



# Plan Institucional de Capacitación 2026







**Aguas Del Huila S.A. E.S.P.**

NIT 800.100.553-2  
Calle 21 No. 1C - 17 Neiva



**Aguas del Huila**  
S.A. E.S.P.

	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	  
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

## INTRODUCCION

En el marco de la constitución política de 1991, las directrices del Decreto 1568 de 1998 y los principios del Plan Nacional de Desarrollo, como eje conductor de las acciones de la Administración Pública, se adopta el Plan Nacional de formación y Capacitación de Empleados Públicos, con la intención de convertirse en una de las herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento institucional a través del alcance de su objetivo general “Mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y garantizar la instalación de competencias y capacidades específicas en las respectivas entidades, en concordancia con los principios que rigen la función Pública”.

El decreto 1568 de 1998 en su artículo 4º aporta la definición de capacitación así: Se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Por su puesto la ley 909 de 2004 señala: “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a proporcionar su eficacia personal grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.

En este orden de ideas el Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento – PIC 2026 de SOCIEDAD AGUAS DEL HUILA, SERVICIOS INTEGRALES, INFRAESTRUCTURA, CONSULTORÍA Y ADMINISTRACIÓN S.A E.S.P, dará continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Entidad en función de lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público. Así, como fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de





*....llevamos más que agua.*

Calle 21 No. 1C -17

Teléfonos 8 75 31 81 – 8 75 23 21 fax: Ext. 124

[www.aguasdelhuila.gov.co](http://www.aguasdelhuila.gov.co)

Neiva – Huila (Colombia).

	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	 <b>ISO 9001</b> <small>LL-C (Certification)</small>  <b>ISO 14001</b> <small>LL-C (Certification)</small>  <b>OHSAS</b> <small>LL-C (Certification)</small>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

la entidad.

## OBJETIVO GENERAL

Estructurar procesos de formación y capacitación articulados con los diversos problemas cotidianos que se presentan a los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades, respondiendo a necesidades concretas de capacitación laboral por competencias para facilitar el cumplimiento eficiente de las tareas y objetivos que orienta y desarrolla SOCIEDAD AGUAS DEL HUILA, SERVICIOS INTEGRALES, INFRAESTRUCTURA, CONSULTORÍA Y ADMINISTRACIÓN S.A E.S.P

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los servidores de SOCIEDAD AGUAS DEL HUILA, SERVICIOS INTEGRALES, INFRAESTRUCTURA, CONSULTORÍA Y ADMINISTRACIÓN S.A E.S.P Capacitar en las dimensiones del saber, del ser y del hacer, a los servidores de la entidad, proporcionándoles herramientas necesarias para el ejercicio eficiente y eficaz de su labor.
- Facilitar la preparación pertinente de los servidores con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, para incrementar sus posibilidades de ascenso.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades.
- Desarrollar conocimientos, destrezas y habilidades para ayudar a preparar a los colaboradores en los roles futuros de la entidad.
- Generar estrategias de movimientos dentro de la planta de personal de SOCIEDAD AGUAS DEL HUILA, SERVICIOS INTEGRALES, INFRAESTRUCTURA, CONSULTORÍA Y ADMINISTRACIÓN S.A E.S.P, con el fin de aumentar el inventario de conocimientos y habilidades de los servidores en los diferentes cargos y roles de la entidad.





*....llevamos más que agua.*

Calle 21 No. 1C -17

Teléfonos 8 75 31 81 – 8 75 23 21 fax: Ext. 124

[www.aguasdelaHuila.gov.co](http://www.aguasdelaHuila.gov.co)

Neiva – Huila (Colombia).

	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	 <b>ISO 9001</b> <small>LL-C (Certification)</small>  <b>ISO 14001</b> <small>LL-C (Certification)</small>  <b>OHSAS</b> <small>LL-C (Certification)</small>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

## ALCANCE

Teniendo en cuenta el Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 1. Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: “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.”

