

Código: GTH-PL-001
Página: 1 de 20
Versión: 1

Vigente a partir de:

version: 1

30-01-2020

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

AGUAS DE BARRANCABERMEJA S.A. E.S.P.

2023

	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Firma	lecep	Christian order	Cumu
Cargo	Profesional I Talento Human	Presidente Comité Institucional de gestión y Desempeño	Presidente Comité Institucional de Coordinación de Control Interno
Nombre	Carolina González Ruiz	Camila Marcela Gonzalez Galindo	Carlos Arturo Vásquez Aldana
Fecha	Enero 2023	Acta No. 01-2023 CIGYD	Acta No. 01-2023 CICCI

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSION	FECHA DE APROBACION	DESCRIPCION DEL CAMBIO		
1	31 Enero de 2023	Elaboración		

OGGG de Barrancabermeja S.A. E.S.P

SISTEMA DE GESTION

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: GTH-PL-001 Página: 2 de 20

Versión: 1

Vigente a partir de:

30-01-2020

CONTENIDO

1. PRESENTACION	2
2. INTRODUCCIÓN	5
3. OBJETIVOS	6
3.1 OBJETIVO GENERAL	6
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	
4. MARCO NORMATIVO	6
5. CONCEPTOS QUE NOS PERMITEN COMPRENDER LA PR CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	
6. METODOLOGIA	
7. ALCANCE	12
8. VIGENCIA	
9. COBERTURA	13
10. PRESUPUESTO	14
11. TEMATICAS APROBADAS	14
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	15



Código: GTH-PL-001
Página: 3 de 20
Versión: 1
Vigente a partir de:

30-01-2020

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

La Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A E.S.P., a través de su programa de capacitación desarrolla la formación y capacitación de los servidores de la institución, para complementar el sistema de desarrollo del Talento Humano de nuestra entidad.

En tal virtud, para La Empresa de Servicios Público, la Capacitación, más que un subsistema de apoyo constituye un sistema misional que genera valor.

Es imprescindible por ello, que quienes laboran en el sector público, desarrollen, actualicen e incrementen sus conocimientos y destrezas en materia de gestión pública, contabilidad, presupuesto, Control interno, talento humano, ética, atención al usuario, Secretariado, Tratamiento de agua potable, Salud y seguridad en el Trabajo y otros temas de importancia para el desarrollo de las funciones de cada servidor público de esta entidad.

En cumplimiento a la normatividad y la Ley, la Empresa de Servicios Públicos de Barrancabermeja presenta un Plan Institucional de Capacitación para el año 2023, que beneficiará a sus servidores en las materias relacionadas con el control de la gestión de talento humano, el cumplimiento de objetivos y la utilización de recursos públicos, más los aspectos constitucionales y legales relacionados y, el apoyo informático que demanda dicha gestión.

El presente Plan de Capacitación ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, donde por medio del proceso de identificación de las necesidades propias de cada dependencia y los resultados de las evaluaciones de competencias realizadas en la vigencia 2022 donde se identifican aspectos por mejorar, se establecieron los temas requeridos para adquirir o reforzar conocimientos por medio de este Plan, dicha temática está basada en los ejes temáticos establecidos en el PNFC 2020-2030 (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público)

Con este plan, nos proponemos ejecutar capacitaciones, cursos y talleres



Código: GTH-PL-001
Página: 4 de 20
Versión: 1
Vigente a partir de:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

30-01-2020

diseñados con un elevado contenido ético y práctico, para apoyar el cumplimiento de los objetivos, políticas, lineamientos y metas establecidas en el presente plan, otorgando a través de estas capacitaciones un beneficio profesional, fomentando un servicio público eficiente y competente; y, mejorando la percepción ciudadana, respecto a la preparación y compromiso de los servidores públicos, no sólo con la administración pública, sino con el progreso del municipio.



Código: GTH-PL-001
Página: 5 de 20
Versión: 1
Vigente a partir de:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

30-01-2020

2. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, concibe la formación y capacitación como el proceso a través del cual 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, establecidos en la entidad.

Por otra parte, es una necesidad prioritaria que los servidores públicos posean las competencias requeridas para el cumplimiento misional de la entidad, ya que sobre ellas se debe sustentar la ventaja competitiva en la prestación de los servicios de la entidad.

El propósito de la política de capacitación es fortalecer las competencias de los empleados públicos para el desempeño exitoso y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del Estado.

