitación, seminario, congreso, diplomado.

PROYECTO O FUNCIÓN: Descripción de necesidad o deficiencia que cubre.

Ser	Conjunto de características personales: motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
Saber	Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
Hacer	Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la

Administrativa, financiera y comercial

		SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL Gestión de Talento Humano Formato de Registro de Necesidades de Capacitación				Código: GTH-FO-01 Versión: 02 Fecha: 11/01/2022 Página 1 de 3			
DEPENDENCIA O ÁREA DE TRABAJO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA FINANCIERA Y COMERCIAL NOMBRE DEL FUNCIONARIO: FRANCISCA PESON BOMILLA CORREO ELECTRÓNICO: jefedat@elcucuta.com.co CARGO: JEFE ADMINISTRATIVO, FINANCIERO Y COMERCIAL						FECHA			
						DÍA	MES	AÑO	
						26	01	2023	
Teniendo en cuenta lo dispuesto en el manual de funciones y competencias, el plan de acción de su dependencia y las metas planteadas para dar cumplimiento al plan de acción vigente, y las autoridades de la oficina de control interno de gestión, propone temas que se incluirán en el Plan Institucional de Capacitación para el presente año.									
TIPO DE CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN O TEMA DE LA NECESIDAD	FORMA DE CAPACITACIÓN		PROYECTO O FUNCIÓN	FECHA DOMINIO/AAAA	SUBPROCESOS QUE VA DIRIGIR	FORTALECIMIENTO DE LAS DIMENSIONES		
		DICTAR	RECIBIR				SER actitudes	SABER conocimientos	HACER Habilidad / destrezas
Capacitación	Implementación de la Tabla de Retención Documental	x		TRD	24-03-2023	Todos los subprocesos		X	X
Capacitación	Clasificación documental Registrado		x	Digitalización documental	03/03/2023	Líderes los subprocesos		X	X
Capacitación	Política de Gestión Documental		x	Programa de gestión documental	24/02/2023	Todos los subprocesos		X	
Curso	Inventarios Documentales		x	Programa de gestión documental	31/07/2023	Todos los subprocesos		X	
Presencial	Trabajo en Alturas		x	Personal resaca conocimientos		Gestión Documental y Servicios Generales			X
Curso	Curso taller de tecnologías de la información arquitectura empresarial y seguridad		x	Gestión de Soporte y Atención informática		Gestión de Soporte informático		X	X
Capacitación	Seguridad personal de la información		x	Fortalecer conocimiento en el personal	22/02/2023	Todos los subprocesos		X	

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Versión:
	Gestión de talento humano		Fecha: 30/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones		Página: 19 de 28

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.		SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL Gestión de Talento Humano Formato de Registro de Necesidades de Capacitación					Código: GTH-FO-01 Versión: 02 Fecha: 11/01/2022 Página 2 de 3		
Capacitación	Buen uso de los equipos de Computo	X			Fortalecer el conocimiento en el personal	16/03/2023	Todos los subprocesos		X
Capacitación	Uso de Correo Electrónico	X			Fortalecer el conocimiento en el personal	29/02/2023	Todos los subprocesos		X
Capacitación	Políticas de Seguridad de la Información	X			Fortalecer el conocimiento en el personal	14/02/2023	Todos los subprocesos		X
Capacitación	Alcoholismo	X			Fortalecer el conocimiento en el personal	24/06/2023	Todos los subprocesos		X
Capacitación	Actualización y profundización en Seguridad y Salud en el Trabajo		X		Conocer la gestión de SO-SST en el fondo de nuevos laboristas	ENERO DE 2023	Talento Humano		X
Capacitación	Lineamientos para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano		X		Fortalecer la implementación y realización de los planes de talento humano	Enero 2023	Talento Humano	X	X
Capacitación	Higiene Postural	X			Dar cumplimiento al SO-SST	Mayo	Todos los subprocesos	X	
Capacitación	Comité de Convivencia Laboral Capacitación al COPASST o vice versa en temas tales como en indicadores de accidentalidad y asistencia metodológica de inspecciones de seguridad	X			Dar cumplimiento al SO-SST	ABRIL -OCTUBRE	Mantenimiento de Comité		X
Capacitación	Divulgar/Comunicar/ Capacitar a trabajadores y contratistas en prevención de riesgo biológico y uso de	X			Dar cumplimiento al SO-SST	ABRIL	Todos los subprocesos		X

