EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO S.A E.S.P. OFICIAL IBAL E.S.P. OFICIAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO GESTION HUMANA

IBAGUE TOLIMA AÑO 2023

PRESENTACIÓN

PROPÓSITO DEL PLAN

1. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO
1.1. MARCO CONCEPTUAL
1.2. MARCO NORMATIVO

2. OBJETIVOS
2.1 GENERALES
2.2 ESPECÍFICOS

3. DEFINICIONES
3.1. COMPETENCIA
3.2. CAPACITACION
3.3. FORMACION
3.4. EDUCACION NO FORMAL
3.5. EDUCACION INFORMAL
3.6. EDUCACION FORMAL

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

6. EJES TEMATICOS PRIORIZADOS PARA EL DESARLLO Y FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES y CAPACITACIONES

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION
7.1. INDUCION
7.2. REINDUCCION
7.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
7.4. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

8. CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

9. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

10. INFORME DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION VIGENCIA 2023

11. EJECUCION

12. INDICADOR PARA EVALUAR LA GESTION DEL PIC

132. EVALUACION Y SIGUIMIENTO

14. MEDIDA CORRECTIVA

15. MATRIZ DE LA COBERTURA DE LAS CAPACITACIONES REALIZADAS.

PRESENTACIÓN

Este año 2023, la formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio del Estado juegan un papel importante. Es por eso que se busca que las entidades públicas evolucionen mostrando mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, pero para ello se requiere desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades necesarias en los servidores públicos, pues son quienes finalmente las materializan, de igual forma que puedan responder de forma innovadora a los grandes retos económicos, sociales y ambientales que el país afronta, como la construcción de la paz, el aumento de los niveles de equidad y el fortalecimiento de la institucionalidad pública. Es así que promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

La Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial, como entidad del sector público que tiene como misión “prestar los servicios de acueduco y alcantarillado con calidad, continuidad y corbetura, contribuyendo a la protección y conservación del medio ambiente, salud y seguridad de los trabajadores , garantizando la sastifaccion del cliente”, por lo tanto requiere contar con talento humano cualificado, con adecuadas competencias laborales y personales, comprometida con el aprendizaje y el crecimiento institucional, a través de sistemas integrales de gestión y plataformas tecnológicas que faciliten el logro de objetivos trazados en la planeación estratégica

Desde la perspectiva del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, el cual fue adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en marzo de 2020. Actualizo el modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores públicos al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos o temáticas por competencias laborales como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional y fomenten el valor por el sector público.

Este modelo genera un cambio de paradigma, pues se parte del hecho que, para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, se debe empezar por fortalecer las capacidades institucionales de las entidades, para que estas puedan ofrecer programas de aprendizaje, mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento, con resultados óptimos.

Además, los objetivos 1, 2, 3 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, reafirman al talento humano como el activo más importante con el que cuenta las entidades, es así que

las competencias laborales constituyen un eje de capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos. De manera que se hace necesario para la El IBAL S.A.E.S.P. Oficial, contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.

En este sentido para las vigencias 2023, la Direccion Administrativa y Financiera a traves Grupo Gestion Humana gestionara el Plan Institucional de Capacitación – PIC construido y enfocado en el desarrollo de las competencias de los Servidores Públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades, las cuales conlleven a alcanzar los logros individuales, los de su grupo de trabajo y en general de la Entidad; incrementando así su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la entidad.

Esta cobertura se logrará con requerimientos expresados a través del diagnóstico de necesidades de capacitación, y demás elementos que los funcionarios en sus diferentes niveles jerárquicos puedan recomendar, buscando que se involucren en todas las fases de los programas de aprendizaje, para garantizar la apropiación del plan y generar un mayor impacto en la prestación del servicio que se medirá de manera metodológica según la guía para tal fin.

El reto que tiene el IBAL E.S.A. E.S.P. Oficial en la implementación de esta política, es a partir de las condiciones actuales de salud que vive el mundo, una vez transcurrida la pandemia COVID-19, y las medidas de aislamiento preventivo obligatorio que se asumieron, y que buscan garantizar el derecho a la vida, a la salud y a la supervivencia. Dicho de otro modo la ejecución del presente Plan debe garantizar la salud de los servidores públicos de la Entidad agotando los recursos y tecnologías de la información.

