

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 1 de 43

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC

Vigencia 2024

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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 2 de 43

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	4
2. Objetivo	4
3. Objetivos específicos	4
4. Propósito	5
5. Alcance	5
6. Lineamientos conceptuales y metodológicos	5
7. 1. Marco Normativo	8
8. 2. Ejes temáticos	9
9. Resultados del diagnóstico del PIC	14
10. Medición de cumplimiento	17
11. Inducción	17
12. Reinducción	19
13. Anexos	21

Introducción

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 3 de 43

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CÚCUTA SA ESP, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto Nacional 1083 de 2015 y sus modificatorios, y el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, ha dispuesto lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC correspondiente a la vigencia 2024, con el fin de desarrollar su capital humano, fortalecer las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que le apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales, al crecimiento humano de sus servidores(as), a la generación y producción de conocimiento, a la innovación y transformación al interior de la entidad y a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de valor.

Complementando lo anterior, es preciso señalar que el Plan Institucional de Capacitación– PIC 2024 de La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CÚCUTA SA ESP, se diseñó de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, Escuela Superior de Administración Pública – ESAP para ello, se realizó un diagnóstico de necesidades de aprendizaje individual y colectivo, a partir del análisis de los siguientes insumos:

- Planeación estratégica de la Entidad.
- Lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano PGETH del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Recolección de necesidades de aprendizaje organizacional.
- Informe de los resultados del PIC 2024
- Caracterización de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad.

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 4 de 43

- Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, identificados como puntos clave tras el diligenciamiento del Formulario Único de Reporte y Avance a la Gestión - FURAG de la vigencia 2022.
- Información de las actividades relacionadas con Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001), Calidad (ISO 9001), Seguridad y Salud en el Trabajo “SST” (ISO 45001).

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 de La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CÚCUTA SA ESP, está integrado por los siguientes cuatro programas de aprendizaje: inducción, re-inducción, seguimiento al entrenamiento y reentrenamiento en el puesto de trabajo y capacitación que están orientados al fortalecimiento de las competencias de los(as) servidores(as) y a optimizar su desempeño con el propósito de potencializar sus capacidades y por ende apuntar al logro de las metas y objetivos institucionales.

Para el diseño del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, se siguió un enfoque pedagógico constructivista y de aprendizaje basado en problemas donde la enseñanza no es una simple transmisión de conocimientos, sino es considerada como la organización de métodos de apoyo que permiten a los servidores construir su propio saber y donde el aprendizaje es el resultado de un proceso de construcción personal y colectivo, en cooperación con el equipo de trabajo y el(la) facilitador(a) o docente.

Objetivo

Promover y adelantar actividades de formación y capacitación dirigidas los(as) servidores(as) de las diferentes dependencias de EIS CUCUTA, para vigencia

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 5 de 43

2024, con el fin de fortalecer sus competencias, habilidades y aptitudes, a través de procesos continuos de capacitación y formación, fomentando la gestión del conocimiento, con el propósito de potencializar y elevar los niveles de efectividad y eficiencia, sentido de pertenencia que se vean reflejados en la ejecución de las funciones propias de sus empleos y que se verán reflejados en la generación de valor público y como consecuencia en el logro de las metas y objetivos estratégicos definidos desde la gestión estratégica de la entidad.

Objetivos específicos

- ✓ Contribuir al desarrollo cierre de brechas de competencias funcionales y comportamentales de los(as) servidores(as) públicos(as) vinculados(as), a través de los programas de inducción, reinducción y capacitación
- ✓ Fortalecer las capacidades cognitivas, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos de los(as) servidores(as) públicos(as) con el fin de contribuir al mejoramiento de los procesos, servicios y a la exitosa ejecución del plan de acción de la EIS CÚCUTA SA ESP.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los(as) servidores(as) públicos(as) de la EIS CÚCUTA SA ESP respecto a las políticas, planes y programas que están alineados con los objetivos estratégicos y procedimientos de la entidad, para fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, mejorando el desempeño laboral para el logro de los objetivos institucionales.