En consecuencia, la formación y la capacitación no deben ser entendidas como cursos de acumulación de conocimientos, sino como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que cada empleado tenga la capacidad y el conocimiento de cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y productos de la entidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios.



Código: GTH-PL-001
Página: 6 de 20
Versión: 1
Vigente a partir de:

30-01-2020

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Brindar las herramientas para fortalecer y desarrollar competencias a los servidores públicos de la organización reforzando sus conocimientos, actitudes y aptitudes con los cuales podremos incentivar a las acciones éticas que generen una cultura del servicio y la confianza ciudadana, conllevando estas acciones para lograr los objetivos estratégicos organizacionales

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Mejorar las competencias de los empleados públicos, fortaleciendo la capacidad técnica que aportan a cada uno de los procesos.
- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los empleados públicos, con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y por ende hacía el cumplimiento de la misión institucional.
- ✓ Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidad y actitudes para el mejor desempeño laboral y el mejoramiento continuo.
- ✓ Contribuir al desarrollo del potencial de los empleados públicos, en su sentir, pensar y actuar, orientados a lograr los objetivos organizacionales.
- ✓ Fortalecer la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas y trabajo en equipo de los servidores públicos.

4. MARCO NORMATIVO

De acuerdo a los parámetros establecidos por el gobierno en materia de capacitación está la normatividad que soporta los planes de capacitación:



Código: GTH-PL-001
Página: 7 de 20
Versión: 1
Vigente a partir de:

30-01-2020

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

- ✓ Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- ✓ Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- ✓ Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- ✓ Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- ✓ Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

En este orden de ideas, la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P., acogiéndose al mandamiento normativo de establecer por lo menos anualmente el Plan Institucional de Capacitación PIC, ha elaborado el presente documento que permita delinear su identificación, ejecución y seguimiento, acorde con la diferentes fuentes de información y a la identificación de las necesidades de capacitación siguiendo la estrategia desarrollada por el Sistema Nacional de Talento Humano, con base en los lineamientos del Departamento Administrativo de Función Pública DAFP.



Código: GTH-PL-001
Página: 8 de 20
Versión: 1
Vigente a partir de:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

30-01-2020

5. CONCEPTOS QUE NOS PERMITEN COMPRENDER LA PROPUESTA DEL PIC PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

- ✓ APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.
- ✓ PLAN DE CAPACITACION: Conjunto de acciones de capacitación y formación, que durante un cierto periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de 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.
- CAPACITACIÓN: "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 la 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral". (Art. 4 Decreto 1567 de 1998). Capacitación externa: Evento de capacitación diseñado y ejecutado por personas o entidades externas a La Empresa de Servicios Públicos de Aguachica. Capacitación interna: Evento de capacitación diseñado y ejecutado por personas vinculadas a la Empresa, quienes se consideran expertas en el tema específico de la capacitación.
- ✓ FORMACIÓN: Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y
 fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la
 función administrativa.
- ✓ PROGRAMA DE EDUCACIÓN FORMAL: Acorde con el artículo 10 de



Código: GTH-PL-001
Página: 9 de 20
Versión: 1
Vigente a partir de:

30-01-2020

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

la ley 115 de 1.994, la educación formal es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas o conducentes a grados y títulos.

- ✓ EDUCACION INFORMAL: De acuerdo con lo señalado en la ley 115 de 1994 es todo conocimiento libre y espontaneo adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- ✓ EL CONVENIO: Se define como un sistema de cooperación o colaboración interinstitucional, suscrito entre dos instituciones, a través del cual se comprometen a aportar recursos (humanos, técnicos y/o financieros) para desarrollar programas o actividades de mutuo interés, relacionados con los fines y misión de cada una de las instituciones.
- ✓ COMPETENCIAS LABORALES: Se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio. Algunas de estas competencias son capacidad de innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo, valorar y respetar lo público.

6. METODOLOGIA

Para la elaboración de este documento se tuvo en cuenta los lineamientos establecidos en el PNFC 2020-2023, en el cual se establecen 4 Ejes temáticos que orientan a reforzar y mejorar las competencias laborales las cuales potenciaran el desempeño de manera individual y grupal de los servidores públicos en la organización.