Por lo anterior, los servidores de SOCIEDAD AGUAS DEL HUILA, SERVICIOS INTEGRALES, INFRAESTRUCTURA, CONSULTORÍA Y ADMINISTRACIÓN S.A. E.S.P, que participen en el Plan Institucional de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- Cumplir estrictamente con las actividades del presente plan y la agenda adoptada por El área de Talento Humano, para lo cual el profesional encargado comunicará las actividades a desarrollar, las cuales quedarán integradas al Plan Anual de Gestión de la entidad como actividades programadas, y serán susceptibles de ser calificadas en la Evaluación del Desempeño y de Gestión.
- Facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación y formación que programe la entidad.
- El funcionario designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas de formación desarrolladas a través del PIC, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo.
- Cuando el servidor que haya sido designado o voluntariamente haya realizado su inscripción en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá rembolsar a la Entidad, el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor.





*....llevamos más que agua.*

Calle 21 No. 1C -17

Teléfonos 8 75 31 81 – 8 75 23 21 fax: Ext. 124

[www.aguasdelhuila.gov.co](http://www.aguasdelhuila.gov.co)

Neiva – Huila (Colombia).

	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	 <b>ISO 9001</b> <small>LL-C (Certification)</small>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	 <b>ISO 14001</b> <small>LL-C (Certification)</small>  <b>OHSAS</b> <small>LL-C (Certification)</small>

## GENERALIDADES DE LA ENTIDAD

### MISIÓN

Garantizar el acceso a servicios públicos esenciales (agua, saneamiento, aseo, energía y comunicaciones) con calidad y sostenibilidad; ejerciendo como gestores de la política pública del sector y como consultores y ejecutores estratégicos de proyectos de infraestructura y desarrollo; todo esto apoyados en un talento humano competente y comprometido, con el fin de impulsar el bienestar y la competitividad regional, con responsabilidad social y gobernabilidad.

### VISION

En el año 2035, LA SOCIEDAD AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P., será la empresa líder a nivel Nacional en gestión integral de servicios públicos y desarrollo territorial, por la excelencia, innovación y sostenibilidad; consolidando la capacidad de estructuración, gerencia y ejecución de proyectos de infraestructura como motor del desarrollo y la competitividad regional.

Para la formulación y construcción del Plan, se tomó como insumo la información desarrollada en el análisis del contexto estratégico de la entidad, el cual identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones, permitiendo así la pertinencia en la intervención.

## MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION

La integración de cada uno de los componentes que contribuyen al desarrollo holístico de nuestros servidores, es la principal meta del área de Talento Humano para este año. Con el fin de incrementar la eficacia de nuestras labores al maximizar y sintonizar los esfuerzos de cada uno de los programas y actividades que componen este plan, con el fin garantizar los derechos de los ciudadanos como lo anuncia el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG- «El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la