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.		SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL Gestión de Talento Humano Formato de Registro de Necesidades de Capacitación					Código: GTH-FO-01 Versión: 02 Fecha: 11/01/2022 Página 3 de 3		
EPF CROD-01									
Capacitación	Elementos de protección personal	X		Dar cumplimiento al SO-SST	MAYO	Todos los subprocesos			X
Capacitación	Capacitación brindada de atención	X		Dar cumplimiento al SO-SST	AGOSTO	Brindar de emergencia			X
Capacitación	Socialización de matriz de identificación de peligros, evaluación y elaboración de riesgos	X		Dar cumplimiento al SO-SST	JULIO	Todos los subprocesos	X		
NOTA: Para el tipo de capacitación colocar las siguientes opciones: capacitación, seminario, congreso, diplomado									
PROYECTO O FUNCIÓN: Descripción de necesidad o deficiencias que cubre									
Ser	Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.								
Saber	Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.								
Hacer	Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.								

Contabilidad

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.		SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL Gestión de Talento Humano Formato de Registro de Necesidades de Capacitación		Código: GTH-FO-01 Versión: 02 Fecha: 11/01/2022 Página 1 de 1
---	--	---	--	--

T

DEPENDENCIA O ÁREA DE TRABAJO: GESTION CONTABLE			FECHA		
NOMBRE DEL FUNCIONARIO: MARIA ROSANA MOJICA NAVA					
CORREO ELECTRÓNICO: contador@elscucuta.com.co			DÍA	MES	AÑO
CARGO: CONTADOR			18	01	23

Terminado en cuenta lo dispuesto en el manual de funciones y competencias, el plan de acción de su dependencia y las metas planteadas para dar cumplimiento al plan de acción vigente, y las auditorías de la oficina de control interno de gestión, propongo temas que se puedan incluir en el Plan Institucional de Capacitación para el presente año.

TIPO DE CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN O TEMA DE LA NECESIDAD	FORMA DE CAPACITACIÓN		PROYECTO O FUNCIÓN	FECHA DD/MM/AAAA	SUBPROCESOS QUE VA DIRIGIDA	FORTALECIMIENTO DE LAS DIMENSIONES		
		DICTAR	RECIBIRLA				SER actitudes	SABER conocimientos	HACER Habilidad / destrezas
SEMINARIO	Reforma tributaria para la igualdad y la justicia social		X		Sin fecha definida	GESTION CONTABLE		X	X
TALLER	Presupuesto y finanzas publicas		X		ACTUALMENTE NO LA OFRECCE NINGUNA ENTIDAD	GESTION CONTABLE		X	X

NOTA: Para el tipo de capacitación colocar las siguientes opciones: capacitación, seminario, congreso, diplomado.

PROYECTO O FUNCIÓN: Descripción de necesidad o deficiencias que cubre

Ser	Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
Saber	Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
Hacer	Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Versión:
	Gestión de talento humano		Fecha: 30/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones		Página: 20 de 28

Control Interno disciplinario, Jurídica y PQRS

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GTH-FO-01
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Versión: 02
	Gestión de Talento Humano		Fecha: 11/01/2022
	Formato de Registro de Necesidades de Capacitación		Página 1 de 2

DEPENDENCIA O ÁREA DE TRABAJO: OFICINA JURÍDICA	FECHA		
NOMBRE DEL FUNCIONARIO: KARLA MARCELA IRIARTE AVENDAÑO			
CORREO ELECTRÓNICO: jefe.juridico@eiscucuta.com.co	DÍA	MES	AÑO
CARGO: JEFE DE OFICINA JURÍDICA	17	01	2023

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el manual de funciones y competencias, el plan de acción de su dependencia y las metas planteadas para dar cumplimiento al plan de acción vigente, y las auditorías de la oficina de control interno de gestión, propongo temas que se puedan incluir en el Plan Institucional de Capacitación para el presente año:

TIPO DE CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN O TEMA DE LA NECESIDAD	FORMA DE CAPACITACIÓN		PROYECTO O FUNCIÓN	FECHA DD/MM/AAAA	SUBPROCESOS QUIEN VA DIRIGIDA	FORTALECIMIENTO DE LAS DIMENSIONES		
		DICTAR	RECIBIRLA				SER actitudes	SABER conocimientos	HACER Habilidad / destrezas
Congreso	Congreso Nacional de Contratación Estatal		x	Actualización en la normatividad aplicada, procesos y procedimientos	Abril	Jefe oficina y líder de contratación		X	
Charla	Charla de socialización novedades contratación estatal	x		Gestión del conocimiento de la oficina jurídica	Junio	Todos		X	
Charla	Charla de actualización para proveedores de la Entidad en Sacop II	x		Gestión del conocimiento de la oficina jurídica	Abril	Todos		X	
Congreso	Congreso Nacional de Derecho Procesal		x	Actualización en la normatividad aplicada, procesos y procedimientos	Pendiente	Jefe oficina		X	
Congreso	Congreso jurídico de Servicios Públicos		x	Actualización en la normatividad aplicada, procesos y procedimientos	Noviembre	Jefe oficina		X	
Charla	Charla sobre el procedimiento de Derecho de Petición	x		Gestión del conocimiento de la oficina jurídica	Marzo	Líder Pars		X	

Control Interno de Gestión

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Versión:
	Gestión de talento humano		Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones		Página: 21 de 28

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GTH-FO-01
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Versión: 02
	Gestión de Talento Humano		Fecha: 11/01/2022
	Formato de Registro de Necesidades de Capacitación		Página 1 de 5

DEPENDENCIA O ÁREA DE TRABAJO: Oficina Control Interno de Gestión			FECHA		
NOMBRE DEL FUNCIONARIO: Luz Estela Durán Calcedo					
CORREO ELECTRÓNICO: jefe_dg@eiscucuta.com.co			DÍA	MES	AÑO
CARGO: Jefe Control Interno de Gestión					
			27	01	2023

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el manual de funciones y competencias, el plan de acción de su dependencia y las metas planteadas para dar cumplimiento al plan de acción vigente, y las auditorías de la oficina de control interno de gestión, proponga temas que se puedan incluir en el Plan Institucional de Capacitación para el presente año:

TIPO DE CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN O TEMA DE LA NECESIDAD	FORMA DE CAPACITACIÓN		PROYECTO O FUNCIÓN	FECHA DD/MM/AAAA	SUBPROCESOS QUIEN VA DIRIGIDA	FORTALECIMIENTO DE LAS DIMENSIONES		
		DICTAR	RECIBIRLA				SER actitudes	SABER conocimientos	HACER Habilidad / destrezas
CAPACITACIÓN	FURAG – ASESORIA / ACOMPAÑAMIENTO	X		Facilitar que la gestión administrativa de la EIS logre el cumplimiento de su misión y objetivos, con base a la normatividad y políticas gubernamentales.	08 de febrero 2023	Todos los subprocesos			X
CAPACITACIÓN	FURAG – DILIGENCIAMIENTO / ACOMPAÑAMIENTO	X		Facilitar que la gestión administrativa de la EIS logre el cumplimiento de su misión y objetivos, con base a la normatividad y políticas gubernamentales.	01 de marzo 2023	Todos los subprocesos			X

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GTH-FO-01
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Versión: 02
	Gestión de Talento Humano		Fecha: 11/01/2022
	Formato de Registro de Necesidades de Capacitación		Página 2 de 5

TIPO DE CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN O TEMA DE LA NECESIDAD	FORMA DE CAPACITACIÓN		PROYECTO O FUNCIÓN	FECHA DD/MM/AAAA	SUBPROCESOS QUIEN VA DIRIGIDA	FORTALECIMIENTO DE LAS DIMENSIONES		
		DICTAR	RECIBIRLA				SER actitudes	SABER conocimientos	HACER Habilidad / destrezas
CAPACITACIÓN	FURAG - SOCIALIZACIÓN RESULTADOS	X		Facilitar que la gestión administrativa de la EIS logre el cumplimiento de su misión y objetivos, con base a la normatividad y políticas gubernamentales.	06 de julio 2023	Todos los subprocesos		X	
CAPACITACIÓN	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA PRESENTACIÓN DE INFORME PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO - MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN	X		Facilitar que la gestión administrativa de la EIS logre el cumplimiento de su misión y objetivos, con base a la normatividad y políticas gubernamentales.	12 de abril 2023 02 de agosto 2023	Todos los subprocesos			X
CAPACITACIÓN	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA PRESENTACIÓN DE INFORME PLAN DE ACCIÓN	X		Facilitar que la gestión administrativa de la EIS logre el cumplimiento de su misión y objetivos, con base a la normatividad y políticas gubernamentales.	19 de abril 2023 09 de agosto 2023	Todos los subprocesos			X