Por lo anterior, la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, adopta el Plan Institucional de Capacitación como un conjunto de procesos Organizados relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo a lo establecido en la ley General de Educación, dirigidos a prolongar y 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 que anualmente las entidades públicas deben formular en sus Planes de capacitación, como una política permanente que orienta y facilita la formación y capacitación de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Empresa.

El Plan Institucional de Capacitación es adoptado de acuerdo con el diagnostico de necesidades de Capacitación, la medicion del Clima Laboral, el estudio de los perfiles de los conocimientos básicos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales donde se definen los objetivos, estrategias, programadas con base en áreas temáticas y presupuesto, seguimiento y evaluación, cuya finalidad es la de contribuir al mejoramiento de la calidad institucional fortaleciendo la competitividad de la Entidad frente a otras Organizaciones..

Para lo cual, el IBAL E.S.P. Oficial, prepara nuevamente para el período fiscal 2023, un Plan que garantice así la efectividad productividad administrativa y operativa y al mismo tiempo el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por el funcionario, en el desempeño de su cargo.

De esta manera, el programa contiene elementos y orientaciones precisas para atender el diagnóstico de necesidades de Capacitación, respondiendo fundamentalmente a las necesidades de la organización y las decisiones tomadas por iniciativa del personal de la empresa.

PROPÓSITO DEL PROGRAMA

Promover el desarrollo integral del servidor público en su desempeño laboral diario a través de programas de capacitación y formación, los cuales están dirigidos a prolongar y 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 del servicio con la comunidad y al eficaz desempeño del cargo.

1. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

1.1 MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual del desarrollo humano plasmado en la constitución política de 1991; enfatiza en la necesidad de contribuir a la construcción del Estado que queremos, un Estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado, orientado al cumplimiento de los fines esenciales para garantizar el bienestar general.

Lo anterior se logra respondiendo a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad, mediante procesos de formación, capacitación que se desarrollen en las entidades del Estado con los servidores públicos, a fin de preservar el mejoramiento continuo de las competencias laborales, tanto funcionales como comunes y comportamentales.

El eje de la capacitación, lo constituyen las competencias laborales, más allá de los requerimientos de un cargo específico, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de

resultados esperados, para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio.

1.2 MARCO NORMATIVO

El plan institucional de capacitación para la vigencia del 2023 establecido en la **EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. Oficial**, tomara como referente la siguiente normatividad:

Constitución Política de Colombia (Artículo 54)

Tomando como referente el decreto 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos

*Decreto 1567 de Agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación para los Empleados del Estado.

*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.

Artículo 15.- “Las Unidades de Personal de las entidades.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:…e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan 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.

*Decreto 1227 de Abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS

CAPITULO I Sistema nacional de capacitación

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

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 y las competencias laborales.

Los estudios deberán se adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”

DCTO 1567 DE 1998

Artículo 66:” Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos.

*Ley 1064 de Julio 26/2006 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

Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

*Resolución No.0212 del 31 de marzo de 2016 Por la cual se adopta el reglamento de capacitación y Formación de los empleados de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. Oficial.

*Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC -.

*Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030-Documento técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones, reinducciones y de entrenamiento de los servidores públicos de las entidades del estado.

* Guia Gestion Estrategica del Talento Humano GETH de MIPG.

Acuerdo 003 de octubre 3 de 2017, “POR EL CUAL SE MODIFICA Y FIJA LA ESTRUCTURA ORGANICA DE LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, SE DETERMINAN SUS FUNCIONES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

*Resolucion 755 del 3 de agosto de 2018 “POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA, MODIFICA, AJUSTA Y ESTABLECE EL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES, DE LOS CARGOS QUE HACEN PARTE DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL"

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales.

El Decreto 614 de marzo 14 de 1984 y la resolución 1016 de marzo 31 de 1989 que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Ley 1562 del 11 de julio de 2012 por medio de la cual modifica el sistema de riesgos labores y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Decreto 1295 de 1994, obliga a todas las entidades tanto públicas como privadas a elaborar los planes de salud ocupacional.

El decreto 1443 del 31 de julio de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El decreto 1072, por medio del cual se expide el Dcto único Reglamentario del sector del trabajo.

La resolución 212 del 31 de marzo de 2016 por el cual se adopta el reglamento de Capacitación

Con el propósito de fortalecer las competencias laborales, orientadas al logro de los objetivos de la entidad y entendiendo que el aprendizaje organizacional hace parte integral del desarrollo humano, se deben considerar tres aspectos básicos: el SER (su formación), el HACER (su entrenamiento) y el SABER (su capacitación).

