

Plan Institucional de capacitación

2022

Versión 02

Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVO GENERAL	3
2.1.	Objetivos Específicos	3
3.	ALCANCE	3
5.	MARCO NORMATIVO	4
6.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.....	5
6.1.	Aprendizaje Organizacional:.....	5
6.2.	Formación:	5
6.3.	Educación:.....	5
6.4.	Programas de aprendizaje:.....	5
6.5.	Enfoques pedagógicos para el aprendizaje:	6
6.6.	Competencias laborales:.....	6
6.7.	Modelos de Evaluación:	6
6.8.	Profesionalización del servidor público:.....	7
7.	EJES TEMÁTICOS.....	7
7.1.	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	7
7.2.	Eje 2: Creación de Valor Público	8
7.3.	Eje 3: Transformación Digital	9
7.4.	Eje 4: Probidad y ética de lo público	9
7.5.	Beneficiarios.....	10
7.6.	Obligaciones de los beneficiarios:	11
8.	SENSIBILIZACIÓN	11
9.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	11
10.	EJECUCIÓN DEL PIC	12
11.	ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN	12
12.	RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PIC:.....	14
13.	SEGUIMIENTO	15
14.	INDICADORES DE EVALUACIÓN.....	15
15.	ANEXOS	16

1. INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la guía Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030, señala los lineamientos, prioridades y mecanismos que todas las entidades del sector público deben atender para la formulación y aplicación de su Plan Institucional de Capacitación PIC, el cual, está dirigido al personal vinculado.

A su vez, el Plan Institucional de Capacitación PIC, es el conjunto de acciones que una entidad realiza anualmente mediante capacitaciones que están orientadas a permitir la ampliación de conocimientos y habilidades de los servidores públicos, fomentar su desarrollo profesional, fortalecer sus competencias y capacidades, incrementar su productividad y potenciar su desempeño laboral, de tal manera que, la gestión institucional y pública apunte al cumplimiento de los objetivos del Estado con una atención y un servicio eficiente, eficaz, efectivo y de calidad a la ciudadanía.

La formulación del PIC se realiza a partir de un diagnóstico de necesidades de aprendizaje, el cual, permite identificar aquellos factores a fortalecer en los servidores públicos para mejorar la gestión institucional, y con ello, definir una serie de capacitaciones a ejecutar durante la anualidad. Este proceso se establece bajo los parámetros del Plan Nacional de Capacitación y Formación PNFC 2020 – 2030, de acuerdo con los ejes temáticos que agregan valor al perfil y a la formación del servidor público:



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 - 2030

Así mismo, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el corazón y el activo más importante de una entidad, es por esto que, la Comisión de Regulación

de Agua potable y Saneamiento Básico - CRA, está comprometido con la capacitación integral de sus servidores públicos mediante el Plan Institucional de Capacitación y el desarrollo de los programas de Inducción y Reinducción; por tal motivo y de acuerdo con lo señalado en los artículos 2.2.19.6.2 y 2.2.19.6.3 del Decreto 1083 de 2015, presenta el Plan Institucional Capacitación del año 2022, siendo éste la hoja de ruta de las actividades a desarrollar durante la vigencia en materia de formación y capacitación.

2. OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias de los servidores, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento; conforme a lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano y las políticas del Modelo Integrado de Gestión y Control MIPG, de tal manera que permita contar con talento integral y al mismo tiempo contribuir a mejorar los indicadores de calidad en el cumplimiento de planes, proyectos y programas de la Comisión de Regulación y Agua Potable - CRA.

2.1. Objetivos Específicos

- Promover el fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores conforme a las políticas y planes que apunten al cumplimiento de los objetivos de la CRA.
- Fortalecer las capacidades de los funcionarios conforme a los diferentes requerimientos realizados por las dependencias de la entidad.
- Integrar nuevos conocimientos que ayuden a mejorar la cultura organizacional de la Entidad, haciendo uso de una adecuada comunicación, respetando las creencias, y valores de los servidores.
- Propiciar la transferencia de conocimiento entre los trabajadores para ofrecer un mejor servicio, a través de la socialización permanente de los cambios realizados a la normatividad o actividades desarrolladas por cada una de las áreas de trabajo que conforman la Entidad.