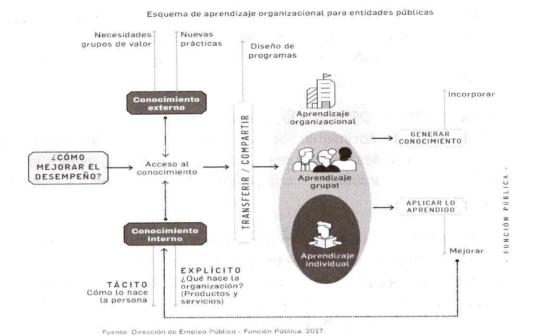
Código: GTH-PL-001
Página: 10 de 20

Versión: 1

Vigente a partir de:

30-01-2020

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION



Los Ejes los cuales se toman como base para el desarrollo de este Plan son los siguientes:



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



Código: GTH-PL-001 Página: 11 de 20 Versión: 1

Vigente a partir de:

30-01-2020

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

Teniendo como fundamento el Manual Operativo del MIPG (2021 última versión) dice que:

"la gestión 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 sus grupos de valor"

Por lo cual podemos interpretar que este eje busca reunir el conocimiento de los empleados teniendo espacios de análisis y retroalimentación de forma de aprendizaje.

Eje 2. Creación de Valor Publico

Por medio de este Eje temático se busca alcanzar la satisfacción en los ciudadanos y poder lograr confianza en la relación Estado-Ciudadano por medio de la acción de la toma de buenas decisiones y la implementación de políticas públicas por parte de los servidores públicos.

Eje 3. Transformación Digital

Atreves de la digitalización de los procesos y la implementación de la tecnología de la información y la comunicación busca que las organizaciones mejoren sus métodos de trabajo y las diferentes estrategias usadas para alcanzar los fines empresariales.

Eje 4. Probidad y Ética de lo publico

Con base al PNCN 2020-2030 se plantea:

"El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23).



Código: GTH-PL-001

Página: 12 de 20

Versión: 1

Vigente a partir de:

30-01-2020

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

Para la formulación del Plan de Capacitación y formación el DAFP Y LA ESAP recomiendan algunas pautas a seguir, buscando el fortalecimiento de las dimensiones del ser humano como:

SER: Comprende conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que son muy importantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el alto desempeño que genera valor agregado, el desarrollo personal al interior de las organizaciones.

SABER: Conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener empleados interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

HACER: Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

7. ALCANCE

Este Plan de Capacitación aplica para la planta de personal de Empleados Públicos de la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A E.S.P.

Desarrollar los eventos de capacitación, investigación y cooperación académica formulados conforme a las necesidades de los servidores públicos de la Empresa de Servicios Públicos de Aguas de Barrancabermeja S.A E.S.P.

Su costo será de acuerdo al presupuesto aprobado para la vigencia 2023 para beneficiar a todos los servidores públicos de la planta.



Código: GTH-PL-001
Página: 13 de 20
Versión: 1
Vigente a partir de:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

30-01-2020

Se seguirá llevando a cabo los programas de Inducción y Re-inducción, de acuerdo a lo plasmado en la *GUÍA PARA LA INDUCCION Y REINDUCCION DEL PERSONAL*, aprobada; los cuales tienen como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los empleados de la organización.

Los programas buscan facilitar y fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional. Estimulan el aprendizaje y el desarrollo individual y colectivo.

8. VIGENCIA

El presente plan de capacitación del 2023 entra en vigencia a partir de su aprobación. El plan no es limitativo y por ser una herramienta dinámica estará sujeta a variaciones que serán informadas oportunamente.

9. COBERTURA

El Plan de capacitación vigencia 2023 de la Empresa Aguas de Barrancabermeja S.A E.S.P., tendrá cumplimiento en la medida que se cuente con apoyo decidido de los directivos y en general con el entusiasmo y sentido de pertenencia de los servidores públicos de la empresa.

Para su cabal realización, se deberá hacer un trabajo articulado con los correspondientes jefes de cada área quienes serán encargados de verificar en conjunto con el Subgerente Administrativo y Financiero, que las capacitaciones solicitadas se encuentren contenidas en el siguiente Plan.

La población objetivo por cada acción de capacitación será establecida de acuerdo a su contenido y a necesidades establecidas por las diferentes direcciones y oficinas de la Empresa.

Es importante mencionar que es de estricto cumplimiento socializar (en espacio o comités institucionales), los conocimientos adquiridos en la capacitación otorgada, en un término de máximo de 10 días calendario, so pena la devolución del dinero a la Empresa.



Código: GTH-PL-001
Página: 14 de 20
Versión: 1
Vigente a partir de:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

30-01-2020

10. PRESUPUESTO

El Presupuesto para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación es a costo cero para la vigencia 2023, el cual está sujeto a modificaciones dentro del marco legal presupuestal Publico colombiano, y de acuerdo a la oferta de capacitaciones.