*....llevamos más que agua.*

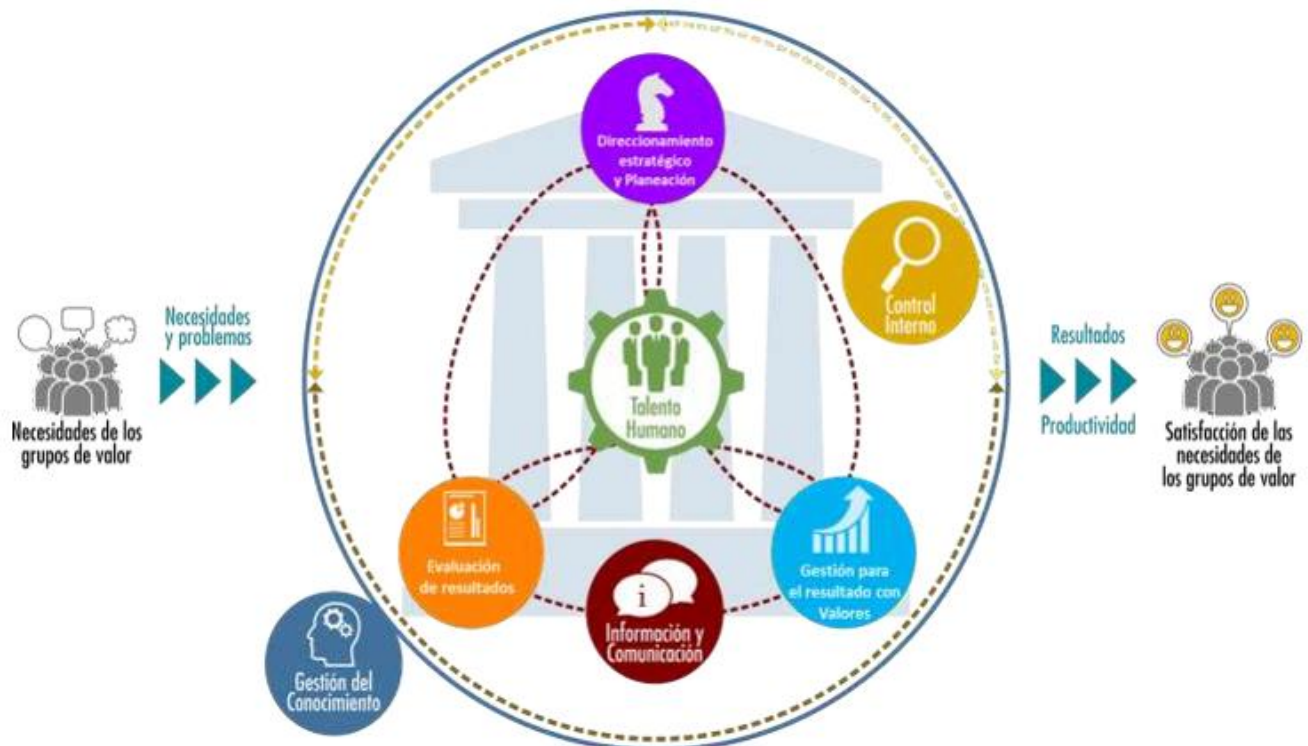
Calle 21 No. 1C -17

Teléfonos 8 75 31 81 – 8 75 23 21 fax: Ext. 124

[www.aguasdelhuila.gov.co](http://www.aguasdelhuila.gov.co)

Neiva – Huila (Colombia).

Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información. cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos. en el marco de la legalidad y la integridad.»



*figura 1. modelo integrado de planeación y gestión MIPG*

## MARCO CONCEPTUAL

### ➤ Capacitación



Fuente: Función Pública, 2017, tomando como base el Decreto Ley 1567 de 1998

Decreto LEY 1567 DE 1998, Artículo 4 - “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar 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. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa “

### ➤ Plan Institucional de Capacitación –PIC

Es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

....llevamos más que agua.





Calle 21 No. 1C -17

Teléfonos 8 75 31 81 – 8 75 23 21 fax: Ext. 124

[www.aguasdelaHuila.gov.co](http://www.aguasdelaHuila.gov.co)

Neiva – Huila (Colombia).



	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	 <b>ISO 9001</b> <small>LL-C (Certification)</small>  <b>ISO 14001</b> <small>LL-C (Certification)</small>  <b>OHSAS</b> <small>LL-C (Certification)</small>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

## ➤ **Competencia**

“Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

## ➤ **Competencias**

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (Decreto 2539 de 2005, Artículo 2).

## ➤ **Formación**

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa





## ➤ **Educación no Formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano)**

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

## ➤ **Educación Informal**

....*llevamos más que agua.*  
 Calle 21 No. 1C -17  
 Teléfonos 8 75 31 81 – 8 75 23 21 fax: Ext. 124  
[www.aguasdellhuila.gov.co](http://www.aguasdellhuila.gov.co)  
 Neiva – Huila (Colombia).



	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	 <b>ISO 9001</b> <small>U-C (Certification)</small>  <b>ISO 14001</b> <small>U-C (Certification)</small>  <b>OHSAS</b> <small>U-C (Certification)</small>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

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

### ➤ **Educación Formal**

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

**Plan de Desarrollo Individual** El plan de desarrollo individual (PDI) es una herramienta que permite al Instituto planificar y gestionar las medidas y compromisos de desarrollo de personal de los servidores a través del programa de capacitación y formación. Lo anterior, con el fin de desarrollar su talento y potencial en función de sus objetivos laborales y metas institucionales.