3. ALCANCE

4. El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022 busca el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG; inicia desde la identificación de las necesidades para implementar programas de aprendizaje por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto correspondiente al desarrollo durante la vigencia.

5. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 67, el cual define el término *educación* para el territorio nacional.
- Ley 115 de 1994, Por la cual se expide la Ley General de Educación.
- 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.
- 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.
- Ley 909 de 2004, Por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- 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.
- 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.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Resolución 390 de 2017. “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Ley 1952 de 2019, Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Ley 1955 de 2019, Por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”
- Ley 1960 de 2019, Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:
 - El Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
 - Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2019-2022.
 - Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP.

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación, se encuentran reglamentados dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, así:

6.1. Aprendizaje Organizacional:

Se entiende como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

6.2. Formación:

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

6.3. Educación:

Es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. (Artículo 67 CP de 1991).

También se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, derechos y deberes (Artículo 67 CP de 1991).

- Educación Formal:

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. art. 7).

- Educación informal:

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

6.4. Programas de aprendizaje:

Hace referencia al conjunto de procesos estructurados que tiene como propósito la ampliación o generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, valores y actitudes que permiten a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

- 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” (Ley 1567 de 1998-Art.4).

- Entrenamiento en el puesto de trabajo:

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación.

- Entrenamiento:

En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación en la que solo se admiten servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, y 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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- Inducción y Reinducción:

Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también buscan desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998-artículo 7).

6.5. Enfoques pedagógicos para el aprendizaje:

Teniendo en cuenta lo estipulado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, los enfoques son entendidos como la diversidad de posturas, metodologías y herramientas usadas en los procesos de aprendizaje, generación y apropiación de conocimiento.

6.6. Competencias laborales:

Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.

6.7. Modelos de Evaluación:

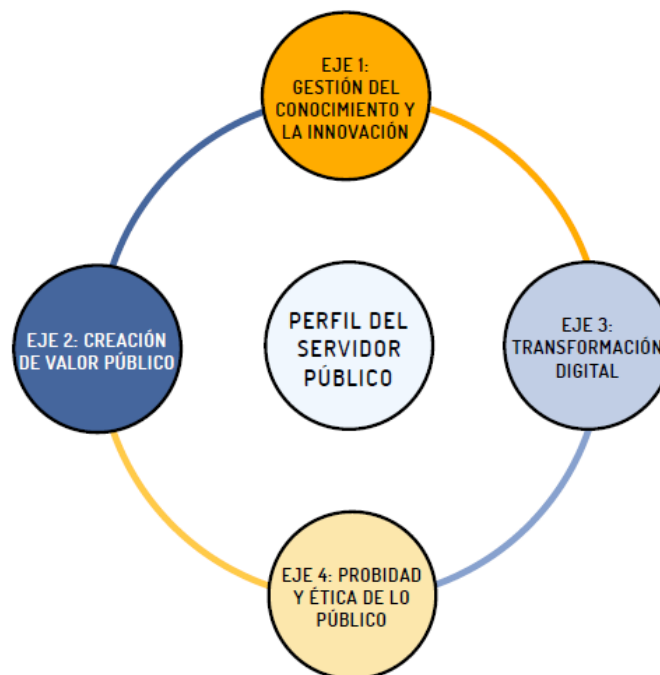
Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

6.8. Profesionalización del servidor público:

Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

7. EJES TEMÁTICOS

El aprendizaje organizacional es clave pues facilita a los servidores aportar a iniciativas de mejora en la gestión pública donde las estrategias de capacitación tienen un papel relevante y se deben priorizar. “Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030). En la siguiente gráfica se esquematizan los ejes, así:



