



NIT 900.596.967-9

TRD2019-1110.13.24

RESOLUCIÓN N° 049
(16 de diciembre de 2019)

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE AGUAS DE PALMIRA S.A. E.S.P."

La Gerente de AGUAS DE PALMIRA S.A. E.S.P., en uso de sus atribuciones y funciones y,

CONSIDERANDO:

Que de acuerdo con lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998, toda entidad pública debe orientar programas de Formación y Capacitación que cualifiquen a sus funcionarios y mejoren la gestión de la Entidad.

Que dentro de las obligaciones señaladas en el Decreto 1567 de 1998, se encuentra la de organizar anualmente el Programa de Formación y Capacitación.

RESUELVE:

Artículo Primero: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación por AGUAS DE PALMIRA S.A. E.S.P.

ARTÍCULO SEGUNDO: Publicar el contenido de la presente resolución y el texto del Plan Institucional de Capacitación versión 2.

ARTICULO TERCERO: El Plan Institucional de Capacitación será actualizado en cada vigencia según consideraciones.

ARTICULO CUARTO: El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las anteriores.

Dado en Palmira (V) a los 16 días del mes de diciembre de 2019.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


DEISY GIL CAJIAO
Gerente General

PROYECTÓ/ELABORÓ: Darlen Damaris Quintero Erazo – Secretaria Ejecutiva 



NIT 900.596.967-9

Versión 2
dic.16.19

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

1. INTRODUCCION

De acuerdo con lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998, toda entidad pública debe orientar programas de Formación y Capacitación que cualifiquen a sus funcionarios y mejoren la gestión de la Entidad.

Dentro de las obligaciones señaladas en el Decreto 1567 de 1998, se encuentra la de organizar anualmente el Programa de Formación y Capacitación.

Aguas de Palmira SA ESP., en cumplimiento a lo propuesto en el Plan Institucional de capacitación PIC, ha determinado la participación activa del personal en la profundización del conocimiento haciendo uso de su experiencia y el análisis de puntos fundamentales que son necesarios para la retroalimentación de conocimientos por parte de los empleados de la entidad.

2. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998
- Decreto No. 4665 de noviembre 29 /2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo de competencias.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC

3. OBJETIVO GENERAL

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los funcionarios para el fortalecimiento de sus competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del autoaprendizaje, a través entre otros espacios en los de inducción y reinducción.

4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los empleados en cada una de las áreas que aportan y en cada uno de los procesos y procedimientos.



NIT 900.596.967-9

Versión 2
dic.16.19

- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de la ética.
- 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.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en el manual de funciones) en cada uno de los empleados.

5. ALCANCE

Este plan es un conjunto de actividades que busca orientar las actividades de Inducción y Reinducción; debe ser aplicado a cada uno los empleados buscando que se adapten y se identifiquen con los objetivos de la entidad, con el fin de lograr una buena administración de su Recurso Humano.

- El programa de INDUCCIÓN, tiene por objeto iniciar al funcionario 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, y procedimientos de la empresa y creando sentido de pertenencia hacia la misma.
- 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 y sus funciones, al interior de la empresa, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con respecto a la empresa.

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en Aguas de Palmira S.A. E.S.P., deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 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.



NIT 900.596.967-9

Versión 2
dic.16.19

- 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 los planes capacitación, son la respuesta a un diagnóstico de la gerencia a las necesidades del personal y la empresa.
- Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, deben contar con la participación activa de los empleados.
- Prevalencia del interés de la organización:** Los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las necesidades institucionales, como por ejemplo a las relacionadas al Bienestar laboral, Salud Ocupacional, capacitaciones que se obtuvieron previamente.

8. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

8.1 LA PROFESIONALIZACIÓN DEL EMPLEO:

Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados de la empresa posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

8.2 LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE:

Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

8.3 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 el empleado.

9. EJECUCIÓN

Para la ejecución de las formaciones solicitadas, se informará mediante comunicado interno a los diferentes servidores con las acciones a seguir y se trabajará directamente con las áreas, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en las solicitudes.

Dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de tres maneras:

- Capacitación Interna
- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo a las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo a los lineamientos del manual de contratación de la entidad
- Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a los empleados a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

10. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Permite medir los resultados finales en la empresa obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos.

Para la Ejecución del Plan de Capacitación, el personal acudirá a la gran mayoría a las que sea invitado tengan relación a sus actividades y no tengan valor; cuando sea necesario pagar capacitaciones, se dispone de recursos los cuales se encuentran en el presupuesto de la empresa.

11. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Esta fase se validará, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales.

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 del año inmediatamente siguiente.



DEISY GIL CAJIAO

Gerente General

Proyectó/Elaboró: Darlen Damaris Quintero Erazo 