Propósito

La mejora constante del desempeño laboral de los servidores de La EIS CÚCUTA SA ESP teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2024-2030,

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 6 de 43

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 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 2024-2030.

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

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 7 de 43

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).
- ❖ **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).

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 8 de 43

- ❖ **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).

- ❖ **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

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 9 de 43

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 Legal

Principios Rectores

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 10 de 43

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, la capacitación de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

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 con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, 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, los planes 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 antecedente 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, tendrán prelación los empleados de carrera.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 11 de 43

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.

Normatividad

- **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 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

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 12 de 43

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.
- Ley 1960 del 27 de junio de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Modifica: art. 24 de la Ley 909 de 2004, art. 29 de la Ley 909 de 2004, Literal g) del art.6 del Decreto – 1567 de 1998 y numeral 4 del art. 31 de la Ley 909 de 2004.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2024 2030 (DAFP). Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.

DESCRIPCIÓN DEL PLAN

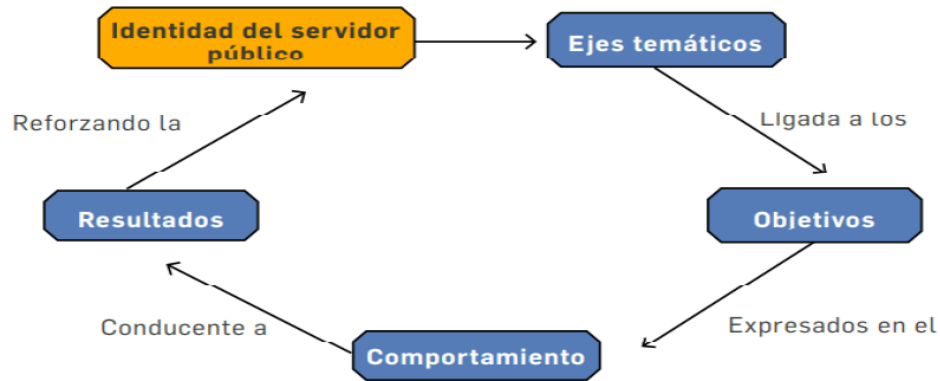
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El proceso de diagnóstico de las necesidades de capacitación para la vigencia 2024 se realizó mediante los resultados y medición de indicadores de la vigencia 2023, obteniendo los siguientes resultados:

En la recolección de las necesidades por proceso se consolidaron programas asociado a competencias del SER, SABER y HACER, lo cual de manera integral permitirán fortalecer las competencias requeridas para dar cumplimiento a los objetivos y retos institucionales.

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

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 13 de 43



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

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



Fuente Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 14 de 43

Eje 1. Paz Total, memoria y derechos humanos

CAPACITACIONES RELACIONADAS CON EL EJE No. 1

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Temáticas Sugeridas



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente PNFC. 2023-2030

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 15 de 43

Eje 2. Territorio, vida y ambiente

CAPACITACIONES RELACIONADAS CON EL EJE No. 2

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

Temáticas Sugeridas



- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.

- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.



- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.

- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.



- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial.
- Goce del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/ sistémico.
- Creación en equipo.

- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC. 2023-2030

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 16 de 43

Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad

CAPACITACIONES RELACIONADAS CON EL EJE No.3

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023³

Temáticas Sugeridas



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.
- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- Generar estadísticas con enfoque de género
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Mérito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios
- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 17 de 43

Eje 4. Transformación digital y cibercultura

CAPACITACIONES RELACIONADAS CON EL EJE No.4

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

Temáticas Sugeridas



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data.
- Desarrollo de competencias digitales
- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0. y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo
- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 18 de 43

Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público

CAPACITACIONES RELACIONADAS CON EL EJE No 5

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

Temáticas Sugeridas



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 19 de 43

Eje 6. Habilidades y Competencias

CAPACITACIONES RELACIONADAS CON EL EJE No 6.