11. TEMATICAS APROBADAS

N°	Temáticas	Eje Estratégico	Resultados Esperados
			Medir la eficiencia y la eficacia del sistema de gestión.
1	Gestión de indicadores	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Fortalecer las competencias para actualizar los indicadores e implementarlos en un proceso de mejora continua y efectuar su verificación desde el CICCI.
2	Normatividad del régimen de servicios públicos domiciliarios	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Apropiación de Conocimiento y aplicación de lo aprendido, para fortalecer la gestión de la dependencia a su cargo con el cumplimiento de los requisitos legales aplicables
3	Empalme de Gobierno	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Asegurar la calidad y completitud de la información requerida en el empalme de gobierno.
4	Sistemas de gestión MIPG- SST - DOCUMENTAL	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Fortalecer las competencias para dirigir la formulación y seguimiento de planes, indicadores y acciones tendientes a la mejora continua de la gestión de los sistemas de gestión de la organización.
5	Finanzas	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Fortalecer competencias para el análisis y toma de decisiones gerenciales, contemplado la confiabilidad de la información financiera



Código: GTH-PL-001
Página: 15 de 20
Versión: 1
Vigente a partir de:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

30-01-2020

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Al Plan de Capacitación se le realizará un seguimiento y avance a los objetivos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de las actividades programadas a través de:

- ✓ Listas de Asistencia.
- ✓ Registros fotográficos
- ✓ Certificados de permanencia (fuera de la ciudad)
- ✓ Orden de comisión (fuera de la ciudad)
- ✓ Certificación de la Capacitación (si aplica)
- Retroalimentación (virtual o presencial) en todos los niveles sobre los temas tratados en las capacitaciones y demás eventos realizados, quedando como evidencia la asistencia del personal, material utilizado en la socialización.
- ✓ Aplicabilidad de las herramientas brindadas en cada actividad en el mejoramiento personal y contribución hacia la entidad.

Trimestralmente se llevará a cabo seguimiento del avance al presente plan en el cual se evaluará, cumplimiento al cronograma, cobertura de las actividades realizadas y presupuesto ejecutado.

13. ANEXOS

- ✓ Identificación Necesidades de Capacitación desarrolladas formato GTH-FR-006
- √ Temáticas de aprendizaje para trabajadores oficiales- Para monitoreo trimestral y cumplimiento en el año del 80%.



Código: GTH-PL-001
Página: 16 de 20
Versión: 1
Vigente a partir de:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

30-01-2020

ANEXO No. 1 Temáticas de aprendizaje para trabajadores oficiales

Para seguimiento y evaluación este anexo corresponde a las temáticas basadas en el diagnostico de necesidades de los trabajadores oficiales en cumplimiento de los pactos convencionales suscritos vigentes.

N°	Procesos	Temáticas	Eje Estratégico	Resultados Esperados
1		Operación y Mantenimiento de Planta de Potabilización	Transformación Digital	Actualización de Conocimientos del Personal operativo de la PTAP en aspectos técnicos relevantes para una buena operación del sistema de acueducto.
2		Actualización de normas técnicas aplicados a nuevas tendencias y metodologías, normatividad calidad del agua, operación de laboratorios en plantas.	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Conocimiento del Estado del Arte sobre Normas para el aseguramiento de la Calidad en los Laboratorios y de las Nuevas directrices del Gobierno Nacional
3	SUBGERENCIA DE	Encuentro Red de Laboratorios de la Secretaría Departamental de Salud	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Conocimiento del Estado del Arte sobre Normas para el aseguramiento de la Calidad en los Laboratorios y de las Nuevas directrices del Gobierno Nacional
4	OPERACIONES	Aspectos relacionados con las normas ISO/IEC 17025:2017	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Continuar con la capacitación en cada uno de los aspectos relacionados con las buenas prácticas al interior del laboratorio.
5		Capacitación practica de instalación, lectura y demás temas referentes a micromedición	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Habilidad en el manejo, instalación y lectura de medidores
6	GESTIÓN COMERCIAL	operación y mantenimiento básico de equipos succión presión	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Actualización de Conocimientos del Personal operativo de la PTAP en aspectos técnicos relevantes para una buena operación de los equipos succión presión
7		Actualización y normatividad eléctrica	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Actualización de conocimientos en normatividad
8		Técnicas de negociación	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Desarrollar competencias y habilidades prácticas para la gestión efectiva en la interacción con los grupos de interés y de valor, orientado al establecimiento de las condiciones