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

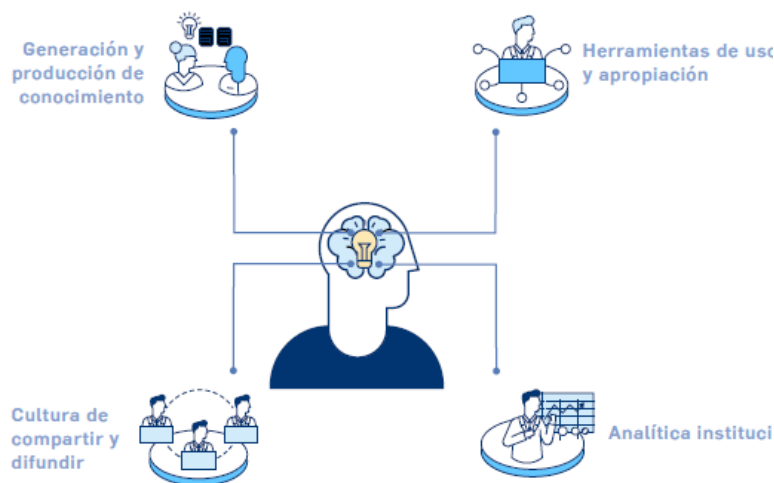
7.1. Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación

De acuerdo con lo establecido por la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se considera que la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual.
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia. (pp.93-94).

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes, establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):

Figura 16. Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

7.2. Eje 2: 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. Esto

responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

7.3. Eje 3: Transformación Digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

7.4. Eje 4: Probidad y ética de lo público

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio. Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. En cualquiera de los tres casos, para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto *Cómo formar hábitos con efectividad* (2016):

Figura 18. Cómo formar hábitos con efectividad



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

7.5. Beneficiarios

Teniendo en cuenta lo estipulado en el Decreto Ley 894 de 2017 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, que estén desempeñando labores en la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico – CRA, y estos podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servidores públicos a su cargo. También es importante hacer claridad en el tipo de programa a los que pueden acceder los funcionarios debido a su tipo vinculación así:



Acceso a las actividades del PIC 2022 de acuerdo con el tipo de vinculación, según la Circular 100-010 de 2014 de Función Pública.

7.6. Obligaciones de los beneficiarios:

Conforme al artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

- a) “Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.”
- b) “Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.”
- c) “Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.”
- d) “Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.”
- e) “Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.”
- f) Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

8. SENSIBILIZACIÓN

La fase de sensibilización en la formulación del Plan Interno de Capacitación - PIC, es fundamental para generar conciencia en todo el personal sobre la importancia de la permanente cualificación y el desarrollo de competencias a partir de los diferentes procesos y programas de capacitación y formación que imparte la entidad. En este sentido se remitió correo electrónico en el cual se involucró a los funcionarios en la construcción de las temáticas a desarrollar con el fin de concientizar sobre la importancia de la capacitación y formación permanente a los servidores públicos.

9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 emitido por Función Pública, se realizó el diagnóstico de necesidades teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Mediante correo electrónico se solicitó a los servidores de cada una de las dependencias el envío de las necesidades de capacitación. Dicha información permitió generar un consolidado de necesidades por dependencias de los temas de capacitación a implementar durante la vigencia 2022.
- Resultados del autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y los resultados del FURAG 2021.

En el mencionado plan, se mantienen los elementos teóricos¹ con el objeto de que las entidades mejoren su gestión mediante la innovación para la retención y transferencia del conocimiento, así como para la optimización de recursos y maximización de beneficios.

A continuación, se relacionan las capacitaciones requeridas por cada una de las dependencias de la entidad:

- a. Necesidades identificadas por las distintas dependencias de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico – CRA. **(Ver anexo 1)**
- b. Requerimientos en desarrollo del plan de trabajo anual en Seguridad y salud en el Trabajo para la vigencia 2022, con la colaboración del COPASST. **(Ver anexo 2)**
- c. Necesidades identificadas por la comisión de personal que se encuentran incluidas dentro del anexo 3 del presente documento.