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIA

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Temáticas Sugeridas



- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales

- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes



- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos

- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Guía referencial Iberoamericana de competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Catálogo de competencias funcionales



- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización

- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente, Gerencia de Talento Humano con base en los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 20 de 43

Con base en los resultados obtenidos en el Diagnóstico Plan Nacional de Formación Ejes MIPG Plan Institucional de Capacitaciones la cual contenía todos los ejes temáticos del PNFC 2024-2030, las siguientes temáticas obtuvieron una mayor votación por parte de los servidores públicos respecto a cada uno de los ejes.

Eje 1. Paz Total, memoria y derechos humanos

Saber - Saber:	Construcción de paz
Saber - Hacer:	Construcción de indicadores
Saber - Ser:	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas

Eje 2. Territorio, vida y ambiente

Saber - Saber:	Energías limpias y conflictos socioambientales.
Saber - Hacer:	Mejoramiento de la comunicación
Saber - Ser:	Servicio al ciudadano

Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad

Saber - Saber:	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos
Saber - Hacer:	Planificación de proyectos con perspectiva de género
Saber - Ser:	Comunicación asertiva

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 21 de 43

Eje 4. Transformación digital y cibercultura

Saber - Saber:	Automatización de procesos
Saber - Hacer:	Comunicación y lenguaje tecnológico
Saber - Ser:	Solución de problemas con tecnologías

Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público

Saber - Saber:	Identidad nacional y del servicio público
Saber - Hacer:	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
Saber - Ser:	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)

Eje 6. Habilidades y competencias

Saber - Saber:	Liderazgo efectivo
Saber - Hacer:	Aprendizaje continuo
Saber - Ser:	Comunicación digital

Para identificar las necesidades del PIC 2024, fue enviado el formato GTH-FO-01 Registro de Necesidades de Capacitación, por medio del SIEP Documental a los jefes de área de la Entidad.

De acuerdo a las necesidades particulares de la empresa se identificaron y consideraron incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas resultados del diagnóstico del 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 22 de 43

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).

Gerencia

- ☐ Socialización del plan estratégico de la EIS
- ☐ XXV Congreso anual de Servicios Públicos.
- ☐ 4° Seminario de Acueducto y Alcantarillado

Subgerencia

- ISO 9001:2015
- MIPG
- CONTRATO 030
- INTERVENTORÍA
- Preparación en auditoría de las normas ISO aplicables auditar durante la vigencia
- Formato de GPSAA y GACC
- ARCGIS

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 23 de 43

- Mapa de Riesgos Institucionales
- Sistema de gestión ambiental ISO 14001:2015
- Programas ambientales
- Proyecto de restauración y conservación - cuencas unidas
- Preparación ante emergencias ambientales para brigadistas de la entidad

Administrativa, financiera y comercial

- Presupuesto
- Tesorería
- Archivos electrónicos
- Organización de archivos y transferencia documental.
- Políticas de Seguridad y privacidad de la información
- Buen uso de los equipos de Computo
- Ciberseguridad
- Políticas de Seguridad de la Información
- Phishing
- Seguridad Digital
- Capacitación y entrenamiento de la brigada de emergencia de la empresa, y Comité Operativo de Emergencias
- Socialización al COPASST o Vigía (Indicadores de accidentalidad y ausentismo. Y metodología de inspecciones de seguridad
- Capacitación a miembros del Comité de Convivencia responsabilidades
- Socialización sobre Residuos Biológicos prevención y factores de riesgo Biológico (Incluye lavado de manos, medidas para autocuidado en ambientes) (Matriz de Peligros)
- Capacitación Orden y Aseo