Con la normatividad que definió el marco institucional para política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, estableció que los programas de aprendizaje ofertados por las entidades públicas, se enmarcan en la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano

La razón de esto es que los procesos de aprendizaje en las entidades están orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades.

Es así que el presente documento busca implementar un Modelo Pedagógico que, bajo sustentos filosóficos y condiciones institucionales, se logre ejecutar para potencializar el talento humano y se generen nuevos conocimientos organizacionales, en entornos saludables, con personal involucrado y empoderado, cuyo eje rector sea el respeto por la dignidad humana desde el SER a través del HACER, para así lograr el SABER hacer.

2. OBJETIVO DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL

2.1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las capacidades, habilidades y competencias laborales, de los servidores públicos de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A E.S.P. Oficial, a traves del Plan Institucional de Capacitación 2023.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de Función Pública.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servidor público
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales del IBAL S.A. E.S.P. Oficial) de cada uno de los servidores públicos.

- Otorgar anualmente a los trabajadores oficiales afiliados a los sindicatos , hasta diez (10) cupos con sus respectivos viáticos y gastos de viajes e inscripción, distribuidos en forma proporcional entre las organizaciones sindicales de acuedo al numero de afiliados a cada una de ellas a 31 de diciembre de la correspondiente vigencia, para participar en cursos de actualizacion, seminarios, diplomados, foros y demás capacitaciones, los cuales serán elegidos conforme al criterio que determine la junta directiva de cada sindicato. (texto convención colectiva vigencia 2017-2020.)

- Otorgar un (1) cupo para cada organización sindical para participar en congresos nacionales e Internacionales, garantizando anualmente los viáticos e inscripción para la represengacion sindical conforme al criterio establecido por la junta directiva de cada organización sindical; estas capacitaciones están dirigidas a temas relacionados con el sector del agua es decir: hídrico, saneamiento básico, ambiental, tecnología TIC, innovación de procesos y negociaciones de las Empresas de Servicios Publicos Domiciliarios. (texto convención Colectiva vigencia 2017-2020).

- Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de **INDUCCIÓN INSTITUCIONAL**.

- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la Función Pública por medio del programa de **REINDUCCIÓN**

- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

- Mejorar el desempeño de los servidores públicos del IBAL S.A. E.S.P. Oficial.

3. DEFINICIONES

De acuerdo con la legislación colombiana, Decreto Ley 1567 de 1998 y demás normas que complementan el Sistema Nacional de Capacitación, se definen los siguientes conceptos:

3.1 Competencia

“Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes

a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.”.

3.2 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.

3.3 Formación

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

3.4 Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)

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

3.5 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).

3.6 Educación Formal

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

PARAGRAFO: Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como Capacitación, ya que estos hacen parte de los Programas de Bienestar Social e Incentivos y se regirán por las normas que regulan el sistema de Estímulos.

3.7. Modalidades de Capacitación

Capacitación Presencial: Las capacitaciones o formaciones presenciales, son las tradicionales, donde los interesados se reúnen con un facilitador para la explicación del tema y el debate personal.

Capacitación Virtual: Es una modalidad de enseñanza-aprendizaje que consiste en el diseño, puesta en práctica y evaluación de un curso o plan formativo desarrollado a través de redes de cómputo.

3.8.Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:

Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

3.9. Valor Público.

Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016).Arbonies, A.& Calzada, I. (2007).

3.10. Resiliencia.

La resiliencia en relaciones públicas la defino como el buen juicio que posee un individuo u organización que le permite afrontar desde su origen la crisis expuestas en la opinión pública, prevalecer administrando la comunicación y el autocontrol ante la necesidad de los públicos por una explicación y lograr resurgir con nuevas ideas y estrategias creativas para elevar su estado inicial. Se define resiliencia como la capacitad humana para: 1) hacer frente a las adversidades, 2) superarlas; y 3) ser transformado positivamente por ellas. Grotberg (2006)

3.11. Ética.

La ética es la parte de la filosofía que tiene por objeto la reflexión sobre la conducta "moral" del ser humano, lo que puede llevar, a su vez, a la elaboración de teorías que permitan comprender y explicar dicha conducta, porqué se considera, o no, "buena", y cuál es el fundamento de "lo bueno". (José Luis López Aranguren)

3.12. Ética organizacional.

