



Empresa de Acueducto,
Alcantarillado y Aseo de Yopal
E.I.C.E. - E.S.P.
NIT. 844.000.755-4

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024



Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Ultima Modificación
2021-11-04

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.06.29

Versión 06

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024



Empresa de Acueducto,
Alcantarillado y Aseo de Yopal
E.I.C.E. - E.S.P.
NIT. 844.000.755-4

**OFICINA TALENTO HUMANO
2024**

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29 Versión 06

INDICE

	INTRODUCCION	Pag 3
1.	MARCO LEGAL	Pag 4
2.	CONCEPTOS	Pag 5
3.	OBJETIVO GENERAL	Pag 6
3.1.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	Pag 6
4.	ALCANCE	Pag 7
5.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS	Pag 7
6.	EJES TEMATICOS PARA LA FORMULACION DEL PIC	Pag 7
6.1.	EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Pag 8
6.2.	EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Pag 9
6.3.	EJE 3. MUJERES INCLUSION Y DIVERSIDAD	Pag 9
6.4.	EJE 4. TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERTULTURA	Pag 9
6.5.	EJE 5. PROBIDAD ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO	Pag 10
6.6.	EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Pag 10
7.	DESCRIPCION DEL PROGRAMA DE CAPACITACION DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL	Pag 11
7.1.	PROGRAMA DE INDUCCION	Pag 11
7.2.	PROGRAMA DE REINDUCCION	Pag 12
8.	CONSTRUCCION DEL PIC 2024	Pag 13
9.	TEMATICAS PRIORIZADAS PARA LA VIGENCIA 2024	Pag 13
10.	ALIANZAS Y CONVENIOS	Pag 15
11.	SEGUIMIENTO Y EVALUACION	Pag 16

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29 Versión 06

INTRODUCCIÓN

El plan institucional de capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal vigencia 2024 y está orientado al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, la identificación de valores y competencias fundamentales de los trabajadores, en beneficio de propiciar crecimiento personal, grupal y organizacional que se refleja en la calidad y mejora continua de la prestación de los servicios.

El plan institucional de capacitación es un proceso de educación estratégica aplicado para fortalecer las habilidades y conocimientos específicos en el desarrollo de la labor en los puestos de trabajo, impulsa en cada servidor la necesidad de desarrollar sus propias potencialidades, elevar la productividad, creatividad y disposición en el desarrollo de sus funciones.

El Plan Institucional de Capacitación 2024 se estructura de conformidad a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, a los 4 ejes temáticos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público) donde se identificaron las necesidades propias de cada dependencia para determinar las temáticas capacitación para el año 2024.

De igual manera, en virtud del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, para favorecer al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de la entidad, a través de las capacitaciones, seminarios, talleres y demás actividades contenidas en el PIC, con el resultado del Diagnóstico de Necesidades realizado mediante la Matriz de formulación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, se definirán los temas de capacitación para la vigencia 2024.

De acuerdo con lo anterior, se presenta el siguiente Plan Institucional de Capacitación; el cual, se trabajó de manera participativa, y será socializado con de todos los servidores públicos de la entidad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29 Versión 06

1. MARCO LEGAL

- **LEY 489 DE 1998:** Determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión.
- **DECRETO 1499 DE 2017:** Dirige la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.
- **DECRETO 1567 DE 1998:** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
- **LEY 909 DE 2004:** 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 Decreto- ley 770 y 785 de 2005”.
- **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 Decreto- ley 770 y 785 de 2005”
- **LEY 1064 DE 2006:** Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en le ley general de educación”
- **DECRETO 160 DE 2014:** Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos” Artículo 16. Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los planes institucionales de capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.
- **DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO 1083 DE 2015 Y DECRETOS QUE LO MODIFICAN:** Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de Función Pública
- **PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030:** Lineamientos que deberán cumplir las entidades para mejorar los resultados a partir de la potenciación del talento humano.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29 Versión 06

2. CONCEPTOS

APRENDIZAJE:

Es el proceso de adquisición de conocimientos que permiten el desarrollo y fortalecimiento de habilidades y actitudes.

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL:

Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizacional y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento.