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 24 de 43

- Capacitación en Pausas Activas,
- Capacitación del uso correcto de los EPP por parte de los trabajadores.
- Divulgar/ Comunicar / Capacitar a trabajadores y contratistas en prevención de riesgo (MP)
- Capacitación en Higiene postural Operativos y administrativos PVEDME
- Capacitación Desórdenes Músculo esqueléticos columna y MM-SS Todos el personal PVEDME
- Manipulación Manual de Cargas Personal de Gestión Documental y Personas de Recursos Físicos PVEDME
- Manejo de relaciones conflictivas MP
- Taller de Motivación MP
- Manejo del estrés MP
- Fortalecimiento de las relaciones Interpersonales MP
- Taller Trabajo en equipo
- Capacitación en primeros auxilios y en uso seguro de herramientas MP
- Capacitación en manejo defensivo y seguridad vial, manejo de rutas seguras MP
- Capacitación en seguridad personal. MP
- Capacitación en hojas técnicas de seguridad MP
- Capacitación en manipulación de productos Químicos MP
- SIGEP II
- Lineamientos para la elaboración de los Planes de Talento Humano
- Primer Encuentro del Equipo Transversal de Secretarios Generales y Jefes de Talento Humano 2024

Contabilidad

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 25 de 43

- Impuestos territoriales relacionado con lo aplicable a la entidad (acuerdo y ordenanza)
- Actualización presupuestal
- Actualización tributaria 2024

Control Interno disciplinario, Jurídica y PQRS

- Resolución de conflictos
- Calificación de Riesgo procesal y pasivo contingente
- Actualización régimen Especial- contratación
- Gestión Eficiente de Peticiones
- SECOP II

Control Interno de Gestión

- Furag – asesoría / acompañamiento
- Furag – diligenciamiento / acompañamiento
- Furag - socialización resultados
- Fortalecimiento institucional para presentación del informe: programa de transparencia y ética pública - mapa de riesgos de corrupción
- Fortalecimiento institucional para presentación de informe plan de acción
- Fortalecimiento institucional para presentación de informe mapa de riesgo institucional
- Secop ii - presentación cuenta de cobro
- Guía práctica para oficinas de control interno versión 2023.v3:
- Recomendaciones Técnicas para el Plan de Auditoría 2024, Seguimiento al MIPG y Presentación de Informes

Capacitaciones de Ley de los Planes de la Vigencia 2024

Planes de tecnología

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 26 de 43

- Políticas de Seguridad y privacidad de la información
- Buen uso de los equipos de Computo
- Ciberseguridad
- Políticas de Seguridad de la Información
- Phishing
- Seguridad Digital

Planes de talento Humano

- Capacitación y entrenamiento de la brigada de emergencia de la empresa, y Comité Operativo de Emergencias
- Socialización al COPASST o Vigía (Indicadores de accidentalidad y ausentismo. Y metodología de inspecciones de seguridad
- Capacitación a miembros del Comité de Convivencia responsabilidades
- Socialización sobre Residuos Biológicos prevención y factores de riesgo Biológico (Incluye lavado de manos, medidas para autocuidado en ambientes) (Matriz de Peligros)
- Capacitación Orden y Aseo
- Capacitación en Pausas Activas,
- Capacitación del uso correcto de los EPP por parte de los trabajadores.
- Divulgar/ Comunicar / Capacitar a trabajadores y contratistas en prevención de riesgo (MP)
- Capacitación en Higiene postural Operativos y administrativos PVEDME
- Capacitación Desórdenes Músculo esqueléticos columna y MM-SS Todos el personal PVEDME
- Manipulación Manual de Cargas Personal de Gestión Documental y Personas de Recursos Físicos PVEDME
- Manejo de relaciones conflictivas MP

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 27 de 43

- Taller de Motivación MP
- Manejo del estrés MP
- Fortalecimiento de las relaciones Interpersonales MP
- Taller Trabajo en equipo
- Capacitación en primeros auxilios y en uso seguro de herramientas MP
- Capacitación en manejo defensivo y seguridad vial, manejo de rutas seguras MP
- Capacitación en seguridad personal. MP
- Capacitación en hojas técnicas de seguridad MP
- Capacitación en manipulación de productos Químicos MP
- SIGEP II
- Lineamientos para la elaboración de los Planes de Talento Humano
- Primer Encuentro del Equipo Transversal de Secretarios Generales y Jefes de Talento Humano 2024

ENLACE INTERADMINISTRATIVO

se apoyará la realización de los temas de capacitación de las entidades públicas y privadas que tengan disponible la formación de los temas inmersos en el plan de capacitación tales como ESAP, SENA, FUNCIÓN PÚBLICA, entre otros

FASES DE DESARROLLO DEL PIC

SENSIBILIZAR

Esta fase consiste en desarrollar estrategias de sensibilización sobre la importancia de la capacitación y formación permanente en los funcionarios

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 28 de 43



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.