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Versión:
	Gestión de talento humano		Fecha: 30/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones		Página: 22 de 28

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GTH-FO-01
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Versión: 02
	Gestión de Talento Humano		Fecha: 11/01/2022
	Formato de Registro de Necesidades de Capacitación		Página 3 de 5

TIPO DE CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN O TEMA DE LA NECESIDAD	FORMA DE CAPACITACIÓN		PROYECTO O FUNCIÓN	FECHA DD/MM/AAAA	SUBPROCESOS QUE VA DIRIGIDA	FORTALECIMIENTO DE LAS DIMENSIONES		
		DICTAR	RECIBIRLA				SER actitudes	SABER conocimientos	HACER Habilidad / destrezas
CAPACITACIÓN	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA PRESENTACIÓN DE INFORME MAPA DE RIESGO INSTITUCIONAL	X		Facilitar que la gestión administrativa de la EIS logre el cumplimiento de su misión y objetivos, con base a la normatividad y políticas gubernamentales.	10 de mayo 2023 01 de noviembre 2023	Todos los subprocesos			X
CAPACITACIÓN	SECOP II - PRESENTACIÓN CUENTA DE COBRO	X		Facilitar que la gestión administrativa de la EIS logre el cumplimiento de su misión y objetivos, con base a la normatividad y políticas gubernamentales.	01 de febrero 2023	Todos los subprocesos			X

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GTH-FO-01
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Versión: 02
	Gestión de Talento Humano		Fecha: 11/01/2022
	Formato de Registro de Necesidades de Capacitación		Página 4 de 5

TIPO DE CAPACITACIÓN	DESCRIPCIÓN O TEMA DE LA NECESIDAD	FORMA DE CAPACITACIÓN		PROYECTO O FUNCIÓN	FECHA DD/MM/AAAA	SUBPROCESOS QUE VA DIRIGIDA	FORTALECIMIENTO DE LAS DIMENSIONES		
		DICTAR	RECIBIRLA				SER actitudes	SABER conocimientos	HACER Habilidad / destrezas
CONGRESO	XV CONGRESO NACIONAL DE CONTROL INTERNO		X F&C Consultores	Ampliar conocimientos en temas relacionados con control interno	09 de septiembre 2023	Gestión de Evaluación y Control		X	
SEMINARIO	SEMINARIO DE ACTUALIZACIÓN DE NOVEDADES EN CONTROL INTERNO DE GESTIÓN		X F&C Consultores	Ampliar conocimientos en temas relacionados con control interno	03 de marzo 2023	Gestión de Evaluación y Control		X	
CAPACITACIÓN	JORNADA DE ACTUALIZACIÓN EN GESTIÓN EFECTIVA DE LA AUDITORÍA INTERNA BASADA EN RIESGOS		X F&C Consultores	Ampliar conocimientos en temas relacionados con control interno	06 de junio 2023	Gestión de Evaluación y Control		X	X
CAPACITACIÓN	RETOS DE LA GESTIÓN DOCUMENTAL 2023 – MIIPG		X Cendap	Ampliar conocimientos en temas relacionados con control interno	02 al 04 de marzo 2023	Gestión de Evaluación y Control		X	
CAPACITACIÓN	GERENCIA DE BIENES, RECURSOS FÍSICOS, INVENTARIOS Y BAJAS DE BIENES		X Cendap	Ampliar conocimientos en temas relacionados con control interno	30 al 01 de abril 2023	Gestión de Evaluación y Control		X	X

Capacitaciones de Ley de los Planes de la Vigencia 2023

- ☐ Socializar el procedimiento interno de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias, Recursos y Solicitudes de información adoptado en la Empresa.
- ☐ Capacitar a los responsables de publicación en transparencia y acceso a la información
- ☐ Inducción y reinducción