Debe ser entendida como búsqueda de conceptos y fuera del mundo organizacional. Es a la vez un conjunto de principios que pueden explicar el papel de la organización dentro del orden social y determinan su legitimidad. La ética organizacional implica que las decisiones tomadas en una entidad parten del consenso de todos los intereses involucrados.

3.13. Entrenamiento.

En los términos de este Plan, 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. Se orienta en el corto plazo para atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del empleo, desarrollando conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

3.14. Red de Formadores.

Conjunto de grupos de multiplicadores internos y externos, que dinamizan desde sus respectivas particularidades y/o conocimientos adquiridos, las líneas de formación.

3.15. Políticas públicas.

Se conciben como las acciones, decisiones e instrumentos que funcionan de forma integral al momento de dar una posible solución a problemas relevantes en la comunidad. De acuerdo con esto, son acciones específicas para alcanzar objetivos específicos. En la formulación de políticas públicas participan el Estado, actores gubernamentales y a su vez entidades privadas, las cuales a través de la interacción, negociación y cooperación de individuos, grupos e instituciones permite enlazar los intereses a las decisiones para que puedan ser ejecutadas en el territorio y responder a las dificultades identificadas. Por otro lado, al establecer una política lo que se espera es modificar y determinar el comportamiento social (Roth, 2002; Arroyave, 2011).

3.16. Metodología pedagógica.

Es un acuerdo social que pretende establecer coherencia entre el nivel de conocimiento del individuo y los lineamientos de adquisición del aprendizaje, en este sentido se implementan

distintas estrategias que favorezcan el aprendizaje de los sujetos al momento de transmitir el conocimiento (Acosta y Sánchez, 2012).

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en la EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, deberá basarse en el Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación y se creó el sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público (Ver Gráfico)

Gráfico 1. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes

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

7 El "enfoque institucionalista" hace referencia al marco teórico y conceptual donde se plantea la comprensión y análisis de la sociedad y la producción a partir de los actores, su cultura y los mecanismos usados para organizarse (North, 1990).

A partir de dichas consideraciones y demás que reglamenten esta materia se estableció que la formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico de allí la necesidad de fijar una política en esta materia. El IBAL S.A. E.S.P. Oficial deberá acatar los siguientes principios en el Marco del PIC 2023:

- 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.

- Profesionalización del servicio publico. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitacion y de bienestar que adelente la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dara prioridad a los servidores públicos de la planta esctructural y global.

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

- Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del IBAL S.A. E.S.P. Oficial.

- 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

Adicionalmente este plan contara con

- **La Democratización del conocimiento y de experiencias:** Al desarrollar el proceso de aprendizaje al interior de la entidad, y consolidando la Red de Formadores se debe garantizar la participación de todos los servidores, independientemente de su forma de vinculación. *
- **Programas Virtuales**: Programas cuyos contenidos son estructurados para ser abordados por el participante de manera autónoma a través de una plataforma virtual.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

5.1 CONCEPTUALES

- Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar un servidor publico.

- Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

5.2 PEDAGÓGICOS

.

- Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el servidor.

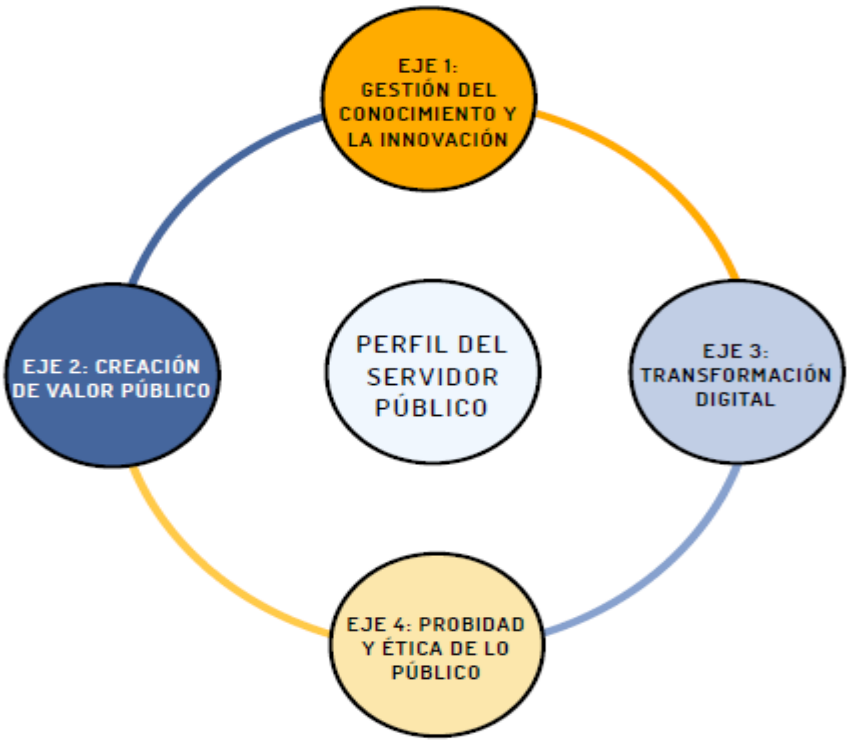
- El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla en cada dependencia y cada servidor que hace parte de la misma.