DIAGNOSTICAR

Entiéndase como la acción que implica el análisis y valoración de una situación o problema a partir de la información recolectada. Para ellos es importante diseñar e implementar técnicas de recolección de información que le permita conocer de manera rápida y sistemática las necesidades de formación y capacitación del personal

Para identificar las necesidades del PIC 2024, fue enviado el formato GTH-FO-01 Registro de Necesidades de Capacitación, por medio del SIEP Documental a los jefes de área de la Entidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 29 de 43

De acuerdo a las necesidades particulares de la empresa se identificaron y consideraron incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas resultados del diagnóstico del PIC



FORMULAR

Consiste en realizar un plan de acción para poder dar respuestas a las necesidades de formación y capacitación identificadas en el diagnóstico.

Esta formulación se realizó teniendo en cuenta el diagnostico arrojado del Plan Nacional de los temas priorizados en cada uno de los ejes por el personal.

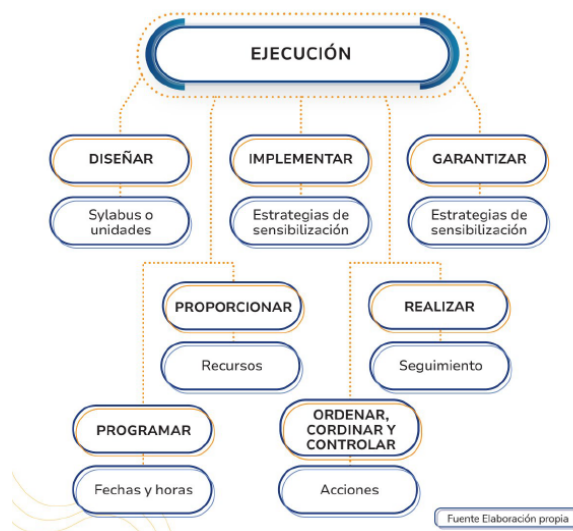
 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 30 de 43



IMPLEMENTAR

Consiste en el desarrollo de las estrategias y actividades propuestas en la fase anterior, lo que implica tomar decisiones respecto al orden de priorización de los temas a abordar.

Este se realiza a través del cronograma de manera mensual.



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 31 de 43

REALIZAR SEGUIMIENTO

Consiste en revisar periódicamente los avances en el plan de acción propuesto para evidenciar su cumplimiento

Se realiza a través del Cronograma del Plan de Manera mensual y a través del Plan de Acción Institucional.



EVALUAR

Consiste en medir los resultados alcanzados y el cumplimiento de las metas propuestas en el PIC. Esta actividad se debe realizar al finalizar cada año y para ellos se sugieren tres (3) niveles de evaluación.

Se realizará a través de las formas estipuladas en las necesidades y de acuerdo a cada capacitación.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 32 de 43



LÍNEAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN PARA LA ALTA GERENCIA Y DIRECTIVAS DE LA EMPRESA.

Las líneas que se relacionan identifican los temas y los objetivos perseguidos en la formación, capacitación e inducción de las y los altos directivos de la entidad. Cada línea en su desarrollo deberá dar cuenta de la consecución de objetivos.