Con el fin de priorizar las temáticas que serán objeto del Plan Interno de Capacitación - PIC 2022, la Subdirección Administrativa y Financiera a través de gestión humana realizó un análisis de cada una de las temáticas solicitadas, verificando que las mismas sean necesidades que respondan a la planeación estratégica, a los lineamientos de la alta Dirección, y a las requeridas para actualizar conocimientos y normatividad propia de la gestión y misión de la CRA. Así mismo se verificó que estas temáticas estén encaminadas a fortalecer competencias en el hacer, en el saber y en el ser en concordancia con los ejes temáticos de formación y capacitación para la creación de valor público, gestión del conocimiento y la innovación, probidad y ética de lo público, transformación digital; lo anterior, buscando impactar aspectos puntuales y obtener resultados eficaces para la gestión estratégica del área de talento Humano.

Así las cosas, en el Anexo 3 se presenta el Plan Institucional de Capacitación 2022 y cronograma de ejecución de acuerdo con los ejes del Plan Nacional de Capacitación y Formación 2020-2030.

10. EJECUCIÓN DEL PIC

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, éste será publicado en la página de la Entidad para dar posteriormente inicio a las actividades establecidas de acuerdo con el cronograma propuesto.

Teniendo en cuenta la importancia en la difusión de este Plan, se remitirá la invitación a los funcionarios a través de correo electrónico, para que tengan conocimiento de las actividades que se desarrollarán y promover así su participación.

11. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

La estrategia se enfoca en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la CRA, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Por lo cual, el presente Plan busca beneficiar al mayor número de servidores de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico - CRA, considerando las metas institucionales

¹ Ejes temáticos: Gestión del conocimiento y la innovación, Creación de valor público, transformación digital, probidad y ética de lo público.

para el año 2022, por lo que se proyectan jornadas de capacitación y de entrenamiento en puesto de trabajo, por grupos y en diferentes sesiones, de conformidad con el anexo 3 del presente documento.

De igual forma, se tienen contempladas las siguientes estrategias como elementos de desarrollo conforme a las circunstancias de cada caso:

- Estrategia de Inducción

El programa de Inducción de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico – CRA, tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad. Por esta razón, antes de que el servidor vinculado cumpla 4 meses de acompañamiento, se efectuará una inducción institucional a través de la plataforma Moodle, esta puede ser consultada en el manual de acceso a la plataforma Moodle – Inscripción curso de inducción institucional, o acceder a la plataforma Moodle y seguir los siguientes pasos:

- a. Digitar en el navegador <https://virtual.cra.gov.co/login/signup.php> o hacer clic directamente en el enlace.
- b. Hacer el registro y seguir los pasos del videotutorial <https://www.youtube.com/watch?v=kWHK5d6cymk> así mismo, desde la plataforma podrá encontrar el manual de acceso a la plataforma Moodle curso de inducción.
- c. Luego de realizar el registro puede ingresar a la plataforma, buscar curso de "**Inducción institucional**" y dar clic sobre el botón "Matricularme". Ingrese la contraseña en el momento que se matricule. Contraseña del curso: Induccion2021g1
- d. Para ir de forma rápida al curso en la parte superior encontrará el enlace directo o desde el siguiente enlace <https://virtual.cra.gov.co/course/view.php?id=7>
- e. Una vez iniciado el curso de inducción deberá completar los 8 módulos descritos allí, que contienen información sobre las actividades desarrolladas por la Entidad desde cada una de las dependencias que la conforman.
- f. Recuerde actualizar su perfil con nombres completos en caso de que no lo haya realizado al momento del registro. Esto es importante para la emisión del certificado.
- g. Por último, una vez recibido el certificado de terminación del curso enviarlo al correo talento_humano@cra.gov.co, como soporte de cumplimiento.