6. EJES TEMATICOS PRIORIZADOS PARA EL DESARLLO Y FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES y CAPACITACIONES

El Sector Función Pública plantea un novedoso abordaje en la orientación y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación, orientando el fortalecimiento de las capacidades de los servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora

continua. Las temáticas priorizadas se han agregado en cuatro ejes, permitiendo así parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial para dar respuesta al diagnóstico. (ver grafica)

Figura 15. Ejes temáticos priorizados



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

DOCUMENTO OFICIAL

1- Eje Temático Gestión del Conocimiento y la Innovación: La gestionn 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 su grupo de valor

2-Eje de 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 construye confianza y legitimidad en la relación estado ciudadano.

3- Eje transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones empresas entidades reorganiza sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de la tecnología de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

4- Eje probidad y ética de los publico la idea de plantear como un prioridad temática de esta plan la integridad y ética y conocimiento en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser, humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de esta un comportamiento habitual en ejercicio de sus funciones como un servidor público.

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL IBAL S.A. E.S.P. Oficial.

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los Servidores Publicos de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo, Cubre los siguientes subprogramas:

7.1 Inducción

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al servidor en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos integrales y crear sentido de pertenencia hacia el IBAL S.A. E.S.P. Oficial.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la empresa, a través de una estrategia donde se integra a los servidores a la entidad y los temas a tratar, tales como:

Estructura de la organización

- Misión y Visión
- Sector Administrativo, Principios y Valores
- Estructura-Organigrama
- Objetivos integrales

Sistema de Gestión Integrado,

- Procesos y procedimientos
- Manual del sistema integrado de Gestion
- Política del sistema integrado de Gestion
- Direccionamiento Estratégico
- ISO 45001: 2018 y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- ISO 14001;2015
- ISO 9001;2015

Gestion de Talento Humano

- Programas de Bienestar
- Programa de Capacitación
- Nómina
- Código de Integridad
- Régimen salarial y prestacional,
- Reglamento interno de trabajo
- Divulgación de la Ley 1010 de 2006 Acoso Laboral.

Aplicativos tecnológicos del BAL S.A. E.S.P.

- Sistema integrado SOLIN y sus módulos,
- Gestión Documental
- Página WEB del IBAL

Entrenamiento- induccion en el puesto de trabajo

El jefe inmediato asignará un acompañamiento: Los servidores acompañantes se responsabilizarán por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar de acuerdo con el manual de funciones correspondiente a su cargo y de más reglamentos de la entidad.
- Orientar al servidor en temas afines con la Dependencia o área
- Instruir sobre el Sistema Integrado de Gestion del Proceso entre otros.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área
- Indicar el proceso al cual pertenece el área dentrol del Sistema Integrado de Gestión SIG del IBAL. S.A. E.S.P. Oficial (Mapa de procesos, Mapa de riesgos).

Para la inducción del Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizara a todo el personal que ingrese por primera vez al IBAL, sin importar su modalidad de contratación, dando cumplimiento al decreto 1072 de 2015, articulo 2.2.4.6.11*. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST y su* **PARÁGRAFO 2.** El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Por lo tanto se debe tener en cuenta el ***Instructivo de induccion y reinduccion y capacitacion del SG-SST-*** **SG-I-001**

7.2 Reinducción

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al IBAL.S.A. ES.P. Oficial. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, 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.
Formato GH-R-006, Cronograma de actividades programa de reinducción.

