
 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT 844.090.730-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.00032.26

Página 1 de 2

RESOLUCIÓN No. 00032.26
(30 DE ENERO DE 2026)

"Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2026"

EL AGENTE ESPECIAL DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE-ESP

En ejercicio de sus Facultades Legales, en especial las conferidas por la Ley 142 de 1994, el Estatuto Tributario y demás normas aplicables y concordantes y

CONSIDERANDO

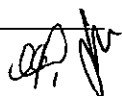
Que, la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal es una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden municipal, creada mediante Decreto 026 de 1997.



Que, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios ordenó la toma de posesión de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE ESP (EAAAY EICE ESP) mediante la Resolución No. SSPD - 20231000620935 del 04 de octubre de 2023.

Que, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios mediante la Resolución No. SSPD - 20251000519265 del 23 de octubre de 2025, designó al doctor DIEGO FERNANDO RAMIREZ NAIZAQUE como Agente Especial para la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE ESP (EAAAY EICE ESP), quien ejercerá sus funciones de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Orgánico del sistema Financiero, en concordancia con Decreto Nacional No. 2555 de 2010, aplicable en lo pertinente a la toma de posesión de las empresas de servicios públicos domiciliarios, de conformidad con la remisión establecida en el artículo 121 de la Ley 142 de 1994.

Que, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios determinó el objeto de la toma de posesión de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL EICE ESP (EAAAY EICE ESP) mediante la Resolución No. SSPD - 20261000043785 del 29 de enero de 2026, la cual determinó que la modalidad de la toma de posesión será de fines liquidatarios - etapa de administración temporal.

Que, el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que toda Entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan de Capacitación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores y que los planes de capacitación deben responder a los análisis que se identifiquen de las necesidades y requerimientos en las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.



	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.00032.26

Página 2 de 2

Que, en cumplimiento de los lineamientos del Departamento Administrativo de la función Pública DAFP y de la oficina de la Talento humano de la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal, se diseñó el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026 basado en el diagnóstico de necesidades de capacitación y formación y demás necesidades descritas en el PIC.

Que, en el Plan de Capacitación de la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal para la vigencia 2026 se incluyen las actividades proyectadas con miras a potencializar el conocimiento y capacidades del Talento Humano en su gestión diaria y todas aquellas necesarias para el permanente mejoramiento del servicio.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Capacitación de la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal para la vigencia 2026.

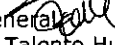
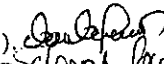
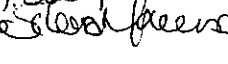

ARTICULO SEGUNDO: La Oficina de Talento Humano divulgará las actividades incluidas en el Plan Institucional de Capacitación al interior de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal, a través de los canales oficiales de comunicación de la entidad.

ARTICULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.



COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Yopal, a los treinta (30) días del mes de enero de 2026.


DIÉGO FERNANDO RAMIREZ NAIZAQUE
 Agente Especial EAAAY EICE ESP

Aprobó: José Antonio Rosas Pineda // Secretario General 
 Revisó: Carmen Cecilia Macias Sarmiento // Líder 1 Talento Humano (E) 
 Revisó: Silvia Milena Moreno Monroy // Líder 1 Jurídico Talento Humano 
 Proyectó: Andrés Felipe Daza Higuera // Tecnólogo Talento Humano 

GESTION DOCUMENTAL:
 Original: Destinatario
 Copia 1: Archivo de Gestión

	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000032.26

Página 1 de 16



EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL



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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

**SECRETARIA GENERAL
OFICINA DE TALENTO HUMANO
2026**



 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Asoc. de Yopal E.I.C.E - E.S.P. 107.644.000.756-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000032.26

Página 2 de 16

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL	4
1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
2. ALCANCE	4
3. MARCO LEGAL	5
4. CONCEPTOS	6
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	7
6.1. Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	8
6.2. Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	8
6.3. Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	9
6.4. Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	9
6.5. Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	9
6.6. Eje 6: Habilidades y Competencias	9
7. RUTAS DEL MIPG	9
8. PRESUPUESTO DEL PROGRAMA CAPACITACIÓN DE LA EAAAY	10
9. PROGRAMA DE INDUCCION	10
9.1. PROGRAMA DE REINDUCCION	11
10. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN	12
11. TEMÁTICAS PRIORIZADAS PARA LA VIGENCIA 2026.	13
12. ALIANZAS, CONVENIOS Y APOYOS.	16
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACION	16

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT 543.000.735.4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000032.26

Página 3 de 16

INTRODUCCIÓN



El fortalecimiento del talento humano es un factor clave para garantizar la prestación eficiente, continua y de calidad de los servicios públicos domiciliarios. En este contexto, la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal reconoce la capacitación como un pilar estratégico para el desarrollo de las competencias laborales y comportamentales de sus servidores, contribuyendo al cumplimiento de su misión institucional y al bienestar de la comunidad.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) se orienta al mejoramiento continuo del desempeño de los servidores públicos, mediante la implementación de procesos formativos pertinentes que fortalezcan sus conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas. Este enfoque cobra especial relevancia frente a los retos actuales del sector, tales como la modernización de los servicios, la gestión eficiente de los recursos, la sostenibilidad ambiental y la incorporación de herramientas tecnológicas propias de la industria 4.0.

