

1. INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del Plan:	Plan Institucional de Capacitación (PIC)
Vigencia:	2026
Proceso / Área:	Proceso de Apoyo / Gestión Humana
Líder Responsable:	Profesional Especializado en Gestión Humana

2. MARCO ESTRATÉGICO

2.1 Alineación MIPG

<input checked="" type="checkbox"/>	Dimensión 1: Talento Humano
<input type="checkbox"/>	Dimensión 2: Direccionamiento Estratégico y Planeación
<input type="checkbox"/>	Dimensión 3: Gestión con Valores para Resultados
<input type="checkbox"/>	Dimensión 4: Evaluación de Resultados
<input type="checkbox"/>	Dimensión 7: Control Interno

2.2 Marco Normativo (Principales normas que sustentan este plan)

Tipo	Número/Año	Descripción breve
Ley	1567/1998	<p>Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación para los empleados del Estado.</p> <p>Artículo 2: Sistema de capacitación</p> <p>Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuela de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.</p> <p>Artículo 3: Componentes del sistema</p> <p>c) <u>Planes Institucionales</u>: Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.</p> <p>Artículo 6: Principios rectores de la capacitación</p> <p>Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Complementariedad</u>: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales. - <u>Integralidad</u>: La capacitación debe contribuir al desarrollo del

		<p>potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.</p> <p>- <u>Objetividad</u>: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.</p> <p>- <u>Participación</u>: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.</p> <p>- <u>Prevalencia del interés de la organización</u>: Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.</p> <p>Artículo 7: Programas de inducción y reinducción</p> <p>Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.</p> <p><u>Programa de inducción</u>: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en periodo de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho periodo.</p> <p><u>Programa de reinducción</u>: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa</p>
Decreto	1499/2017	Es la base para la modernización de la administración pública colombiana, transformando la forma en que las entidades planifican, gestionan sus recursos y evalúan su desempeño para servir mejor a los ciudadanos, todo bajo el paraguas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
Decreto	1083/2015	<p>Título 9: Capacitación</p> <p>Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación</p>

Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 2.2.9.2 Finalidad

Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

3. DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se recopilo la información de los procesos de la entidad donde se identifican las principales necesidades de capacitación, mediante el formato F-GHM-20, creando así un diagnóstico de necesidades reales, y que se ajusten a los planes, programas y proyectos de cada uno de los procesos de la empresa de servicios públicos domiciliarios de Duitama EMPODUITAMA S.A. E.S.P.

3.1 Análisis DOFA

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Financiamiento propio.</p> <p>Tener el diagnóstico de necesidades de capacitación, ayuda a cumplir las metas organizacionales.</p> <p>Fortalecer el liderazgo, propiciando espacios de desarrollo mediante la ruta de crecimiento.</p>	<p>No se cuenta con un espacio adecuado, para realizar las capacitaciones.</p> <p>Por la naturaleza de la empresa, es complicado reunir a todo el personal para las capacitaciones.</p>	<p>Oferta académica del SENA, COMFABOY y ESAP.</p>	<p>Actualmente, el 37% de los servidores cuenta con contrato indefinido; lo que genera una alta rotación de personal, dificultando la continuidad y el seguimiento efectivo de los procesos.</p> <p>Emergencias operativas alteran cronograma de actividades</p> <p>Disponibilidad proveedores externos limitada</p>



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

FORMATO
PLANES INSTITUCIONALES MIPG

PROCESO:

PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA

CÓDIGO: F-PMC-25

VERSIÓN: 1

FECHA: 08-01-2026

PÁGINA: 4 DE 8

4. OBJETIVO Y META DEL PLAN**Objetivo General (¿Qué queremos lograr en 2026?)**

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la empresa de servicios públicos domiciliarios de Duitama EMPODUITAMA S.A. E.S.P., con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Meta (¿Cómo mediremos el logro?):

Meta 2026:

1. Ejecutar ≥91% de las actividades programadas
2. Lograr ≥85% satisfacción de participantes (encuesta post-capacitación)
3. Obtener ≥80% aprobación en evaluaciones de conocimiento

5. PLAN DE TRABAJO - ACTIVIDADES PRINCIPALES PARA 2026:

No.	Actividad	Línea Base	Meta 2026	Fecha de cumplimiento	Indicador	Evidencia
1	Programa de Inducción y reinducción	97%	100%	Diciembre / 2026	Implementación y seguimiento del programa de inducción y reinducción para la integración y actualización del personal.	Formatos diligenciados: F-GHM-04 F-GHM-60 F-TIC-08

PROCESO ESTRATÉGICO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA

2.	Gestión de cuencas hidrográficas y legislación ambiental	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08
3.	Sistema de información geográfica	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08
4.	Certificación en norma ISO 31000 Certificado como aprobado	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08