La reinducción del Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo se realizara a todo el personal anualmente, dando cumplimiento al decreto 1072 de 2015, **ARTÍCULO 2.2.4.6.12. *Documentación.*** El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados los documentos con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; literal 6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.

Esta reinduccion se realiza durante la semana del SIG, a través de diferentes metodologías, y según los lineamientos establecidos en el ***Instructivo de induccion y reinduccion y capacitacion del SG-SST -*** **SG-I-001**
7.3 Plan Institucional de Capacitación – PIC

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento

de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

- Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta impartida en cada año en la entidad. Formato Diagniostico de necesidades de capacitación GH-R-074
- Revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional.
- Determinar las líneas programáticas para enmarcar las necesidades de Capacitación 2023.
- Consolidación de la información de los Programas de Aprendizaje Institucional formulados, para estructurar el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023 en el formato GH-R-063 ..
- El Grupo Gestion Humana, priorizará las necesidades de capacitación de acuerdo a la planeación y lineamientos impartidos para la vigencia actual. Una vez se verifique la priorización, el Grupo Gestion Humana, aprobará las actividades y/o capacitaciones a desarrollar en la vigencia 2023.
- Ejecución del PIC.

(Anexo 2 - Cronograma capacitaciones formato GH-R-63 a la fecha de esta publicación se encuentra en diligencimiento)

Las capacitaciones del SG-SST estas direccionadas a todo el personal de la empresa independiente de la modalidad de contratación de acuerdo al decreto 1072 de 2015, **ARTÍCULO 2.2.4.6.11*. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST.*** El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

El plan de capacitación del SG-SST, se determina según lo identificado en la matriz de riesgos y peligros de los procesos de la entidad y según los lineamientos establecidos en el ***Instructivo de induccion y reinduccion y capacitacion del SG-SST* - SG-I-001.**

7.4 Red Institucional de Capacitación

El IBAL S.A. E.S.P. Oficial cuenta con la Red Institucional de Capacitacion , con la que se desarrollan conjuntamente capacitaciones en temas específicos ateniendo las necesidades de capacitación. La Red Institucional contribuye al fortalecimiento de las habilidades y competencias de los servidores, de acuerdo con su especialidad. Está conformada por:

- Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – Centro De Comercio y Agro Industrial
- Caja de Compensación Familiar
- ARL.
- EPS
- Otras ofertas de entidades de capacitación publicas y/o privadas.

8. CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

En esta etapa se consolidará la información de los Necesidades de capacitación– formulados en la Entidad por cada dependencia siguiendo las pautas y parámetros establecidos para la Formulación del PIC.(Anexo N°2 Consolidado Programas de Aprendizaje)

Posteriormente se clasifican los programas que se trabajaran con facilitadores externos

Una vez se tenga el consolidado de la información el Grupo Gestion Humana procederá a desarrollar las actividades de capacitacion y/o formación de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Plan Institucional de Capacitación (PIC); sin olvidar que hay que dar prelación a las necesidades de capacitación más sentidas y que tengan mayor cobertura, es decir preferiblemente transversales.

9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se llevo a cabo via virtual teniendo en cuenta las necesidades individuales y colectivas planteadas por las diferentes Dependencias del IBAL S.A. E.S.P.Oficial, como también la consulta realizda a los líderes de las áreas, y los establecido por la alta dirección.

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la Entidad como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos.

Con lo expuesto anteriormente, se dilgencia registro del cronograma de sobre cuales serán los temas de capacitación para la vigencia 2023 que conformaran el Plan Institucional de Capacitación (PIC).

10. INFORME DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACON 2022 PÁRA LA VIGENCIA 2023

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación, de la vigencia 2023, se utilizó el registro de necesidades de capacitación de los servidores públicos al servicio del IBAL S.A. E.S.P. Oficial, teniendo como base las competencias laborales de los diferentes cargos de la planta de personal existente en la entidad, lo que permite elaborar un plan de capacitación acorde a las necesidades de los funcionarios en su puesto de trabajo, a nivel organizacional y de su entorno laboral.

Una vez establecido el Diagnostico de Necesidades de capacitación a través de instrumentos técnicos que detectaran las deficiencias colectivas e individuales en función del logro de los objetivos institucionales, el Grupo Gestión Humana, formuló este Plan Institucional de capacitación PIC, siguiendo los lineamientos generales y guardando la debida coherencia en el uso de los recursos existente y presupuestados para la vigencia del 2023

Este plan de capacitación tuvo como insumos el Diagnosticio de necesidades de capacitación vigencia 2022, la medición de clima laboral, las surgerencias escritas de los lideres de las diferentes áreas de la entidad al igual que el manual de funciones y competencias laborales, lo mismo que el plan de capacitación de la vigencia 2022, temas de mi MIPG, en sus diferentes dimensiones y políticas.