## **PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION**

En concordancia con el artículo 6 del decreto 1568 de 1998, los principios rectores son:

- **complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente





*....llevamos más que agua.*

Calle 21 No. 1C -17

Teléfonos 8 75 31 81 – 8 75 23 21 fax: Ext. 124

[www.aguasdelaHuila.gov.co](http://www.aguasdelaHuila.gov.co)

Neiva – Huila (Colombia).

	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	 <b>ISO 9001</b> <small>LL-C (Certification)</small>  <b>ISO 14001</b> <small>LL-C (Certification)</small>  <b>OHSAS</b> <small>LL-C (Certification)</small>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.





- **Participación.** 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.
- **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los Empleados de Carrera.** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los
- **Empleados de carrera.** Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

- **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

## ESTRATEGIA DEL PLAN DE CAPACITACION



La estrategias y ejes temáticos priorizados en el PIC de SOCIEDAD AGUAS DEL HUILA, SERVICIOS INTEGRALES, INFRAESTRUCTURA, CONSULTORÍA Y ADMINISTRACIÓN S.A E.S.P, son de acuerdo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público; incorporando elementos teóricos para que la entidad mejore su gestión mediante la innovación para la retención y

	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	 <b>ISO 9001</b> LL-C (Certification)  <b>ISO 14001</b> LL-C (Certification)  <b>OHSAS</b> LL-C (Certification)
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

transferencia del conocimiento, así como para la optimización de recursos y maximización de beneficios.

De igual manera, el aprendizaje organizacional y el uso de metodologías pedagógicas diversificadas, así como la formación descentralizada, son aportes del esquema pedagógico diferenciales del Plan. En relación con los mecanismos de seguimiento y evaluación se describen las características del sistema de evaluación de la capacitación con relación al plan operativo y estratégico de la entidad.

## EJES TEMATICOS

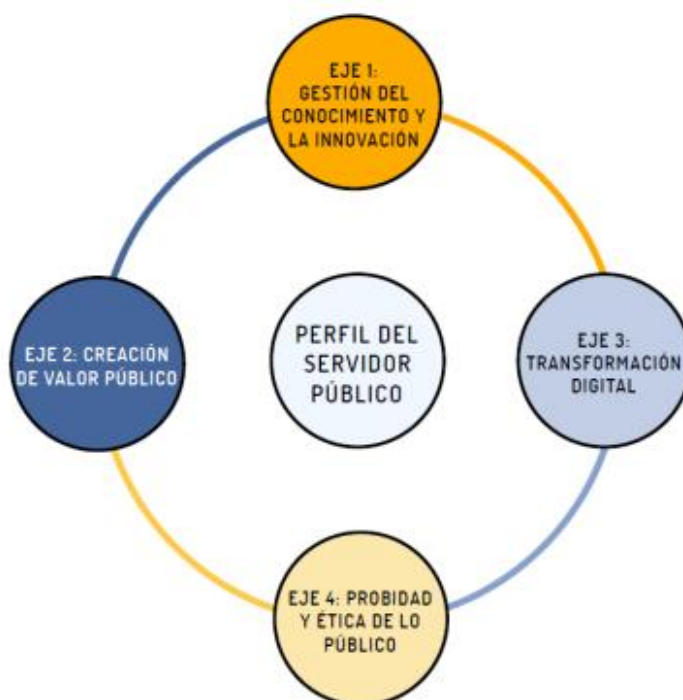










Figura 3. Ejes temáticos del PIC

	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	  
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

- **Gestión del Conocimiento:** Responde a la necesidad desarrollar las capacidades orientadas al mejoramiento de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades.
- **Creación del valor Público:** Busca 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.
- **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.
- **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.