CAPACITACION:

Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, buscando complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes a fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de misión institucional, a la mejor prestación de los servicios, eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

COMPETENCIAS:

Capacidad de una persona para desempeñar sus labores en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en la Empresa y en las funciones inherentes al cargo, determinado por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el trabajador.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Conjunto de creencias, valores y practicas compartidas por la Empresa como grupo de personas que permite enfocar todas actividades hacia un mismo objetivo.

CONDUCTISMO:

Es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte mas de las condiciones del entorno.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.000.750-4</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Ultima Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
		Versión 06		

ENTRENAMIENTO:

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

3. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al fortalecimiento de las competencias, capacidades, habilidades y destrezas individuales de los Empleados públicos y trabajadores oficiales de la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal para la vigencia 2024, buscando mejorar el desempeño de las servidoras y los servidores vinculados en el ejercicio de sus funciones, a través de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción, reinducción y entrenamiento.

3.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir y apoyar el mejoramiento continuo de la Empresa de Acueducto alcantarillado y Aseo de Yopal a través del desarrollo de programas de capacitación y fortalecimiento de competencias de los Empleados públicos y trabajadores oficiales.
- Promover el desarrollo integral del talento humano de la empresa llevando a los empleados públicos y trabajadores oficiales la cultura organizacional, por medio de los procesos de inducción y reinducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención y construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

4. ALCANCE

Este plan aplica a los empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas de apoyo vinculados con la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024



Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04	Tipo de Documento: FORMATO
		Código: 51.29.06.29
		Versión 06

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la Empresa de acueducto Alcantarillado y aseo de Yopal se fundamenta en el enfoque integral del ser humano y la formación basada en competencias, donde el desarrollo integral de las personas debe estar en equilibrio entre las dimensiones del ser, saber y hacer.

- **Dimensión Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo y actitud) 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.
- **Dimensión Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- **Dimensión 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.

6. RUTAS DEL MIPG

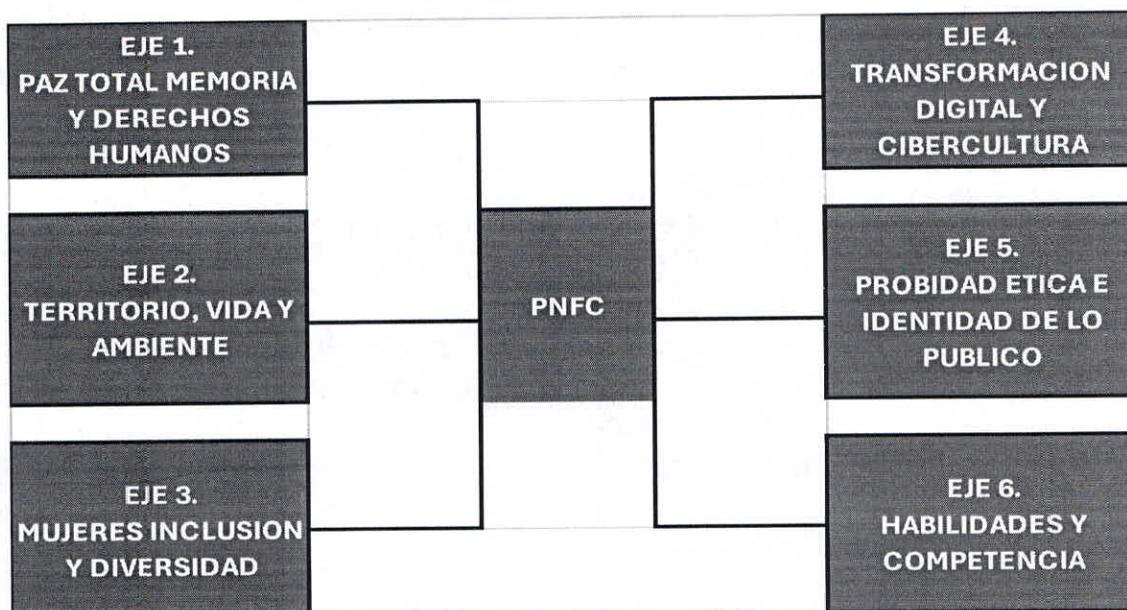
Dentro del modelo MIPG en las siguientes rutas se resalta el Plan Institucional de Capacitación como fuente influyente en los siguientes aspectos:

RUTA	APORTES AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	RESULTADO
RUTA DE LA FELICIDAD	En esta ruta se relaciona la inducción y reinducción como incentivo para el salario emocional.	Se reflejará en trabajadores motivados en sus labores con calidad y eficiencia.
	Generar en el colaborador el sentido de la innovación con pasión.	
RUTA DEL CRECIMIENTO	El plan Institucional de capacitación permite implementar la cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el crecimiento.	Propicia espacios de desarrollo y crecimiento para el colaborador
	La inducción y Reinducción direcciona al talento humano orientándolo al logro de los objetivos	
RUTA DEL SERVICIO	Para generar la cultura del servicio el PIC les otorgará herramientas a los funcionarios para atender eficientemente a los ciudadanos.	A los colaboradores les dará los mecanismos innovadores para la atención de los clientes internos y externos y genera en ellos la satisfacción y solución de sus requerimientos.
	El plan Institucional de Capacitación, procesos de inducción y reinducción apunta a cumplir los logros planteados.	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

7. EJES TEMATICOS PARA LA FORMULACION DEL PIC

Conforme los lineamientos de la guía 2023, generada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del PIC, el plan Institucional de Capacitación para la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal contiene y desarrolla los siguientes ejes:



7.1. EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.

“Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior responde al papel fundamental que tiene 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”.

La Empresa de Acueducto Alcantarillado y aseo de Yopal, como entidad pública tiene un papel fundamental en la construcción de la paz en la sociedad Yotaleña gestionando y garantizando la prestación de los servicios públicos de acueducto, alcantarillado y aseo que impactan directamente en el bienestar de la población. Desde la oficina de talento y conforme a los temas

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29 Versión 06

sugeridos en la guía se proyectan talleres y charlas que busquen la resolución y mitigación de conflictos, código de integridad y manejo de conflictos de interés, la mejora en la comunicación interpersonal, y socializar políticas de transparencia y anticorrupción entre las servidoras y servidores de empresa.

7.2. 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 socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.”

La Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal desarrolla este eje con la mejora continua en la atención a los usuarios y en relación con las comunidades donde opera y presta los servicios, de manera que proyecta programas de capacitación de lenguaje claro y comprensible, servicio al cliente y orientación al servicio entre sus funcionarios.

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD:

Para el desarrollo de este eje la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal debe diseñar, implementar y monitorear planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas que permitan preparar, capacitar y concientizar a las servidoras y los servidores para que desarrollen su habilidades y conocimientos en la ejecución de sus labores superando desiguales entre hombres y mujeres, y las exclusiones históricas de las poblaciones diversas. Para lo cual se programan actividades y talleres para capacitar en violencia de género y Merito e inclusión y diversidad, comunicación asertiva, Tolerancia cero a la violencia de género y desarrollar acciones de medición de las brechas de género en la empresa.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT 844.000.755-4</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29 Versión 06

7.3. EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA:

Este eje busca que la entidades proyecten la capacitación y la formación de las servidoras y servidores en 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 con el propósito que desarrollen herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

La Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo busca preparar a sus servidores en conocimientos básicos de la transformación digital, con talleres inicialmente de seguridad digital y de la información, Comunicación, ética en el manejo de datos y trabajo en equipo.

7.4. EJE 5. PROBIIDAD, 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 las decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que pueda presentar conflicto de interés o una tentación de manera indebida.

La Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal busca que sus servidores desarrollen sus labores en el marco de un comportamiento ético y transparente, programando talleres y actividades de concientización del impacto de sus acciones y omisiones y toma de malas decisiones dentro del desarrollo de sus labores, como capacitaciones sobre valores, código integridad y plan de transparencia.

7.5. EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

A través de este eje, se puede 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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29 Versión 06

diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

La Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo busca mejorar y complementar a sus servidores en sus competencias laborales con actividades y talleres como en gestión Documental, procesos y procedimientos y reglamentos internos de la Empresa.

8. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL

NOMBRE DEL PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2024
NOMBRE Y CODIGO PRESUPUESTAL	2.1.2.02.02.008.09 CAPACITACIÓN - OTROS SERVICIOS DE CONSULTORÍA DE NEGOCIOS
PRESUPUESTO ASIGNADO	80 000.000
AREA RESPONSABLE	OFICINA DE TALENTO HUMANO
POLITICA MIPG	GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO
PROCESO	PERMANENCIA – TALENTO HUMANO
FECHA INICIO DEL PLAN	15-01-2024
FECHA FINAL DEL PLAN	31-12-2024

8.1. PROGRAMA DE INDUCCION

El programa de inducción en la Empresa de Acueducto Alcantarillado Aseo de Yopal tiene como objeto iniciar a las servidoras y servidores en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la empresa, familiarizarlo con los servicios públicos que presta, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos integrales y crear sentido de pertenencia hacia la EAAAY.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un trabajador ingresa a la empresa, a través de una estrategia donde se integra a los servidores a la entidad.

Los objetivos de la inducción son:

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.000.758-4</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
		Versión 06		

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con los servicios públicos que presta la empresa y con las funciones generales como Empresa industrial y Comercial del estado prestadora de los servicios públicos de acueducto, alcantarillado y aseo al municipio de Yopal.
3. Enseñar la misión de la empresa, las funciones de su dependencia al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia con la Empresa.

Las actividades de inducción serán organizadas por la oficina de talento humano y ejecutadas con el apoyo de la oficina de seguridad y salud en el trabajo, oficina de responsabilidad social.

Para apoyar el proceso de inducción todos los servidores y servidoras que se vinculen por primera vez con la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal, deberán realizar los siguientes cursos virtuales y gratuitos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. DAFP, y Departamento Nacional de Planeación. DNP.

Cursos virtuales Departamento Administrativo de la Función Pública:

1. Curso virtual de Integridad: Obligatorio para todos los funcionarios vinculados.
2. Curso virtual del Modelo Integrado de Gestión. Obligatorio para personal administrativo, técnico, profesional y nivel directivo.
3. Curso para Gerentes Públicos: Obligatorio para personal del nivel directivo de libre Nombramiento y remoción.

Cursos virtuales Departamento Nacional de Planeación. DNP:

1. Curso virtual Lenguaje Claro: Obligatorio para todos los funcionarios vinculados.

8.2. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024



Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2021-11-04

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.06.29

Versión 06

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la Empresa, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal. La reinducción se impartirá a todos los trabajadores por lo menos cada dos años, 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.

El programa de Reinducción tiene los siguientes objetivos en la empresa de acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal.

1. Informar a los empleados públicos y trabajadores oficiales acerca de reformas, cambios y ajuste que se presenten en la Empresa y de sus funciones.
2. Informar a todos los empleados públicos y trabajadores 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.
3. Integrar el trabajador al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con nuevas normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción.
6. Socializar las inhabilidades e incompatibilidades como servidores públicos.
7. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

En el presente plan se fortalece la reinducción solicitando a los trabajadores actualmente vinculados para que realicen los siguientes cursos virtuales gratuitos:

Cursos virtuales Departamento Administrativo de la Función Pública:

1. Curso virtual de Integridad: Todos los empleados públicos y trabajadores oficiales
2. Curso virtual del Modelo Integrado de Gestión. Obligatorio para personal administrativo, técnico, profesional y nivel directivo.
3. Curso para Gerentes Públicos: Obligatorio para personal del nivel directivo de libre Nombramiento y remoción.

Cursos virtuales Departamento Nacional de Planeación. DNP:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
				Versión 06

2. Curso virtual Lenguaje Claro: Obligatorio para todos los funcionarios vinculados.

8. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN

Para la construcción del plan de Capacitación de la vigencia 2024 se consolidaron las necesidades de capacitación presentadas por las dependencias de la Empresa conforme los lineamientos establecidos para la formulación del PIC, donde los directores y líderes de procesos sugirieron temas específicos para fortalecer el compromiso de los funcionarios con la Empresa en la operación y prestación de los servicios de acueducto alcantarillado y aseo, para afianzar el compromiso en la atención al usuarios, y temas que ayuden en la mejora del ambiente laboral en la búsqueda de mayor productividad y mayor compromiso.

9. TEMÁTICAS PRIORIZADAS PARA LA VIGENCIA 2024.

Para lo cual se programan actividades y talleres para capacitar en violencia de género y Merito e inclusión y diversidad, comunicación asertiva, Tolerancia cero a la violencia de género y desarrollar acciones de medición de las brechas de género en la empresa.