Una vez posesionado el servidor, el jefe inmediato hará el respectivo acompañamiento en temas propios del área, así:

Inducción en el puesto de trabajo	<p>El jefe inmediato será el responsable de realizar la inducción en el puesto de trabajo teniendo en cuenta los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Aspectos generales del cargo b. La Subdirección Administrativa y Financiera entregará el Manual de funciones (sólo para funcionarios). c. Descripción de objetivos y metas del área al que ingresa. d. Indicadores asociados al desempeño del cargo (funcionario) o proyecto que ejecuta (contratista) e. Información sobre la operación de los grupos de trabajo f. Canales de comunicación y demás aspectos que considere relevantes para el nuevo profesional que ingresa. 	Jefe inmediato del funcionario y/o supervisor del contratista
-----------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

De otro lado, se solicita al jefe inmediato la concertación de compromisos relacionada con la Evaluación del Desempeño Laboral, la cual deberá ser entregada dentro de los primeros quince (15) días a partir del ingreso del servidor a la Subdirección Administrativa y Financiera de la Entidad.

- Re-inducción

El programa de Re-inducción Institucional de la Comisión de Regulación de Agua potable y Saneamiento Básico – CRA, está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Entidad.

Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, mediante la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II)

Así las cosas, los temas relacionados para desarrollar la reinducción en el año 2022, son los siguientes:

- Protocolos de atención.
- Actualización Normativa.
- Gestión Documental.
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- MIPG
- Código de Integridad.

12. RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PIC:

Presupuesto: Para la vigencia 2022 se cuenta con una apropiación de cincuenta y un millones quinientos mil pesos M/CTE (\$51.500.000); con recursos de funcionamiento rubro A-02-02-02-009-002 SERVICIOS DE EDUCACIÓN.

13. SEGUIMIENTO

El seguimiento permite analizar los avances y los retrocesos del Plan Institucional de Capacitación, y tomar decisiones pertinentes para lograr los objetivos planteados. Para ello se realizará seguimiento sobre los programas específicos de capacitación y sobre el plan operativo del PIC.

Así mismo, el PIC está integrado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, por lo que el seguimiento se realizará reportando de manera trimestral, según la actividad asociada al Plan Institucional de Capacitación.

14. INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Evaluación de eficacia (análisis cuantitativo)

INDICADOR	QUE EVALUAR	FORMULA
EFICACIA	Ejecución del PIC	$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{actividades programadas}} * 100$

- Evaluación de impacto (análisis cuantitativo)

La medición del impacto se realizará una vez al año mediante evaluación virtual por los asistentes al finalizar cada curso diligenciando formulario “Forms” que contiene la evaluación del perfil del capacitador, logística, recursos tecnológicos utilizados para el desarrollo de los talleres, lo anterior para obtener información sobre la pertinencia de los temas desarrollados, es preciso indicar que esta evaluación no aplica para capacitaciones externas a la CRA.

15. ANEXOS

ANEXO 1: Necesidades identificadas por las distintas dependencias de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico – CRA vigencia 2022.

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	TEMA DE CAPACITACIÓN Y/O TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO	PROFUNDIDAD ¹			DEPENDENCIA O ÁREA SOLICITANTE	NÚMERO DE PERSONAS
			B	M	A		
EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SER, SABER Y HACER	Comprensión de lectura			X	Oficina Asesora de Planeación	20
	SER, SABER Y HACER	Capacitación sobre las guías o cartillas elaboradas por la Dirección de ordenamiento jurídico del Ministerio de Justicia en la implementación de la Política de Mejora Normativa, publicadas en la página del SUIN-Ministerio de Justicia.			X	Oficina Asesora Jurídica	25
	SER, SABER Y HACER	Capacitación en lineamientos sobre buenas prácticas en las comunicaciones y notificaciones de las actuaciones administrativas; y lineamientos en materia de prevención del daño antijurídico y defensa judicial en la producción normativa a través de actos administrativos de carácter general y abstracto. Agencia Nacional de defensa jurídica del Estado.			X	Oficina Asesora Jurídica	25
	SER, SABER Y HACER	Taller en escritura jurídica- Agencia nacional de Defensa Jurídica del Estado - comunidad jurídica del conocimiento			X	Oficina Asesora Jurídica	25
	SER, SABER Y HACER	Curso en análisis impacto normativo AIN - DNP		X		Oficina Asesora Jurídica	25
	SER, SABER Y HACER	Capacitación de Tablas de Retención Documental		X		Subdirección Administrativa y Financiera	50
	SER, SABER Y HACER	Socialización de la guía de valoración de activos		X		Subdirección Administrativa y Financiera	50
	SER, SABER Y HACER	Taller sobre el manejo del Plan de Conservación Documental		X		Subdirección Administrativa y Financiera	50
	SER, SABER Y HACER	Curso de Inglés			X	Subdirección de Regulación	10