De igual manera, el plan se fundamenta en la identificación de necesidades de formación a partir de insumos como la evaluación del desempeño, los resultados de planes anteriores, los grupos focales y demás mecanismos de diagnóstico institucional. Esto permite direccionar las acciones de capacitación hacia el cierre de brechas existentes y el fortalecimiento de las capacidades requeridas en cada dependencia.

En concordancia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, el PIC promueve criterios de equidad e igualdad en el acceso a las oportunidades de formación, garantizando que todos los servidores puedan participar activamente en su proceso de desarrollo. Su alcance comprende desde la detección de necesidades hasta la evaluación de la eficacia de las capacitaciones, bajo un enfoque de mejora continua.

En consecuencia, el fortalecimiento de las competencias del talento humano permitirá optimizar la prestación de los servicios de acueducto, alcantarillado y aseo, impactando positivamente en la calidad de vida de los usuarios y en la confianza de la ciudadanía en la gestión de la Empresa.

	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000032.26

Página 4 de 16

1. OBJETIVO GENERAL



Fortalecer y desarrollar de manera integral las competencias, capacidades, habilidades y destrezas de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal durante la vigencia 2026, mediante la implementación de acciones formativas como capacitaciones internas y externas, cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción, reinducción y entrenamiento, en coherencia con las prioridades institucionales y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con el fin de mejorar el desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las necesidades de capacitación de los empleados públicos y trabajadores oficiales, en coherencia con los objetivos institucionales y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Diseñar e implementar un plan de formación que incluya cursos, diplomados, capacitaciones internas y externas, proyectos de aprendizaje, inducción, reinducción y entrenamiento, acorde con las necesidades detectadas.
- Fortalecer las competencias técnicas, transversales y comportamentales de los servidores públicos para mejorar su desempeño laboral y la calidad en la prestación del servicio.
- Promover la actualización permanente de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, favoreciendo la innovación y la mejora continua en la Entidad.
- Evaluar el impacto de las acciones de capacitación en el desempeño laboral y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Fomentar el compromiso y sentido de pertenencia de los servidores públicos mediante procesos formativos que contribuyan a su desarrollo integral.

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal para la vigencia 2026 aplica a los empleados

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT 843.000.735-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000032.26

Página 5 de 16

públicos, trabajadores oficiales y contratistas de apoyo vinculados a la Entidad, abarcando todas las dependencias y niveles jerárquicos, sin distinción del tipo de vinculación.



Este Plan se fundamenta en un diagnóstico de necesidades de formación realizado a nivel institucional e individual, con el propósito de identificar brechas de conocimiento y competencias. A partir de ello, se estructuran e integran acciones formativas orientadas a atender necesidades individuales, grupales y organizacionales.

Las acciones contempladas incluyen capacitaciones internas y externas, cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, procesos de inducción y reinducción, así como estrategias de entrenamiento y transferencia de conocimiento, desarrolladas en modalidades presencial, virtual y mixta.

El alcance del Plan está orientado al fortalecimiento y desarrollo de las competencias y capacidades de las servidoras, los servidores públicos y contratistas, en coherencia con las prioridades institucionales y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

3. MARCO LEGAL

- **Ley 489 de 1998:** Determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión.
- **Decreto 1499 de 2017:** Dirige la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.
- **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
- **Ley 909 de 2004:** Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decreto- ley 770 y 785 de 2005".

 <p>Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. R01 -44190-735-1</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000032.26

Página 6 de 16



- **Decreto 2539 de 2005:** "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decreto- ley 770 y 785 de 2005"
- **Ley 1064 de 2006:** Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en le ley general de educación"
- **Decreto 160 de 2014:** Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos" Artículo 16. Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los planes institucionales de capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.
- **Decreto único reglamentario 1083 de 2015 y decretos que lo modifican:** Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de Función Pública
- **Plan nacional de formación y capacitación 2023-2030:** Lineamientos que deberán cumplir las entidades para mejorar los resultados a partir de la potenciación del talento humano.