## AREAS DE CAPACITACION

De acuerdo con el Artículo 9°, del Decreto 1567 de 1998; para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes se organizarán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	  
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

- a. Misional: Integran esta área las dependencias los productos o servicios que constituyen la razón de ser de SOCIEDAD AGUAS DEL HUILA, SERVICIOS INTEGRALES, INFRAESTRUCTURA, CONSULTORÍA Y ADMINISTRACIÓN S.A E.S.P, Sus clientes o usuarios son externos a la entidad.
- b. De Gestión: Esta área constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

## MODALIDADES DE CAPACITACION

Con relación al Artículo 10°, del Decreto 1567 de 1998; la capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en dicho Decreto - Ley. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la entidad bajo las siguientes modalidades:

### Presencial

Se contempla como todas aquellas actividades académicas en el aula física tales como: cátedra, talleres, seminarios y otros, donde interactúa docente o formador y alumno con la presencia física. Modalidades de este tipo son:

MODALIDAD	DESCRIPCIÓN
Capacitación basada en la duración del evento	Es la que se realiza a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, charlas organizados por cualquiera de las dependencias del instituto o a través de acuerdos o convenios establecidos con otras instituciones internas debidamente acreditadas.
Capacitación basada en visitas e intercambios interinstitucionales	Permite a los servidores públicos compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades y organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, a través de la observación directa de sus procesos internos, del intercambio en grupos de estudio y demás actividades relacionadas.
Capacitación a través de la Red Nacional	En cabeza de la ESAP y el DAFP, cuyo desarrollo de programas contará con el apoyo de cada una de las entidades del Estado de acuerdo con sus disponibilidades.





....llevamos más que agua.

Calle 21 No. 1C -17

Teléfonos 8 75 31 81 – 8 75 23 21 fax: Ext. 124

[www.aguasdelhuila.gov.co](http://www.aguasdelhuila.gov.co)

Neiva – Huila (Colombia).

	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	 <b>ISO 9001</b> <small>LL-C (Certification)</small>  <b>ISO 14001</b> <small>LL-C (Certification)</small>  <b>OHSAS</b> <small>LL-C (Certification)</small>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

## Virtual

Comprende aquellos procesos de formación que se realizan a través de medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos ofrecidos por entidades certificadas o reconocidas por este tipo de modalidades.

## DIAGNOSTICO DE LA NECESIDAD DE CAPACITACION

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación de la entidad y la formulación del Plan Institucional de Capacitación, se tuvo en cuenta los siguientes insumos:





- La revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional.
- Consolidación de los planes de mejoramiento individual consecuencia de la evaluación del desempeño anual.

Teniendo en cuenta lo anterior, se consolidó los temas transversales y técnicos en la entidad necesarios para el desarrollo de destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales de los servidores en el Instituto, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

Así mismo, se determina que para capacitaciones que requieren financiación, el funcionario deberá presentar la respectiva solicitud al área de Talento Humano, con visto bueno de su jefe que contenga la siguiente información:

- Nombre de dependencia.
- Justificación del requerimiento de dicha Capacitación.
- Establecimiento Educativo o Facilitador.
- Valor inversión.
- Compromiso del funcionario con la entidad, una vez finalizado el proceso formativo.
- Observaciones.



	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	  
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

## ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACION

El Plan Institucional de Capacitación de la SOCIEDAD AGUAS DEL HUILA, SERVICIOS INTEGRALES, INFRAESTRUCTURA, CONSULTORÍA Y ADMINISTRACIÓN S.A E.S.P., contiene los programas de inducción, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, capacitación y formación integral, de gestión del talento y desarrollo individual para los servidores del Instituto.

A continuación, se exponen los programas antes descritos:

### ➤ **Programas de Inducción, Reinducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo**





De acuerdo con el Artículo 7°, del Decreto 1567 de 1998, los programas de inducción y de reinducción 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.

#### ➤ **Programa de Inducción**

El programa de Inducción Institucional, se orienta a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos del instituto. El proceso antes descrito, se realiza cada vez que ingresa un funcionario a la entidad de acuerdo con la metodología que se establezca para la misma, en este caso virtual; dando alcance a los módulos propuestos.

#### ➤ **Programa de Reinducción**

El Programa de Reinducción buscará actualizar y reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior de SOCIEDAD AGUAS DEL HUILA, SERVICIOS INTEGRALES, INFRAESTRUCTURA, CONSULTORÍA Y ADMINISTRACIÓN S.A E.S.P, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que

	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	 <b>ISO 9001</b> <small>U-C (Certification)</small>  <b>ISO 14001</b> <small>U-C (Certification)</small>  <b>OHSAS</b> <small>U-C (Certification)</small>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

alimenta; así mismo, incluirá un proceso de actualización acerca de las normas de inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

En virtud de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, los programas de reintroducción dentro del Instituto se impartirán por lo menos cada dos (2) años o antes, con el propósito de generar un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios respecto a la Entidad y a la Función Pública.