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	TEMA DE CAPACITACIÓN Y/O TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO	PROFUNDIDAD ¹			DEPENDENCIA O ÁREA SOLICITANTE	NÚMERO DE PERSONAS
			B	M	A		
	SER, SABER Y HACER	Seminario en Nuevas estrategias regulatorias (mecanismos de nudging, regulación por menú, risk-based regulation, Smart regulation)			X	Subdirección de Regulación	10
	SER, SABER Y HACER	Seminario en Evaluación de impacto regulatorio			X	Subdirección de Regulación	3
	SER, SABER Y HACER	Taller en Uso de WEAP			X	Subdirección de Regulación	4
	SER, SABER Y HACER	Seminario en Regulación ambiental			X	Subdirección de Regulación	5
	SER, SABER Y HACER	Seminario en Regulación social			X	Subdirección de Regulación	5
	SER, SABER Y HACER	Socialización de la Ley 2080/2021-CPACA.			X	Subdirección de Regulación	7
	SER, SABER Y HACER	Capacitación en alto desempeño para secretarías ejecutivas			X	Comisión de personal	8
EJE 2: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	SER, SABER Y HACER	Curso Lenguaje claro y comunicación asertiva -DNP		X		Subdirección Administrativa y Financiera	50
	SER, SABER Y HACER	Socialización proceso de Gestión documental		X		Subdirección Administrativa y Financiera	50
	SER, SABER Y HACER	Capacitación en manejo de la plataforma SECOP II y tienda virtual			X	Subdirección Administrativa y Financiera	50
	SER, SABER Y HACER	Inducción y reinducción		X		Subdirección Administrativa y Financiera	120
	SER, SABER Y HACER	Curso de formulación de Indicadores de Gestión		X		Oficina Asesora de Planeación	10
	SER, SABER Y HACER	Curso de CISSP - Seguridad Informática			X	Oficina Asesora de Planeación	1
	SER, SABER Y HACER	Seminario en mecanismos de participación ciudadana		X		Subdirección Administrativa y Financiera	50
EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SER, SABER Y HACER	Socialización del Programa de Gestión Documental		X		Subdirección Administrativa y Financiera	50
	SER, SABER Y HACER	Gestión de documentos Electrónicos		X		Subdirección Administrativa y Financiera	50
	SER, SABER Y HACER	Seminario en manejo efectivo de redes sociales		X		Oficina Asesora de Planeación	6
	SER, SABER Y HACER	Curso de Excel Avanzado			X	Subdirección de Regulación	4