11. EJECUCIÓN

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación estará a cargo del Grupo Gestion Humana quienes pondrán en marcha las distintas acciones para garantizar la realización de estrategias o métodos que permitirán el desarrollo y cumplimiento de los Temas de Capacitación, en concordancia con el cronograma establecido para la vigencia del año 2023..

Al mismo tiempo se informara mediante comunicado interno a los servidores públicos de las diferentes dependencias sobre los temas de capacitación que se llevaran a cabo para su respectiva ejecución y las acciones a seguir

En el caso de la ejecución de temas de capacitación con la Red de Formadores internos, el Grupo Gestion Humana trabajará directamente con el servidor enlace asignado que tenga la formación y cualificación técnica necesaria bajo el enfoque de competencias para la ejecución de los tema de capacitación aprobados.

Para los Temas de Capacitación donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos y centros de enseñanza que cumplan con los criterios pedagógicos de capacitación por competencias, el Grupo Gestion Humana, será el área responsable de formular y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad para esta modalidad de contratación.

Adicionalmente, el Grupo Gesio Humana realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado.

12. INDICADOR PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

El Plan Institucional de Capacitación, permite medir o evaluar el número de capacitaciones realizadas sobre el número de capacitaciones programadas por cien (100), este indicador refleja el logro de atributos del producto que satisface las necesidades, deseos y de mandas de los usuarios. Este indicador se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planeados, como todo indicador de eficacia nos permite medir los resultados del PIC.

13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores; en segundo lugar posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

El impacto de la capacitación se define como la repercusión que tiene la capacitación en el desempeño de las áreas de trabajo y en la organización, se identifica mediante los cambios favorables en el nivel de competencia de los individuos, su desempeño en el puesto de trabajo, el mejoramiento de la eficacia, eficiencia y competitividad de la organización y la relación de esta última son su entorno y el ambiente externo en general.

Esta evaluación se aplicará a las capacitaciones con una duración de mas de ocho (8) horas y cuando se traten de capacitaciones masivas se tendrá una muestra aleatoria del 10% del numero del personal participante en el evento de capacitación; a si mismo cuando se estime conveniente para formación o capacitaciones en la modalidad de charlas y talleres se realizara mediante evaluación a través de cuestionario sobre los temas tratados y se consolidar mediante la tabulación respectiva sobre la población participante con el fin de conocer la efectividad de la capacitacion.

Esta evaluación mide y valora la eficacia y pertinencia de la capacitación para satisfacer las necesidades organizacionales estratégicas.

Para evaluar la contribución de la capacitación al logro de las metas del IBAL S.A. E.S.P. Oficial, es necesario realizar el seguimiento y evaluación de los cambios que se verifican a nivel individual y de puesto de trabajo que permiten la mejora en el servicio.

14- MEDIDAS CORRECTIVAS

En caso de que se prensenten en los resultados de las evaluaciones de eficacia de capacitaciones alertas donde la capacitacion no fue eficaz o se requiera reforzar la capacitacion se deben establecer las medidas correctivas pertinentes como son planes de mejoramiento individual y/o reinducion de los temas de capacitacion y nuevamente realizar la evaluación de las mismas con el fin de establecer su eficacia.

15- MATRIZ DE COBERTURA DE LAS CAPACITACIONES REALIZADAS.

Con el fin de que los temas de capacitacion programados mediante diagnostico de necesidades, prioridades por áreas de trabajo, formación de competecias laborales y estrategias organizacionales tengan un alcalce a todos los servidores públicos al servicio del IBAL, se creo la Matriz de Cobertura de las Capacitaciones Realizadas GH-R-079, el cual nos pérmitira hacer un seguimiento en tiempo real de las capacitaciones que ha recibido cada uno de los trabajadores de la entidad y su porcentaje de cobertura en un periodo de tiempo.

Por lo anterior atraves de esta herramienta podremos conocer el numero total de Servidores públicos que se programaron para relizar capacitaciones y el numero de Servidores públicos que asistieron a las capacitaciones.

IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL

DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

GRUPO GESTION HUMANA