### ➤ **Programa de Entrenamiento en el puesto de trabajo**





Programa a través del cual se busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, 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 horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010-2014 DAFP).

Para llevar a cabo este programa se realizarán las siguientes acciones:

a) Presentación del servidor a las dependencias de la entidad y a su equipo de trabajo.  
b) Suministro de información al servidor sobre: el manual de funciones del cargo que desempeñará, las metas de la dependencia y las herramientas necesarias para el cumplimiento de las funciones asignadas.  
c) Para el respectivo entrenamiento, el jefe de la dependencia designará un servidor que acompañará este proceso por un periodo de un (1) mes, responsabilizándose éste de las siguientes actividades:

- Orientar al servidor en temas y actividades relacionados con el ejercicio de su labor y con la entidad.
- Dar a conocer la planeación del área en la vigencia correspondiente.
- Indicar el proceso al cual pertenece la dependencia en el Sistema de Gestión de Calidad (plataforma y/o repositorio del SGC, mapa de procesos, mapa de riesgos).

El jefe de la dependencia, deberá entregar a Talento Humano la información del funcionario designado como acompañante del servidor que ingresa, la certificación de

	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	  
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

realización del entrenamiento y el formato compromisos laborales y competencias comportamentales al finalizar este.

### ➤ **Programa de Formación y Capacitación Integral**

El Programa de Formación y Capacitación Integral, es el conjunto de acciones de capacitación y formación que 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 servidores a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas establecidas en SOCIEDAD AGUAS DEL HUILA, SERVICIOS INTEGRALES, INFRAESTRUCTURA, CONSULTORÍA Y ADMINISTRACIÓN S.A E.S.P





### ➤ **Programa de Gestión del Talento y Desarrollo Individual**

El Programa de Gestión del Talento y Desarrollo Individual, constituye una serie de acciones que buscan identificar, desarrollar y retener el talento del Instituto, previniendo la rotación del personal y la fuga de conocimiento.

## **RED NACIONAL DE CAPACITACION**

La Red Institucional de Capacitación, es aquella oferta que brindan otras instituciones públicas, como acompañamiento en el marco de formación y capacitación a los servidores públicos, tales como:

- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Escuela Superior de Administración Pública -ESAP.
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Ministerio de Defensa Nacional.
- Ministerio de Educación Nacional.
- Contaduría General de la Nación.
- Gobierno en Línea.
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP.
- Instituto de Estudios del Ministerio Público –IEMP (Procuraduría).

	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	 <b>ISO 9001</b> <small>LL-C (Certification)</small>  <b>ISO 14001</b> <small>LL-C (Certification)</small>  <b>OHSAS</b> <small>LL-C (Certification)</small>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

- Archivo General de la Nación – AGN.

## EJECUCION

Para las capacitaciones con facilitadores internos, el funcionario asignado de Talento Humano; trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por la dependencia correspondiente, frente al cronograma y temas a desarrollar, realizándose el respectivo seguimiento.

Para las capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, la Subgerencia Administrativa y financiera deberá formular la solicitud de contratación, que dará la aprobación definitiva al trámite del proceso de selección.

**Nota 1:** Es posible que durante el transcurso del año surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el PIC, éstas se podrán llevar a cabo sino representan erogaciones para la entidad, con el propósito de ofrecer posibilidades de cualificación del grupo de servidores y serán tenidas en cuenta en el Informe de Ejecución del PIC al finalizar la vigencia, pudiendo impactar en los indicadores de gestión del mismo.

**Nota 2:** En el evento que cualquiera de las dependencias del Instituto, llegase a recibir u organizar capacitaciones que no estén incluidas dentro del PIC, tendrán la obligación de coordinarlas previamente con Talento Humano y remitir al finalizar estas los registros físicos y magnéticos de asistencia y evaluación de la capacitación dentro de los cinco (5) días siguientes a las mismas.