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	TEMA DE CAPACITACIÓN Y/O TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO	PROFUNDIDAD ¹			DEPENDENCIA O ÁREA SOLICITANTE	NÚMERO DE PERSONAS
			B	M	A		
	SER, SABER Y HACER	Curso de Project para NO ingenieros		X		Oficina Asesora de Planeación	20
	SER, SABER Y HACER	Curso de Power BI para NO ingenieros		X		Oficina Asesora de Planeación	30
	SER, SABER Y HACER	Curso de Microsoft 365 Security Administration - MS-500			X	Oficina Asesora de Planeación	4
	SER, SABER Y HACER	Taller teórico - practico en presentaciones de alto impacto			X	Subdirección de Regulación	1
	SER, SABER Y HACER	Seminario en programas estadísticos como Python y R			X	Subdirección de Regulación	5
	SER, SABER Y HACER	Curso de ITIL V4			X	Oficina Asesora de Planeación	5
EJE 4: PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	SER, SABER Y HACER	Seminario en competencias y habilidades para la atención al usuario y al ciudadano		X		Subdirección Administrativa y Financiera	40
	SER, SABER Y HACER	Seminario en servicio y atención incluyente que motiven la apropiación de estrategias de comunicación y el uso y funcionalidad del centro de relevo.			X	Subdirección Administrativa y Financiera	20
	SER, SABER Y HACER	Charla en manejo y conflicto de intereses			X	Subdirección Administrativa y Financiera	50
	SER, SABER Y HACER	Capacitación Comisión de Personal			X	Comisión de personal	4
	SER, SABER Y HACER	Socialización del Código de integridad			X	Subdirección Administrativa y Financiera	120

¹ Profundidad: B: Bajo, M: Medio, A: Alto

ANEXO 2: Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo 2022

TEMA DE CAPACITACIÓN Y/O TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO	PROFUNDIDAD			GRUPO OBJETIVO	IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN
	B	M	A		
INDUCCIÓN EN SG-SST (POLITICA SGSST-MANUAL DEL SGSST, PLAN DE EMERGENCIAS)	X			Todo el personal de la CRA	Cumplimiento normativo
CAPACITACIÓN ENFOCADA EN IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y PELIGROS	X			Todo el personal de la CRA	Cumplimiento normativo
CAPACITACIÓN ENFOCADA EN RIESGOS PSICOSOCIAL	X			Todo el personal de la CRA	Modificación de patrones de comportamiento
CAPACITACION ENFOCADA EN RIESGO BIOMECANICO	X			Todo el personal de la CRA	Modificación de patrones de comportamiento
CAPACITACIÓN ENFOCADA EN RIESGO BIOLÓGICO POR COVID 19	X			Todo el personal de la CRA	Modificación de patrones de comportamiento
CAPACITACIÓN ENFOCADA EN RIESGO PÚBLICO	X			Todo el personal de la CRA	Modificación de patrones de comportamiento
CAPACITACIÓN EN PREVENCIÓN CONTRA ACOSO LABORAL			X	Comisión de personal y comité de convivencia	Cumplimiento normativo
CAPACITACION EN ATENCION Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	X			Brigada de Emergencia	Cumplimiento normativo
CAPACITACION ESPECIFICA AL COMITÉ PARITARIO DE SST	X			Copasst	Cumplimiento normativo
CAPACITACION ESPECIFICA AL COMITÉ DE CONVIVENCIA	X			Comité de Convivencia	Cumplimiento normativo
CAPACITACIÓN EN CONSERVACIÓN AUDITIVA		X		Todo el personal de la CRA	Modificación de patrones de comportamiento
FORMACIÓN EN TELETRABAJO. CONSIDERACIONES PARA SU DESARROLLO.			X	Copasst	Cumplimiento normativo
MANEJO DE CONFLICTOS LABORALES			X	Todo el personal de la CRA	Modificación de patrones de comportamiento
USO ADECUADO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES (EPP)			X	Copasst	Modificación de patrones de comportamiento