Elaboró: Profesional apoyo en SGC

Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación

Aprobó: Gerente General

No.	Actividad	Línea Base	Meta 2026	Fecha de cumplimiento	Indicador	Evidencia
5.	Auditoría interna HSEQ (3)	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08

PROCESO MISIONAL: GESTIÓN COMERCIAL

6.	Desarrollo metodológico y normativo sobre el manejo y la gestión de las PQRSD	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08
7.	Identificar en sitio cuando una fuga es perceptible e imperceptible, tipo de fugas, métodos para detectarlas y estrategias para manejo o prevención.	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08
8.	Metodologías correctas de acuerdo a las normas técnicas y las que competen a los Servicios Públicos de Acueducto y Alcantarillado para revisión de redes internas y medidores.	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08

PROCESO MISIONAL: PRESTACIÓN DEL SERVICIO

9.	Refuerzo protocolos de análisis físico-químico de muestras de agua	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08
10.	Operación integral de plantas de tratamiento de agua potable	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08

No.	Actividad	Línea Base	Meta 2026	Fecha de cumplimiento	Indicador	Evidencia
11.	Manejo y disposición de lodos	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08
12.	Detección y control de pérdidas de agua	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08
13.	Sectorización hidráulica y control de presiones	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08
14.	Reparación de fugas, válvulas y acometidas	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08
15.	Actualización de catastros de redes y uso de SIG	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08
16.	Gestión de activos y planificación del mantenimiento	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

FORMATO
PLANES INSTITUCIONALES MIPG

PROCESO:

PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA

CÓDIGO: F-PMC-25

VERSIÓN: 1

FECHA: 08-01-2026

PÁGINA: 7 DE 8

No.	Actividad	Línea Base	Meta 2026	Fecha de cumplimiento	Indicador	Evidencia
-----	-----------	------------	-----------	-----------------------	-----------	-----------

PROCESO DE APOYO: GESTIÓN DE CONTROL DE CALIDAD DE AGUA

17.	Buenas Prácticas de Laboratorio (BPL/GLP) y Manejo de Residuos	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08
18.	ISO 10012, ILAC G14OIML V10	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08
19.	ISO 17025 y Gestión de Calidad	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08
20.	Normatividad vigente sobre calidad del agua para consumo humano	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08

PROCESO DE APOYO: GESTIÓN DE BIENES

21.	Clasificación y control de inventarios	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08
22.	Gestión de Almacenes e Inventarios: Técnicas de recepción, almacenamiento, preparación de pedidos (picking), despacho, control de stock y rotación (FIFO, LIFO).	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08

Elaboró: Profesional apoyo en SGC

Revisó: Jefe Oficina Asesora Planeación

Aprobó: Gerente General

 <p>Empoduitama acueducto alcantarillado Cuida la Vida es ESPECIA DE LA VIDA</p>	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD			FORMATO PLANES INSTITUCIONALES MIPG		
	PROCESO: PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL Y MEJORA CONTINUA			CÓDIGO: F-PMC-25	VERSIÓN: 1	
				FECHA: 08-01-2026	PÁGINA: 8 DE 8	

No.	Actividad	Línea Base	Meta 2026	Fecha de cumplimiento	Indicador	Evidencia
PROCESO DE APOYO: GESTIÓN DE LAS TIC Y DE COMUNICACIONES						
23.	Ciberseguridad y Protección de Datos: Buenas prácticas en el manejo de activos de información institucional.	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08
24.	Norma ISO 27001: Requisitos y lineamientos para un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI).	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08
PROCESO DE EVALUACIÓN: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN						
25.	Capacitaciones relacionadas con SGC-MIPG y MECI	N/A	100%	Diciembre / 2026	Diseño y ejecución del plan institucional de formación y desarrollo de competencias laborales.	Formatos diligenciados: F-GHM-60 F-TIC-08

💡 Nota: La Línea Base es el de la vigencia (2025) del indicador. La Meta 2026 es el valor que quiere alcanzar. Deben estar alineados con el objetivo del plan.

6. SEGUIMIENTO Y CONTROL

- ✓ Seguimiento trimestral en Comité de Desempeño Institucional
- ✓ Reporte de indicadores cada 3 meses (marzo, junio, septiembre, diciembre)
- ✓ Revisión de actividades completadas vs. programadas

FIRMAS

ELABORÓ	Yudy Nathaly Ochoa Corredor Profesional de Apoyo Gestión Humana
APROBÓ	Comité de Desempeño Institucional Fecha: 30 de enero de 2026

💡 IMPORTANTE: Este plan se revisará trimestralmente. Recuerde enviar su informe de avance a Planeación