LÍNEA 1: HABILIDADES PARA LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

Se orientan a fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 33 de 43

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Habilidades Gerenciales y directivas	Fortalecer las capacidades de la alta dirección del Estado mediante el desarrollo de habilidades para la gestión sistémica del conocimiento, toma de decisiones estratégicas; la prospectiva y la planeación de organizaciones, el liderazgo transformador, el trabajo en equipo y la gestión del cambio, gerencia y evaluación del talento humano, colaboración, resolución de conflictos, innovación y gestión del tiempo.
2	Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura	Fortalecer y expandir el uso intensivo de las TIC, el desarrollo de servicios y procesos inteligentes para la toma de decisiones basada en datos y evidencia, facilitar la interoperabilidad y la innovación, el gobierno en línea, digital y abierto.
3	Gobierno y Ética Pública	Desarrollo de la ética pública, sistemas de valores, trámite transparente, conducta y comportamiento como funcionario público.
4	Comunicación Pública y de gobierno	Orientada a generar las capacidades de la Alta Gerencia para la implementación de comunicación pública asertiva, estratégica y democrática del conocimiento y la información gubernamental y social.
5	Gestión Integral Contractual	Orientada a generar competencias para la alta gerencia pública en materia de contratación estratégica para ordenadores de gasto. Con esto se busca disminuir los riesgos asociados a las malas prácticas de contratación estatal y mejorar la forma en la que las instituciones públicas adquieren bienes y servicios, reducir los riesgos de sanciones, generados por errores de trámites.
6	Gestión Estratégica Finanzas Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, entre otros.
7	Gobierno y Corporaciones Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, legitimidad y filosofía de las normas.
8	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-	Orientada a promover la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: planeación estratégica, gestión del talento humano, modalidades de selección y vinculación del personal a la administración pública, gestión de recursos públicos, sistemas de información, sistema de control MP, CGR, veedurías ciudadanas presupuesto público.
9	Gobierno, Estado y Administración Pública	Orientada hacia la organización y del funcionamiento del Estado, ramas del poder público, pesos y contrapesos, control de tutela entre el sector central y descentralizado, democracia y participación, derechos, diversidad.

Fuente: Gerencia de Talento Humano con base en los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023

Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social

Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GTH-PL-001
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL		Versión: 1
	Gestión de talento humano		Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones		Página: 34 de 43

No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Gobierno para la Paz Total	Busca Generar lineamientos para la territorialización de la paz total como parte de las agendas públicas territoriales. Se orienta hacia la conceptualización y alineación programática del Sistema Nacional de Paz con la estructura de planeación del Estado.
2	Gobierno para la Nueva Ruralidad	Orientada a generar lineamientos de política para fortalecer el diseño e implementación de acciones orientadas a la reforma rural. Esto implica el reconocimiento de mecanismos orientados a la integración regional que faciliten la democratización de la tierra, la garantía del derecho humano a la alimentación, el cambio de paradigma sobre cultivos ilícitos, la implementación del Catastro Multipropósito, el ordenamiento urbano-regional en torno a la protección del campesinado y la ruralidad, entre otros aspectos.
3	Gobierno Tradicional y Propio	Orientada a fortalecer los procesos de gobierno tradicional y étnico, a través del reconocimiento de las dinámicas del gobierno intercultural, el análisis de capacidades territoriales diferenciadas, el fortalecimiento de la autonomía de los gobiernos étnicos y el diálogo y cooperación entre gobiernos.
4	Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica	Orientada a la acción estratégica del alto gobierno para la preservación de la cuenca amazónica, entendiéndolo como uno de los principales retos planetarios liderados por Colombia. Esto comprende el posicionamiento de la protección amazónica como tema de la agenda de cooperación internacional entre gobiernos y escuelas de gobierno, el apoyo a la implementación de procesos de restauración ecológica orientados a la contención de la deforestación, el avance en el catastro multipropósito, entre otros aspectos.
5	Gobierno para el cambio climático	Orientada a fortalecer las capacidades directivas del alto gobierno para la gestión institucional del cambio climático, como uno de los ejes articuladores del desarrollo sostenible del país. Esto implica la generación de lineamientos para el ordenamiento territorial entorno al agua, la gestión del riesgo de desastres, la revitalización de economías locales, la transformación de zonas forestales, entre otras medidas.
6	Estado y Gobierno	Orientada hacia el fortalecimiento de capacidades para la gobernanza integral del territorio, el mejoramiento del vínculo entre Estado y ciudadanía y los retos para la construcción de la paz total.
7	Gobierno en Prospectiva-	Orientada a generar un ejercicio de prospectiva determinando escenarios de actuación del alto gobierno frente a los retos relacionados con el fortalecimiento de las entidades públicas territoriales y nacionales, así como el fortalecimiento del vínculo Estado-ciudadanía.
8	Gobierno en activación Económica	Orientada a generar capacidades para el desarrollo de procesos de activación económica territorial, con énfasis en gestión y promoción turística de destinos, coadyuvando a la construcción de alternativas de producción económica sostenible.
9	Gobierno de las mujeres	Orientada a fortalecer los procesos e inclusión de la mujer en los diferentes niveles de gobierno.
10	Planeación para el Desarrollo Territorial	Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.

