

AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P.

PLAN DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2022

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. Marco Normativo
2. Objetivo General.
3. Objetivos Específicos.
4. Definiciones.
5. Principios.
6. Beneficiarios.
7. Diagnostico de las necesidades de Capacitación.
8. Presupuesto.

INTRODUCCIÓN

De conformidad con los decretos 1567 de 1998, 1083 de 2015 y la ley 909 de 2004; cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación para empleados públicos.

Con fundamento en lo anterior, se construyó el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022 de la empresa AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P., de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos.

Mediante el mecanismo de encuestas, se desarrolló un proceso de diagnóstico para los empleados públicos, sobre el cual se priorizaron las necesidades de capacitaciones para la vigencia 2022.

1.- MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación para los empleados del estado, que en su artículo cuarto establece: **Artículo 4 - “Definición de Capacitación:** Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, 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”.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector de Función Pública, que en su artículo 2.2.9.1 establece: **“Artículo 2.2.9.1 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”.

Ley 909 de Septiembre 23/2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, que en su artículo quince establece: **Artículo 15 – “Las Unidades de Personal de las entidades:** Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...” **Artículo 36 - Objetivos de la Capacitación.** 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...” en caso de que aplique.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación, deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 65)”.

2 . OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2022, promoviendo el desarrollo integral de los servidores.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los empleados públicos desde las tres dimensiones del Ser, Saber y Hacer.
- Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.
- Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias individuales de cada uno de los servidores.
- Integrar a los servidores a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlos con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad.

4.- DEFINICIONES

4.1. Competencia

“Es la capacidad de una persona para desempeñarse, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público”.

4.2. Capacitación

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal como a la no formal 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).

4.3. Formación

La formación, es entendida, como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

4.4. Educación para el trabajo y Desarrollo Humano

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

4.5. Educación Informal

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

4.6. Educación Formal

Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, con una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares, progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4).

4.7. Dimensión del 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.

4.8. Dimensión del Saber

Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

4.9. Dimensión del 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.

4.10. Plan de Aprendizaje del Equipo

Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un proyecto de aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su plan individual de aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

4.11. Plan Individual de Aprendizaje

Conjunto de acciones organizadas para que un participante de un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

5. PRINCIPIOS

La capacitación, en la empresa Aguas del Cesar S.A. E.S.P, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Ley 1567 de 1998:

- **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 públicos.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Economía:** se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

6. BENEFICIARIOS

De acuerdo con la ley 909 de 2004, artículo 36, el decreto ley 156 de 1998 y el decreto reglamentario 1227 de 2005, la capacitación que las entidades deben prever e impartir en los planes de capacitación está dirigida a empleados públicos, es decir a los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, lo que significa que los trabajadores oficiales por no tener la calidad de empleados públicos no son destinatarios de dichas disposiciones; sin embargo si se presentan capacitaciones de obligatorio cumplimiento para los trabajadores oficiales y la empresa cuenta con los recursos financieros, serán autorizadas por el ordenador del gasto, teniendo en cuenta que son necesarias para el desempeño de sus funciones.

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades de capacitación de la empresa AGUAS DEL CESAR S.A. E.S.P. se desarrolló por medio de la aplicación de encuesta a los empleados públicos.

(Anexo N° 1) Formato de aplicación de encuestas.

Analizada la información se determinaron los temas necesarios de capacitación para la gerencia, secretaria general y control interno.

Una vez verificada la necesidad de capacitación y con la autorización de la gerencia, las capacitaciones que requieren financiación deberán presentar vía correo electrónico o en físico la siguiente información:

- Nombre de Dependencia.
- Justificación del requerimiento de dicha capacitación.
- Establecimiento educativo o facilitador.
- Valor de la inversión.
- Observaciones.

Al final del presente año se anexará al presente documento el cronograma de las capacitaciones realizadas durante la presente vigencia.

8.- PRESUPUESTO

En el presupuesto inicial, la empresa ha aforado la suma de **DIEZ MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$10.000.000)**, sujeto a modificaciones, de acuerdo a la necesidad de capacitaciones y al comportamiento en el recaudo de los recursos y fuente de financiación del rubro de capacitación.


LINA ROSA PRADO GALINDO
Gerente

Proyectó: Daniris E. Profesional Universitario 02
Revisó: Ledys N. Directora Administrativa y Financiera