Código: GTH-PL-001 Página: 17 de 20 Versión: 1

Vigente a partir de:

30-01-2020

				óptimas en los acuerdos entre usuarios y empresa.
9		Atención al Usuario	Creación de valor público	Desarrollar las competencias y habilidades prácticas para la comunicación, asesoría y respuesta a los usuarios en los diferentes canales de atención, con el fin de mejorar la percepción del servicio.
10		Lenguaje Incluyente	Probidad y ética de lo público	Desarrollar la competencias y habilidades en la mejora del Servicio, crear valor Público con enfoque inclusivo
11	SECRETARIA GENERAL Y GESTIÓN JURÍDICA	Actualización ley 1952 de 2019, régimen de transición	Creación de valor público	Adquirir Conocimientos Respecto A La Implementación De La Ley 1952 De 2019, Oralidad Del Proceso, Etapa De Juicio
12		Actualización en contratación estatal y regímenes especiales de contratación, secop II, tipificación y cuantificación de riesgos contractuales	Creación de valor público	Profundización De Conocimientos
13		Gestión de los procesos de cobro coactivo, estatuto tributario, recaudo de cartera	Creación de valor público	Actualización De Los Conocimientos Y Procedimientos A Aplicar En El Ejercicio De Las Funciones De Cobro Coactivo
14		Código administrativo y de lo contencioso administrativo, código general del proceso, derecho laboral administrativo	Creación de valor público	Actualización Conocimientos Y Novedades Del Sistema Virtual Y Oralidad En Los Procesos Judiciales
15		Actualización Nómina Electrónica	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Cumplimiento Resolución DIAN
16	GESTION TALENTO HUMANO	Liquidación de prestaciones sociales , Liquidación y Aportes a la Seguridad Social en Salud, Pensión, Incapacidad, Licencias y demás	Transformación Digital	Actualización Aportes a Seguridad Social y prestaciones sociales
17		Novedades Código único disciplinario	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Actualización ley 1952 de 2019 y 2097 de 2021
18	GESTION	Reforma Tributaria	Creación de valor público	Actualización de Conocimientos
19	FINANCIERA	Exógena -DIAN	Creación de valor público	Reporte Exógena 2023



Código: GTH-PL-001 Página: 18 de 20

Versión: 1

Vigente a partir de:

30-01-2020

20		Presupuesto	Creación de valor público	Actualización de Conocimientos
21		Taxonomía indicadores únicos sectoriales	Creación de valor público	Actualización de Conocimientos
22	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Actualizaciones y normativa de seguridad y salud en el trabajo	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Actualización de conocimientos en normatividad, para la apropiación de habilidades para el manejo de la gestión de SST.
23	GESTIÓN INFORMÁTICA	Gestión Tecnológica de la Información y las Comunicaciones Gobierno Digital	Transformación Digital	Mejoramiento del Proceso de Gestión Informática en la Implementación y Cumplimiento de la Estrategia de Gobierno Digital
24		Diagnostico integral de archivos	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Identificar estrategias que garanticen la administración de los archivos con base en el diagnóstico anual del estado de los mismos
25	GESTIÓN DOCUMENTAL	Fondos documentales	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Fortalecer las capacidades para sensibilizar en la identificación y organización de los fondos acumulados en las dependencias y el archivo central.
26		Conservación documental y preservación digital	Transformación Digital	Fortalecer las competencias para implementar en el cumplimiento de los planes acorde con la normativa vigente
31	GESTIÓN DE	Normas Internacionales de Información Financiera, asociadas a la gestión del proceso	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Asegurar el cumplimiento normativo en cuanto a las NIIF fortaleciendo los indicadores contables asociados al patrimonio y activos.
32	INVENTARIOS	Avalúos Bienes muebles- Inmuebles	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Mejoramiento de las políticas de la protección de bienes para optima implementación
34	OFICINA CONTROL DE GESTIÓN	Actualización de los Sistemas de Gestión Públicos MIPG, Gestión Documental, SGSST Y Normas Técnicas ISO Aplicables a la Entidad: 17025 y Normas Nacionales e Internacionales de Auditoría	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Profesional con Conocimientos y Habilidades para la Planificación, Implementación y Evaluación de Sistemas Aplicables a la Entidad.
35		Planes de Mejoramiento y Acciones Correctivas	Creación de valor público	Profesionales con idoneidad para realizar análisis de causas, formular y monitorear planes de Mejoramiento acciones correctivas.