Fuente: Gerencia de Talento Humano con base en los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023

METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Teniendo en cuenta la realidad laboral que vivimos y las nuevas prácticas que adquirimos nos ha llevado a asumir retos institucionales con metodologías mixtas abordando diferentes necesidades y temáticas mediante herramientas

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 35 de 43

tecnológicas y formación presencial que faciliten la apropiación de los conceptos y el aprendizaje que permite a los funcionarios generar análisis y reflexión frente a los conceptos apropiados.

Educación On Line: Metodología utilizada integrando acciones de formación directa, magistral dirigida por expertos otorgados por las entidades educativas, que transmiten conocimiento a los servidores públicos logrando mejorar competencias.

Formación Blended: Metodología soportada en recursos como videos, manuales, videoconferencia o lecturas, que pueden ser consumidos de acuerdo con el tiempo y disposición de los funcionarios, soportados en una herramienta tecnológica.

Microelerning: Metodología de gestión del conocimiento al interior de la Entidad por medio de mensajes o tips, cortos que permitan a los funcionarios resolver dudas o aclarar conceptos de manera inmediata.

Presencial: Metodología de clases magistrales que se llevan a cabo en un salón de clase en instituciones educativas o en la Industria Militar, dirigidas por docentes expertos otorgados por las entidades que presten el servicio de formación.

INDUCCIÓN

La Inducción establece las acciones y parámetros que se deben tener en cuenta en la empresa con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el procedimiento de capacitación.

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 36 de 43

Por lo anterior, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y Reinducción; forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

Es importante aclarar que, el programa de inducción y reinducción se efectúa según el cronograma establecido para el PIC cada vigencia.

Generalidades del Programa de Inducción

El artículo 7° del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone:

"(...) Artículo 7°.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo".

Programa de Inducción

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

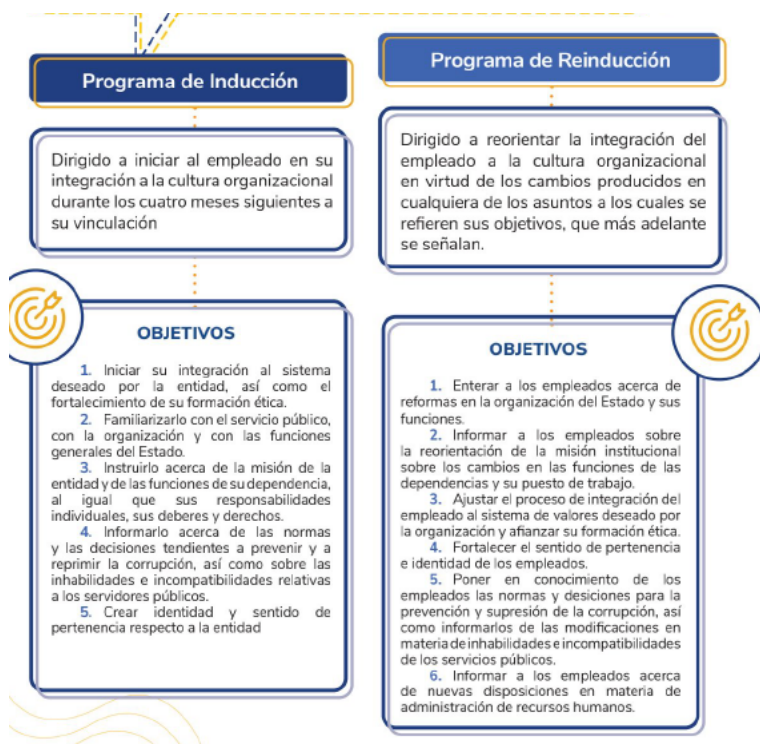
- El aprovechamiento del programa, por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:
- Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarse con el servicio público, la organización y con las funciones generales del Estado.