4. CONCEPTOS

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

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

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

	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000032.26

Página 7 de 16

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

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



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

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

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

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

- **Dimensión Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo y actitud) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
- **Dimensión Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

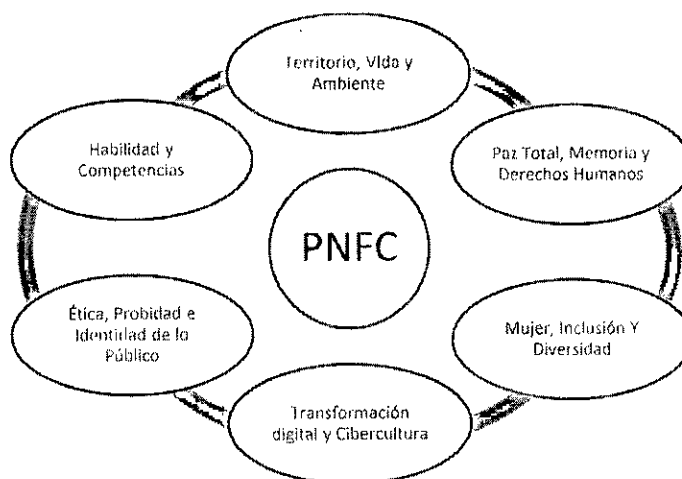
810.43.00.000032.26

Página 8 de 16

- **Dimensión Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

6. EJES TEMATICOS PARA LA FORMULACION DEL PIC

Conforme los lineamientos de la guía 2025, generada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del PIC, el Plan Institucional de Capacitación para la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal, contiene y desarrolla los siguientes ejes:





6.1. Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

En este contexto, la Empresa, como entidad pública, cumple un rol clave en la construcción de paz en la sociedad Yopaleña, mediante la prestación eficiente de los servicios públicos esenciales.

Desde la gestión del talento humano, se proyectan talleres y charlas orientadas a la resolución y mitigación de conflictos, fortalecimiento del código de integridad, manejo de conflictos de interés, mejora de la comunicación interpersonal y socialización de políticas de transparencia y lucha contra la corrupción.

6.2. Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

La Empresa busca desarrollar capacidades para analizar y valorar los contextos territoriales, tanto urbanos como rurales, permitiendo formular estrategias de planificación que respondan a problemáticas locales y contribuyan a la gestión sostenible del territorio.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT 844.000.756-4</p>	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000032.26

Página 9 de 16

En este marco, la Empresa orienta este eje hacia la mejora continua en la atención al usuario y la relación con las comunidades, mediante programas de capacitación en lenguaje claro, servicio al cliente y orientación al servicio.

6.3. Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

La Empresa busca fortalecer las competencias de sus servidoras y servidores mediante actividades formativas relacionadas con la prevención de la violencia de género, el respeto por la diversidad, la inclusión, el mérito, la comunicación asertiva y la promoción de entornos laborales seguros. Asimismo, se contemplan acciones para la medición y seguimiento de brechas de género dentro de la Entidad.

6.4. Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

La Empresa busca generar un cambio cultural y organizacional que permita optimizar la prestación de los servicios y mejorar la relación con la ciudadanía. En este sentido, la Empresa desarrollará procesos formativos en temas como seguridad digital y de la información, ética en el manejo de datos, herramientas tecnológicas, comunicación digital y trabajo colaborativo.

6.5. Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

La Empresa promoverá el fortalecimiento de valores institucionales y conductas éticas mediante capacitaciones en código de integridad, prevención de la corrupción, manejo de conflictos de interés y apropiación de principios de transparencia.

Se desarrollarán talleres y actividades de sensibilización sobre el impacto de las decisiones y acciones de los servidores públicos en el cumplimiento de la misión institucional.

6.6. Eje 6: Habilidades y Competencias

La Empresa implementará actividades de capacitación en gestión documental, procesos y procedimientos institucionales, normatividad interna y fortalecimiento de habilidades para el desempeño eficiente de las funciones.

7. RUTAS DEL MIPG

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

RUTA	APORTES AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	RESULTADO
------	---	-----------

Handwritten signature



RESOLUCIONES



Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Última Modificación
2025-11-14

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.06.29

Versión 08

810.43.00.000032.26

Página 10 de 16

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

8. PRESUPUESTO DEL PROGRAMA CAPACITACIÓN DE LA EAAAY



NOMBRE DEL PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2026
NOMBRE Y CODIGO PRESUPUESTAL	2.1.2.02.02.008.09 CAPACITACIÓN - OTROS SERVICIOS DE CONSULTORÍA DE NEGOCIOS
PRESUPUESTO ASIGNADO	\$10.000.000,00
AREA RESPONSABLE	OFICINA DE TALENTO HUMANO
POLITICA MIPG	GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

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

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

Los objetivos de la inducción son:

	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000032.26

Página 11 de 16

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

Las actividades de inducción serán organizadas por la oficina de Talento Humano y ejecutadas con el apoyo de la oficina de Seguridad y Salud en el trabajo, la oficina de Responsabilidad Social, la Oficina de Archivo y Procesos y la Oficina de Control Interno Disciplinario.