ANEXO 3: Plan Institucional de Capacitación 2022 y cronograma de ejecución

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	TEMA DE CAPACITACIÓN Y/O TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO	DEPENDENCIA O EREA SOLICITANTE	FECHA DE CAPACITACIÓN	FORMADORES INTERNOS / EXTERNO	MODALIDAD EDUCATIVA	META / NÚMERO DE PERSONAS	PRESUPUESTO
EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SER, SABER Y HACER	Capacitación sobre las guías o cartillas elaboradas por la Dirección de ordenamiento jurídico del Ministerio de Justicia en la implementación de la Política de Mejora Normativa, publicadas en la página del SUIN-Ministerio de Justicia.	Oficina Asesora Jurídica	mar-22	Interna	Virtual	25	-
	SER, SABER Y HACER	Capacitación de Tablas de Retención Documental	Subdirección Administrativa y Financiera	mar-22	Interna	Virtual	50	-
	SER, SABER Y HACER	Socialización de la Ley 2080/2021-CPACA.	Subdirección de Regulación	mar-22	Interna	Virtual	7	-
	SER, SABER Y HACER	Capacitación en Lineamientos sobre buenas prácticas en las comunicaciones y notificaciones de las actuaciones administrativas; y Lineamientos en materia de prevención del daño antijurídico y defensa judicial en la producción normativa a través de actos administrativos de carácter general y abstracto. Agencia Nacional de defensa jurídica del Estado.	Oficina Asesora Jurídica	abr-22	Interna	Virtual	25	-

	SER, SABER Y HACER	Taller en Escritura jurídica-Agencia nacional de Defensa Jurídica del Estado -comunidad jurídica del conocimiento	Oficina Asesora Jurídica	may-22	Interna	Virtual	25	-
	SER, SABER Y HACER	Socialización de la guía de valoración de activos	Subdirección Administrativa y Financiera	may-22	Interna	Virtual	50	-
	SER, SABER Y HACER	Curso en Análisis impacto normativo AIN - DNP	Oficina Asesora Jurídica	jun-22	Interna	Virtual	25	-
	SER, SABER Y HACER	Taller sobre el manejo del Plan de Conservación Documental	Subdirección Administrativa y Financiera	jun-22	Interna	Virtual	50	-
EJE 2: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	SER, SABER Y HACER	Socialización proceso de Gestión documental	Subdirección Administrativa y Financiera	ene-22	Interna	Virtual	50	-
	SER, SABER Y HACER	Capacitación en manejo de la plataforma SECOP II y tienda virtual	Subdirección Administrativa y Financiera	may-22	Interna	Virtual	50	-
	SER, SABER Y HACER	Taller en formulación de Indicadores de Gestión	Oficina Asesora de Planeación	ago-22	Interna	Virtual	10	-
	SER, SABER Y HACER	Curso Lenguaje claro y comunicación asertiva - DNP	Subdirección Administrativa y Financiera	sep-22	Interna	Virtual	50	-
	SER, SABER Y HACER	Inducción y reinducción	Subdirección Administrativa y Financiera	oct-22	Interna	Virtual	120	-
	SER, SABER Y HACER	Curso Ciberseguridad	Oficina Asesora de Planeación	oct-22	Interna	Virtual	1	-
	SER, SABER Y HACER	Seminario en mecanismos de participación ciudadana	Subdirección Administrativa y Financiera	oct-22	Interna	Virtual	50	-
EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SER, SABER Y HACER	Socialización del Programa de Gestión Documental	SAF	jul-22	Interna	Virtual	50	-
	SER, SABER Y HACER	Gestión de documentos Electrónicos	SAF	ago-22	Interna	Virtual	50	-
	SER, SABER Y HACER	Seminario en manejo efectivo de redes sociales	OAP	ago-22	Interna	Virtual	6	-
	SER, SABER Y HACER	Curso en gestión de proyectos	OAP	sep-22	Interna	Virtual	20	-

EJE 4: PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	SER, SABER Y HACER	Socialización del Código de integridad	SAF	mar-22	Interna	Virtual	120	-
	SER, SABER Y HACER	Capacitación Comisión de Personal	Comisión de personal	abr-22	Interna	Virtual	4	-
	SER, SABER Y HACER	Seminario en competencias y habilidades para la atención al usuario y al ciudadano	SAF	may-22	Interna	Virtual	40	-
	SER, SABER Y HACER	Charla en manejo y conflicto de intereses	Subdirección Administrativa y Financiera	jul-22	Interna	Virtual	50	-
	SER, SABER Y HACER	Capacitación en interventoría y supervisión de contratos.	Subdirección Administrativa y Financiera	jul-22	Interna	Virtual	30	-