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 23 de 28

Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CUCUTA SA ESP se considera necesario incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:

SG-SST

- ☐ Comité de Convivencia Laboral Capacitación al COPASST o Vigía en temas tales como en indicadores de accidentalidad y ausentismo. Y metodología de inspecciones de seguridad
- ☐ Divulgar/ Comunicar / Capacitar a trabajadores y contratistas en prevención de riesgo biológico y uso de EPP COVID-19
- ☐ Elementos de protección personal
- ☐ Capacitación brigadas de emergencia
- ☐ Socialización de matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

Las capacitaciones que impliquen presupuesto se desarrollarán a través del rubro 2.1.2.02.02.008.009. Las solicitudes se radicarán ante el subproceso de Talento Humano.

Las capacitaciones se desarrollarán según el cronograma de capacitaciones en el anexo 2 del presente documento establecido en el subproceso de Talento Humano y se hará el seguimiento en Plan de Acción Institucional y la ejecución del mismo cronograma.

En el caso de la ejecución de las capacitaciones con facilitadores internos, el Jefe Administrativo Financiero y Comercial y/o el profesional encargado del Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) trabajarán directamente con el personal enlace asignado por el área para la ejecución y seguimiento.

Para aquellas capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el jefe de Gestión Administrativa Financiera y Comercial junto al profesional

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 24 de 28

encargado de contratación considerarán los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos, y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad.

Se informara al personal mediante Comunicaciones Internas por el SIEP DOCUMENTAL, correos institucionales, grupo de WhatsApp y mediante publicación en las carteleras de la entidad donde se fije fecha, hora, tema de capacitación y responsables con días de anterioridad, con el fin de recibir asistencia y participación del personal. Teniendo en cuenta las medidas implementadas por el gobierno nacional frente a la pandemia por el COVID-19 previniendo la propagación de la enfermedad.

Se adecuara la infraestructura requerida, para el normal desempeño de la capacitación, de igual manera confirman las fechas y horas programadas para el evento, solicitando los equipos necesarios para la realización de las respectivas capacitaciones. Realizándose algunas por medio virtuales utilizando las plataformas disponibles.

Se realiza seguimiento y control a la asistencia de los Funcionarios y/o Contratistas invitados a los eventos de capacitación según el formato “Listado de Asistencia” y reporta cualquier novedad que asegure el éxito del proyecto o la eficacia de las comunicaciones internas, además, después de terminada la capacitación se evalúa al capacitador por medio del formato GTH-FO-33 Formato Encuesta Satisfacción de Capacitaciones dentro del semestre se realizara el seguimiento GTH-FO-059 Formato de seguimiento de revisión de compromisos a capacitaciones

En el caso de capacitaciones con facilitadores internos, se solicitara a los encargados del área de sistemas mediante el formato GSO-FO-06 Formato Autorización Publicación Pagina Web para mantener disponible y al alcance del personal las presentaciones o diapositivas usadas durante la socialización. Así mismo se diligencia este mismo formato para publicarlo en la página principal como noticia y cumplir con las actividades del plan de anticorrupción y atención al ciudadano vigencia 2023.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 25 de 28

Es importante resaltar que la Escuela Superior de Administración Pública territorial de Norte de Santander – Arauca, mensualmente envía al correo institucional, la oferta de cada uno de los programas académicos que ofrece, de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, relacionando mensualmente los temas de capacitación, y los cupos requeridos para cada uno de ellos. De tal forma que se informara mediante circulares internas, correos institucionales y/o mediante publicación en las carteleras de la entidad donde se fije fecha, hora, tema de capacitación, cupos requeridos con días de anterioridad, con el fin de recibir respuesta y analizar las solicitudes para su respectiva priorización por cada proceso y tema relacionado

Medición de cumplimiento

Indicador para evaluar el PIC. Todas las actividades pueden medirse con parámetros que enfocados a la toma de decisiones son señales para monitorear la gestión, así se asegura que las actividades vayan en el sentido correcto y permiten evaluar los resultados de una gestión frente a sus objetivos, metas y responsabilidades. Estas señales son conocidas como indicadores de gestión, por tal motivo para el Plan Institucional de Capacitación se requiere del siguiente indicador