Código: GTH-PL-001 Página: 19 de 20

Versión: 1

Vigente a partir de:

30-01-2020

36		Manejo de Riesgos, Diseño de Controles y Evaluación de Efectividad de los Mismos	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Profesionales fortalecidos para el seguimiento a mapas de riesgos
40		Marco Tarifario Acueducto Y Alcantarillado	Creación de valor público	Proyección y verificación de ajustes a la formula tarifaria, modelación tarifaria de servicios
41		Comunicación Estratégica	Creación de valor público	Fortalecimiento de la planeación estratégica de las comunicaciones
42		MGA	Creación de valor público	Manejo detallado de la plataforma para cargue y validación de los proyectos
43	PLANIFICACION Y GESTION ESTRATEGICA	Planes De Manejo Y Compensación Ambiental	Creación de valor público	Formulación estratégica de planes y acciones
44		Inventario GEI o huella de carbono corporativo	Creación de valor público	Monitoreo y análisis de las fuentes de emisión de los gases de efecto invernadero entre los procesos que hacen parte de la organización
45		Manejo del aplicativo Gesproy- SGR	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Monitoreos, seguimiento y control a la ejecución de los proyectos financiados a través de recursos del sistema General de regalías
46	OPERATIVOS	Pasos seguros- caídas desde mismo y diferente nivel	Creación de valor público	Promoción y prevención
47	OPERATIVOS	Importancia de reportar las condiciones y situaciones subestándar en áreas de trabajo	Creación de valor público	Promoción y prevención
	ADMINISTRATIVOS	Actualización normativa		
48	OPERATIVOS	Plan Estratégico de Seguridad Vial	Creación de valor público	Promoción y prevención
	ADMINISTRATIVOS	Importancia de la	publico	Tromocion y prevencion
49	OPERATIVOS	bioseguridad para prevenir la propagación del virus covid-19	Creación de valor público	Promoción y prevención
	ADMINISTRATIVOS	La fatiga y el sueño en los	Creación de valor público	, ,
50	OPERATIVOS	trabajos a turno		Promoción y prevención
	ADMINISTRATIVOS	Pautas y medidas para	Creación de valor público	
51	OPERATIVOS	prevenir incidentes en los eventos deportivos		Promoción y prevención
	ADMINISTRATIVOS	No bajemos la guardia	6	
52	OPERATIVOS	ante los contagios por covid -19 -medidas para mitigarlo	Creación de valor público	Promoción y prevención
53	ADMINISTRATIVOS			Promoción y prevención



Código: GTH-PL-001 Página: 20 de 20

Versión: 1

Vigente a partir de:

30-01-2020

	OPERATIVOS	Higiene y bioseguridad en las personas y en puestos de trabajo	Creación de valor público	į.
	ADMINISTRATIVOS	Importancia de reportar oportunamente incidente y/o accidentes de trabajo	Creación de valor	
54	OPERATIVOS		público	Promoción y prevención
55	ADMINISTRATIVOS	Importancia de reportar oportunamente las	Creación de valor	
55	OPERATIVOS	condiciones y estado de salud de trabajadores	público	Promoción y prevención
	ADMINISTRATIVOS	Hábitos de vida saludable,	Creación de valor	3
56	OPERATIVOS	prevención del estrés y riesgo psicosocial	público	Promoción y prevención
	ADMINISTRATIVOS	E-tiente brigadistas	Creación de valor público	E apa Pri
57	OPERATIVOS	Entrenamiento brigadistas		Promoción y prevención
58	BRIGADISTAS	Correcto levantamiento manual de cargas	Creación de valor	1 (.9)
59	OPERATIVOS	Importancia de usar adecuadamente los EPP	público	Promoción y prevención
60	OPERATIVOS	Prevención del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas	Creación de valor público	Promoción y prevención
61	ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS	Congreso Internacional ACODAL	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Actualización de conocimientos en normatividad y tecnologías del medio ambiente, energías renovables, agua y saneamiento.
62	ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS	Congreso ANDESCO	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Actualización de conocimientos en normatividad y tecnologías del medio ambiente, energías renovables, agua y saneamiento.
63	TODOS LOS PROCESOS	Gestión documental y procesos archivísticos	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Actualización de conocimientos en normatividad
64	TODOS LOS PROCESOS	Capacitación Excel Avanzado	Transformación Digital	Apropiación de Habilidades en el Uso de Herramientas Informáticas