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

Cursos virtuales Departamento Administrativo de la Función Pública:

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



Cursos virtuales Departamento Nacional de Planeación. DNP:

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

9.1. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la Empresa, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad.

La reinducción se impartirá a todos los trabajadores por lo menos cada dos años, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, así como las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, y los lineamientos generales de la entidad.

	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000032.26

Página 12 de 16

El programa de Reinducción tiene los siguientes objetivos:

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

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

Cursos virtuales Departamento Administrativo de la Funcion Pública:

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

Cursos virtuales Departamento Nacional de Planeación. DNP:

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

10. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN

Para la construcción del plan de Capacitación de la vigencia 2026 se consolidaron las necesidades de capacitación presentados por las dependencias de la Empresa conforme los lineamientos establecidos para la formulación del PIC, donde los directores y líderes de procesos sugirieron temas específicos para fortalecer el compromiso de los funcionarios con la Empresa en la operación y prestación de los servicios de acueducto alcantarillado y aseo, para afianzar el compromiso en la atención a los usuarios, y temas que ayuden en la mejora del ambiente laboral en búsqueda de mayor productividad y mayor compromiso.

	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000032.26

Página 13 de 16

11. TEMÁTICAS PRIORIZADAS PARA LA VIGENCIA 2026.

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

General
Eje 1. Paz Total Memoria Y Derechos Humanos
Resolución y Mitigación de Conflictos
Comunicación Interpersonal
Políticas De Transparencia ética pública y Anticorrupción
Eje 2. Territorio Vida Y Ambiente
Lenguaje Claro y Comprensible
Servicio Al Ciudadano
Orientación Al Servicio
Gestión ambiental Acueducto
Gestión ambiental Alcantarillado
Manejo de Recursos Hídricos
Eje 3. Mujeres Inclusión y Diversidad
Merito, Inclusión y Diversidad
Tolerancia Cero A La Violencia De Género
Comunicación Asertiva
Empatía
Eje 4. Transformación Digital Y Cibercultura
Talleres Iniciales De Seguridad Digital Y La Información
Herramientas Excel - Excel Avanzado
Trabajo En Equipo
Transformación y protección de datos
Paginas como SIGEP - Contratos -SECOP, SUI, SIA OBSERVA y Página Web
Uso de BI para representación de datos
Archivos electrónicos - Cumplimiento norma TRD TVD
Expedientes digitales - tecnología
Sistema SJT
Eje 5. Probidad Ética E Identidad De Lo Público.
Liderazgo Organizacional Y Crecimiento Personal
Habilidades Profesionales Y Máximo Desempeño
Eje 6. Habilidades Y Competencias
Gerencia
Actualizar guía gestión integral riesgos 2025 versión 7
Apoyar en la optimización de procesos de mejora de procesos críticos
Fortalecimiento en el conocimiento de las políticas de MIPG
ISO 37001:2026
Normas técnica ISO 9001/26
Planeación Contractual Estratégica
Desarrollo Estratégico y gestión de riesgo

	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000032.26

Página 14 de 16

Seminario eficiencia energética
Proyectos de inversión
Capacitación en análisis financiero y técnicos en proyección de ingresos
Nuevo régimen tarifario de acueducto alcantarillado y aseo para grandes prestadores
Secretaria General
Responsabilidad compartida en el desarrollo de las actividades
Curso Gestión de Almacenes
Inventario documental - mejora en consulta
Cuadros clasificación documental - actualizar conocimientos
Acuerdo 01/2024, Ley 1437 - calidad desempeño ley 1712
Contratación Estatal, Estudios Previos, Legalización, Supervisión
Gestión de salarios y prestaciones sociales
Reforma Laboral
Inteligencia Emocional, comunicación Liderazgo
Manejo del Estrés, Cultura, SST, Equilibrio vida trabajo
Seguridad Social
Retenciones y Deducciones
Normatividad de manejo de incapacidades
Capacitación en brigada integral de emergencias (Primeros auxilios, extinción de incendios y evacuación)
Capacitación en conservación auditiva
Capacitación en conservación visual
Capacitación en higiene postural y levantamiento de cargas
Capacitación en identificación y manejo de sustancias y químicos peligrosos - SGA
Capacitación en lesiones osteomusculares y ergonomía en las actividades
Capacitación en levantamiento manual de cargas
Capacitación en Prevención de Riesgo Biológico.
Capacitación en reporte e investigación de accidentes de trabajo, enfermedad laboral y siniestros viales
Capacitación en riesgo biomecánico
Capacitación en riesgo cardiovascular
Capacitación en riesgo eléctrico "5" reglas de oro
Capacitación en riesgo mecánico
Capacitación en riesgo público (Seguridad física)
capacitación en trabajo en alturas//protección contra caídas
Capacitación en uso y manejo adecuado de herramientas manuales y mecánicas
Capacitación en uso y manejo de pólizas y SOAT
Capacitación espacios confinados
Capacitación para conductores en manejo defensivo
Capacitación prevención de riesgo psicosocial//salud mental
Capacitación responsabilidades y funciones COCOLAB // COPASST