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 37 de 43

- Instruir acerca de la misión de la Entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informar acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la EIS CÚCUTA SA ESP.
- Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la EIS CÚCUTA SA ESP
- La empresa desarrolla el -programa de inducción por medio de la página Institucional a través de la cual todos los funcionarios pueden acceder

FASE DE EVALUACIÓN

La evaluación de la inducción se realizará a través del formato GTH-FO-05 Formato Registro de Inducción y Reinducción con el que verificamos la socialización de los temas impartidos y el formato GTH-FO-27 Formato Evaluación de Inducción y Reinducción donde evaluamos a través de puntuación el conocimiento adquirido y si el servidor público apropió los temas.



REINDUCCIÓN

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 38 de 43

En la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta EIS CUCUTA SA ESP el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

- Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
- Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarles de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

PROGRAMA DE BILINGÜISMO

Desde el 2015 este programa creado en convenio con Función Pública y el SENA, está vigente para trabajadores públicos y contratistas quienes quieran

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 39 de 43

aprender una segunda lengua a través del programa English Dot Works mediante clases virtuales dictadas a través de la plataforma Sofía Plus del Sena.

Este programa es virtual y tiene la ventaja de ser flexible con el horario, ya que, el trabajador podrá acceder a los contenidos las 24 horas del día en el momento que sea pertinente.

English Dot Works se compone de 10 niveles que van desde el nivel Beginner hasta el 9 y, al completar todos los niveles, se obtiene un nivel 81 en inglés según el MCER. El programa, ha establecido la enseñanza de los niveles A1, A2 y 131, en la modalidad virtual con una duración de 180 horas en cada uno.

Para acceder a estas clases, los funcionarios deben tomar el examen de clasificación que ofrece el SENA con el objetivo de inscribirse a una clase que cumpla sus expectativas y necesidades de lengua.

Se informará 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.

Se adecuará 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

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 40 de 43

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 realizará el seguimiento GTH-FO-059 Formato de seguimiento de revisión de compromisos a capacitaciones

En el caso de capacitaciones con facilitadores internos, se solicitará a los encargados del área de sistemas mediante el formato GSO-FO-06 Formato Autorización Publicación Página 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 2024

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 informará 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

DESARROLLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

RECURSOS

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 41 de 43

Para el desarrollo del plan de capacitación se cuenta con un presupuesto de \$ 45.189.870.00 destinado para el fortalecimiento de las competencias asociadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.

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.

RESPONSABLES

Para la ejecución de las actividades programadas para el plan de capacitación de acuerdo a los ejes de formación establecidos, la Dependencia Administrativa Financiera y Comercial a través del Subproceso de Talento Humano.

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 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.

INDICADORES

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

 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 42 de 43

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: Efectividad

$$\frac{\text{Nro. de capacitaciones realizadas}}{\text{Nro. de capacitaciones programadas}} * 100$$

Cobertura

$$\frac{\text{Nro. de subprocesos convocados}}{\text{Nro. de subprocesos que asistieron}} * 100$$

Eficacia

$$\frac{\text{Resultado alcanzado}}{\text{Resultado previsto}} * 100$$

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 quedarán consignados en el formato GP-FO-03 Formato cronograma de actividades y quedará 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: 1
	Gestión de talento humano	Fecha: 24/01/2022
	Plan institucional de capacitaciones	Página: 43 de 43

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 2. Formato cronograma de actividades