Indicador PIC: Nro. de capacitaciones realizadas *100

Nro. de capacitaciones programadas

Nro. de subprocesos convocados *100

Nro. de subprocesos de asistieron

Inducción

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 26 de 28

Tiene por objeto iniciar al personal en su integración, a la cultura organizacional, instruirlo acerca de la misión, visión y crear sentido de pertenencia ante la entidad, a través de una estrategia donde se motiva a familiarizarlos a la entidad en los siguientes aspectos:

Los encargados del área de talento humano y/o planeación y/o el encargado del Sistema Integrado de Gestión, comenzará con el reconocimiento de la Planeación Estratégica, reseña Histórica, Misión, Visión, Objetivos estratégicos, Valores corporativos, política y objetivos del SIG, reconocimiento del Mapa de Procesos, ubicación de todas las Dependencia y el reconocimiento de los líderes de los procesos.

Se prosigue la inducción en aspectos de seguridad y salud en el trabajo, especificando las generalidades del SG-SST, las Políticas y Objetivos de Seguridad y salud en el trabajo, el reglamento de higiene y seguridad industrial, Reconocimiento del Vigía en SST y Comité de Convivencia Laboral con sus respectivas funciones y Responsabilidades, Plan de emergencias, reporte e investigación de incidentes y/o accidentes de trabajo, Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

Se realiza la inducción sobre el funcionamiento del proceso, brindando el reconocimiento de la caracterización del proceso, los documentos y registros manejados y los sistemas de información que opera. Así mismo el encargado del área de sistemas será el encargado de dar a conocer temas acerca de la seguridad de la información.

Se realiza una evaluación de los temas tratados que permita valorar los resultados del proceso de inducción y/o re-inducción en términos del objetivo propuesto y se reforzará a aquellos que hayan presentado deficiencias en los temas evaluados.

Re-inducción. Reorientar la integración del personal a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos que influyan en el desarrollo organizacional, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad. La re-inducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 Capítulo II), a través de la presentación por parte del área de talento humano y planeación, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

El subproceso de Gestión de Talento Humano en cabeza del Jefe Administrativo Financiero y Comercial adelantará las acciones pertinentes para el cumplimiento y ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones (PIC).

El subproceso de Gestión de Talento Humano en cabeza del Jefe Administrativo Financiero y Comercial podrá realizar los ajustes o modificaciones requeridas, aspectos que quedaran consignados en el formato GP-FO-03 Formato cronograma de actividades y quedara aclarado en la casilla de observaciones

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión:
	Gestión de talento humano	Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 27 de 28

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta S.A. E.S.P. - E.I.S. CÚCUTA S.A E.S.P la Gerencia destinará los recursos necesarios, según las necesidades detectadas con cargo al rubro 2.1.2.02.008.009 Capacitación.

La divulgación, ejecución y seguimiento corresponderá al subproceso de Gestión de Talento Humano en cabeza del Jefe Administrativo Financiero y Comercial, quien informará a la Gerencia los resultados de la implementación del Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta S.A. E.S.P. - E.I.S. CÚCUTA S.A E.S.P.

Nota: Adicionalmente se realizarán las capacitaciones que autorice la alta Gerencia según las necesidades detectadas con cargo al rubro 2.1.2.02.008.009 Capacitación.

Anexo 1. Detección de necesidades de Capacitación

Anexo 2. Formato cronograma de actividades

Emitido por:	Revisado Por:	Aprobado Por:
VIANIS OSORIO Líder Talento Humano	RAFAEL TAMAYO VILLAMIZAR Líder SIG	FRANCY CALDERÓN BONILLA Jefe Administrativo, Financiero y comercial CARLOS JOSÉ IBARRA RODRÍGUEZ Representante De la Dirección
Fecha: 30/01/2023	Fecha: 30/01/2023	Fecha: 30/01/2023

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN	FECHA	APROBÓ		DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
		NOMBRE	CARGO	

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Versión:
	Gestión de talento humano		Fecha: 30/01/202
	Plan institucional de capacitaciones		Página: 28 de 28

1	28/01/202 2	Francy Calderón Bonilla	Jefe Administrativo, Financiero y comercial	Versión original
2	30/01/202 3	Francy Calderón Bonilla	Jefe Administrativo, Financiero y comercial	Actualización de Normativo de acuerdo al DAFP