Empresa de Acueducto,
Alcantarillado y Aseo de Yopal
E.I.C.E.-E.S.P.
HT 044 000 750-4

RESOLUCIONES

Fecha de Elaboración
2011-04-07

Fecha Ultima Modificación
2025-11-14

Tipo de Documento: FORMATO

Código: 51.29.06.29



Versión 08



810.43.00.000032.26

Página 15 de 16

Comunicación asertiva y trabajo en equipo
Definir necesidades de capacitación por cargo
Generación plan de acción (si requiere)
Inducción / Reinducción
Subgerencia de Asuntos Corporativos
Capacitación para la Creación de códigos de ruta
Requisitos de matrícula
Mejora de procesos y gestión PQR
Procedimientos y protocolos para gestionar PQR
Capacitación de medidores - macro y micro
Capacitación de Tarifas
SJT capacitaciones
Normas y Legislación - servicios públicos
Fortalecer las competencias del personal en la Gestión eficiente, operativo y transparente de las PQRS, garantizando una adecuada atención a los usuarios y el cumplimiento de la normatividad vigente.
Habilidades de redacción - Redacción recursos reposición
Gestión y análisis de cartera
Técnicas de cobranza
Negociación y persuasión
Técnicas de archivo y gestión documental
Defraudación de fluidos e ilegales
Rutas- direcciones
Reinducción en políticas internas y procedimiento jurídico y técnico de fraudes e ilegales
Trabajo en equipo, desarrollo del sentido de pertenencia
Nuevas tecnologías en medidores
Sistema SJT
Inspecciones de altos consumos - Desviaciones
Cortes y suspensiones
Análisis de la factura
Servicios Públicos
Manejo de Equipos Menores
Mecánica Básica automotriz
Manipulación Contenedores Cloro Gas
Capacitación técnico-estratégica orientada a fortalecer el análisis del desempeño de la PTAR, la gestión del riesgo y la toma de decisiones operativas, como soporte al liderazgo técnico del proceso.
Primeros auxilios y atención inicial de emergencia asociada a la protección de la vida, la salud del personal y la continuidad operativa de la planta.
Atención de accidentes ofídicos
Atención de emergencias por ingreso, derrame y contención de hidrocarburos, grasas y aceites
Operación y optimización de sistemas de tratamiento biológicos de aguas residuales.
Manejo y operación del sistema de bombeo completo frente a cambios diarios de caudal.
Gestión y manejo de lodos en PTAR
Muestreo puntual y control básico de la calidad del agua residual.

	RESOLUCIONES			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2025-11-14		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 08	

810.43.00.000032.26

Página 16 de 16

Capacitación certificada en manejo y operación segura de guadaña y corta setos
Mantenimiento de Bombas
Mantenimiento de Válvulas
Conocimiento Normatividad Aguas
Curso de ArcGIS Plataforma Geoespacial
Automatización y control
Electricidad, mecánica, motores eléctricos combustión
Análisis de fallos RCA
Mantenimiento predictivo
Requisitos ISO 17025 2017
Control de condiciones ambientales Laboratorio
Sistema globalmente armonizado SGA
Interpretación de certificados de calibración de equipos de laboratorio
Normatividad Ambiental

12. ALIANZAS, CONVENIOS Y APOYOS.

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

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

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

% Cumplimiento Plan de Capacitación=

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


JOSE ANTONIO ROSAS PINEDA
 Vo. Bo.


CARMEN CECILIA MACIAS SARMIENTO
 Aprobó: Líder 1 Talento Humano (E)


ANDRES FELIPE DAZA HIGUERA
 Revisó: Tecnólogo de Talento Humano