## INDICADORES

Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación y Desarrollo Individual en la presente vigencia, se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento a los siguientes indicadores:

- (Número de capacitaciones ejecutadas/ Número de capacitaciones programadas) X 100.
- (Número de funcionarios asistentes por capacitación / Número de funcionarios convocados por capacitación) X 100.
- Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado.





....*llevamos más que agua.*

Calle 21 No. 1C -17

Teléfonos 8 75 31 81 – 8 75 23 21 fax: Ext. 124

[www.aguasdelhuila.gov.co](http://www.aguasdelhuila.gov.co)

Neiva – Huila (Colombia).

	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	 <b>ISO 9001</b> <small>LL-C (Certification)</small>  <b>ISO 14001</b> <small>LL-C (Certification)</small>  <b>OHSAS</b> <small>LL-C (Certification)</small>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

## EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación de la capacitación son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de los mismos, para el cumplimiento de tal fin y durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación; El área de Talento Humano llevara a cabo las siguientes acciones:





- Monitoreo mensual del cronograma de actividades establecidos en el Plan Institucional de Capacitación
- Indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad.
- Una vez finalizados los procesos de capacitación y formación, deberá dar aplicación al formato de evaluación de la capacitación establecido por el Sistema de Gestión de Calidad,

## DIVULGACION





El presente plan será socializado a todos los funcionarios de la entidad por el área de Talento Humano, a través de la Intranet Institucional y el correo institucional.

## MARCO NORMATIVO

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	  
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2 Talento Humano	Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.
Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación	Precisa que 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.
Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.	Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias
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 Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	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.

	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	  
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

Circular Externa DAFP No. 100-010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.
Decreto 894 de 2017, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.  Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en
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 104 de 2020	Por la cual se actualiza el plan nacional de formación y capacitación

*Tabla. Marco Normativo*

<b>RONOGRAMA PIC 2026</b>			
<b>N°</b>	<b>CAPACITACIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>FECHA</b>
1	Retroalimentación del código de integridad para los servidores públicos y contratistas	Talento Humano	05/2026
2	Capacitación comité de convivencia laboral	Talento Humano	05/2026 10/2026
3	Preparación pre pensionados	Subgerencia Administrativa y financiera	09/2026
4	Atención al ciudadano	Subgerencia Administrativa y financiera	02/2026
5	Charlas de seguridad y la importancia del uso adecuado de los EPP	Subgerencia Administrativa y financiera	03/2026
6	Capacitación motivacional y de desarrollo personal	Talento Humano	07/2026

*....llevamos más que agua.*





Calle 21 No. 1C -17

Teléfonos 8 75 31 81 – 8 75 23 21 fax: Ext. 124

[www.aguasdelhuila.gov.co](http://www.aguasdelhuila.gov.co)

Neiva – Huila (Colombia).



	<b>AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.</b> <b>NIT. 800.100.553-2</b>	 <b>ISO 9001</b> <small>LL-C (Certification)</small>  <b>ISO 14001</b> <small>LL-C (Certification)</small>  <b>OHSAS</b> <small>LL-C (Certification)</small>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>VERSIÓN: 7.0</b>	

7	Manejo plataforma SECOP II	Jurídica	03/2026
8	Primeros auxilios.	Subgerencia Administrativa y financiera	03/2026
9	Acciones preventivas en seguridad informática.	TIC	04/2026
10	Capacitación en normatividad de servicios públicos.	Servicios Públicos	05/2026
11	Capacitaciones sobre planes de emergencia	Subgerencia Administrativa y financiera	06/2026 10/2026
12	Sensibilización sobre Pausas Activas	Subgerencia Administrativa y financiera	03/2026 05/2026 07/2026 09/2026
13	Charlas sobre estilos de vida saludable - Hábitos saludables	Subgerencia Administrativa y financiera	06/2026

**Nota:**

1. Para las capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, se deberá formular la respectiva solicitud de contratación ante la instancia correspondiente.
2. El cronograma del Plan Institucional de Capacitación está sujeto a modificación de acuerdo a la necesidad y/o requerimientos de la entidad.