No	EJE TEMATICO
1.	EJE 1. PAZ TOTAL MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS
	RESOLUCIÓN Y MITIGACIÓN DE CONFLICTOS
	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL
	POLÍTICAS DE TRANSPARENCIA Y ANTICORRUPCIÓN
	ZONA DE ESCUCHA CON PSICOLOGÍA.
2.	EJE 2. TERRITORIO VIDA Y AMBIENTE
	LENGUAJE CLARO Y COMPRENSIBLE
	SERVICIO AL CIUDADANO
	ORIENTACIÓN AL SERVICIO
3.	EJE 3. MUJERES INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD
	VIOLENCIA DE GÉNERO Y MERITO E INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD
	TOLERANCIA CERO A LA VIOLENCIA DE GÉNERO
	ACCIONES DE MEDICIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LA EMPRESA.
	COMUNICACIÓN ASERTIVA
	EMPATÍA
4.	EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024



Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2021-11-04

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.06.29

Versión 06

		TALLERES INICIALES DE SEGURIDAD DIGITAL Y LA INFORMACIÓN
		COMUNICACIÓN, ÉTICA EN EL MANEJO DE DATOS
		MANEJO DEL TIEMPO
		TRABAJO EN EQUIPO
5.	EJE 5. PROBIIDAD ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.	
		POLÍTICAS DE TRANSPARENCIA Y ANTICORRUPCIÓN
		TALLERES Y CONVERSATORIOS SOBRE DIAGNOSTICO FUNCIONAL PARTICIPATIVO Y PLAN DE GESTION
		LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y CRECIMIENTO PERSONAL
		ÉXITO EMPRESARIASL A TRAVES DEL SERVICIO AL CLIENTE
		HABILIDADES PROFESIONALES Y MAXIMO DESEMPEÑO
6.	EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
		MANEJO DE ESTRÉS
		ZONA DE ESCUCHA CON PSICOLOGIA
		MANEJO DE EMOCIONES TRABAJO EN EQUIPO
		CAPACITACION SOBRE CUIDADO DE MANOS, USO ADECUADO DE EPP 'S
		CAPACITACION AL PERSONAL OPERATIVO EN LA IDENTIFICACION DE PELIGROS Y RIESGOS
		ZONA DE ESCUCHA CON PSICOLOGIA
		PLAN DE SEGURIDAD VIAL
		CURSO DE ALTURAS
		CURSO DE ESPACIOS CONFINADOS
		BRIGADISTAS
		SIMULACROS
		CAPACITACION COPASST
		CAPACITACION SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO
		PLANES DE EMERGENCIA
		MANEJO DE EXTINTORES
		REGIMEN DE LOS SERVICIOS PUBLICOS ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO Y PRESTACION DE LOS SERVICIOS
		TALLERES Y CONVERSATORIOS SOBRE GESTION DE CAMBIO PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL
		TALLERES Y CONVERSATORIOS SOBRE DIAGNOSTICO FUNCIONAL PARTICIPATIVO Y PLAN DE GESTION
		SIMULACROS
		CAPACITACION COPASST

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 844.006.756-4</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024		
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04	

	CAPACITACION SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO PLANES DE EMERGENCIA MANEJO DE EXTINTORES REGIMEN DE LOS SERVICIOS PUBLICOS ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO Y PRESTACION DE LOS SERVICIOS TALLERES Y CONVERSATORIOS SOBRE GESTION DE CAMBIO PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL TALLERES Y CONVERSATORIOS SOBRE DIAGNOSTICO FUNCIONAL PARTICIPATIVO Y PLAN DE GESTION
--	--

10. ALIANZAS, CONVENIOS Y APOYOS.

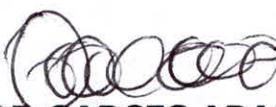
A través de distintos convenios, apoyos y colaboraciones la oficina de Talento Humano, articulará con diferentes entidades públicas y/o privadas, como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), ARL Positiva, Entidades Prestadoras de salud, para ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la Empresa.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Con el propósito de garantizar un seguimiento y evaluación al plan institucional de capacitación, se establece el siguiente indicador:

% Cumplimiento Plan de Acción =

(No Acciones Capacitaciones ejecutadas/ No acciones capacitaciones planificadas) *100


OMAR GARCÉS ARANDA
 Aprobó: Líder 1 Talento Humano


SONIA AMPARO RAMÍREZ MONTAÑA
 Proyecto: Profesional Oficina Talento Humano