RESOLUCION N° (17)
Del 30 de enero del 2026

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE CAPACITACION DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DAGUAS S.A E.S.P."

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en Ley 904 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto Ley 1567 de 1998 Y,

CONSIDERANDO

Que las entidades públicas están en la obligación de organizar para sus empleados, programas de capacitación de conformidad con lo ordenado en el Artículo 36 de la Ley 909 de 2004, Artículo 2.2.9.1 Plan de Capacitación, Decreto 1083 de 2015 y el Título I del Decreto ley 1567 de 1998.

Que el Artículo 40 del Decreto 1567 de agosto 05 de 1998 define 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.

Que el Articulo 2.2.22.3.14 Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del sector de Función Pública establece respecto del Plan Institucional de Capacitación:

"2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes

institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:
6. Plan Institucional de Capacitación

PARÁGRAFO 2. Harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facultarán y promoverán la participación de Ves personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley
1757 de 2015".

Que el Articulo 15 de la Ley 909 de 2004, establece *que "Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública y establece como funciones específicas de las unidades de personal: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.*

Que el Articulo 36 de la Ley 909 de 2004, señala entre otros objetivos:

1. *La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar 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.*

2. *Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño*

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. Adoptar el Plan de Capacitación para los funcionarios de la empresa DAGUAS S.A. E.P.S. Carmen De Apicalá del Tolima, durante la vigencia 2026.

ARTICULO SEGUNDO: La ejecución y seguimiento al cumplimiento del presente plan está bajo la responsabilidad de la Oficina Control Interno y Jefe División Administrativo y Financiero de la empresa DAGUAS S.A. E.P.S. Carmen De Apicalá del Tolima

ARTICULO TERCERO: se publicado a través de la página web de Empresa de Servicios Públicos DAGUAS S.A. E.S.P.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en el Despacho de la Gerencia, a los treinta (30) días del mes de Enero de Dos Mil veintiséis (2026).

CESAR AUGUSTO CORDOBA ZARTA
GERENTE

Proyecta: Nirza Ospina– Jefe de División Administrativa y Financiera
Revisa: Luis Alberto Marín – Asesor Jurídico Externo
Aprobó: Cesar Augusto Córdoba Zarta - Gerente

DAGUAS

S.A. E.S.P OFICIAL

Desempeño, competitividad y calidad de vida

Vigilado por la SSPD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2026

Información a:

contacto@daguassa.gov.co

tramite@daguassa.gov.co

(57) 310 780 6515

Dirección

Calle 5 # 4 - 88

Carmen de Apicalá

PRESENTADO POR: JEFE DE DIVISION ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN....2
2. MARCO NORMATIVO....3
3. OBJETIVOS....5
3.1. OBJETIVO GENERAL....5
4. ALCANCE....6
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN....7
6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2026....8
7. EJES TEMÁTICOS....9
8. PRIORIZACIÓN TEMAS DE CAPACITACIÓN Y PLAN DE CAPACITACIÓN....17
9. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DAGUAS S.A. E.S.P....18
10. RESPONSABLES....20
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO....21
12. SOCIALIZACIÓN....21
14. CONTROL DE DECRIPCION DE CAMBIOS....22

1. INTRODUCCIÓN

El plan institucional de capacitaciones es esencial para establecer el marco y los objetivos de desarrollo profesional dentro de una organización. Este documento proporciona una visión general de la importancia de la capacitación continua y su impacto en el crecimiento y éxito tanto de los empleados como de la empresa DAGUAS S.A, E.S.P

En el contexto dinámico de la gestión institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión se presenta como una hoja de ruta estratégica que fusiona la planificación y la ejecución, buscando la eficiencia y la excelencia en todos los aspectos de la organización.
El empleo público en Colombia se ha centrado en normatividad para los procesos de selección, capacitación y bienestar que buscan preparar a los servidores públicos para el futuro, promover una cultura organizacional cimentada en los valores y principios de lo público y en formar servidores íntegros y productivos, tal como lo cita la función pública en su Plan de capacitación y formación 2020-2030 "si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado.

El plan institucional de capacitación es una herramienta utilizada para lograr la integración del servidor con su puesto de trabajo en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su crecimiento personal y laboral dentro la Empresa Daguas S.A, E.S.P; así mismo imprime en cada servidor el deseo de desarrollar sus propias potencialidades, elevar la productividad, creatividad y disposición en el desarrollo de sus funciones, logrando tener un equipo de trabajo motivado para el logro de las metas y objetivos institucionales plasmados.

2. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCION
Constitución Política de Colombia	La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su Artículo 53 establece: *(...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento (...).”*
Ley 115 de 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación.
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados de la empresa. *Título I. Sistema de Nacional de Capacitación.*
Ley 1952 de 2019	Los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación.
Ley 909 de septiembre 23/2004	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

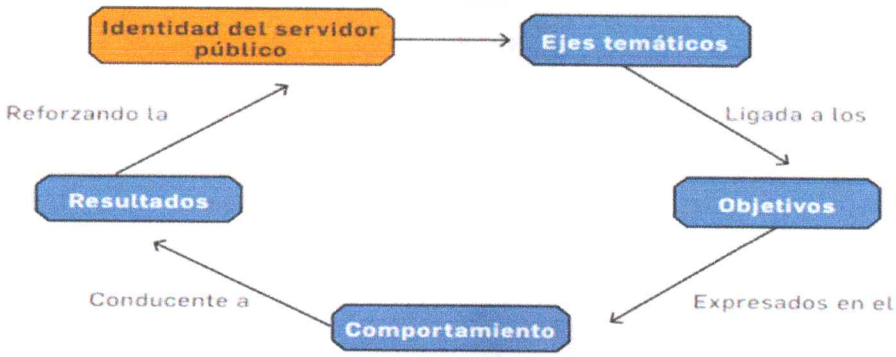
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación
Decreto 1227 de 2005	Precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder 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 1075 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. *Artículo 2.3.3.5.3.2.8., por el cual se define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación.*
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)	por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005
Decreto 648 de 2017	"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Actualiza Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Decreto Ley 894 de 2017	"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.
Resolución 0312 del 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar mediante actividades de capacitación el crecimiento de competencias laborales que influyen en el aumento de la eficiencia individual, grupal y organizacional para así obtener un rendimiento óptimo de la Empresa de Servicios Púbicos DAGUAS S.A. E.S.P. en beneficio de la entidad.



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública, 2019

- Contribuir al mejoramiento institucional a través del fortalecimiento de las competencias.
- Promover el desarrollo integral del talento humano

- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención y construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

- Estimular el mejoramiento continuo de los funcionarios, desarrollando una actitud positiva hacia el trabajo.

- Brindar oportunidades de desarrollo profesional para el mejoramiento del desempeño individual e institucional.

4. ALCANCE

El mecanismo de capacitación inicia con la identificación de necesidades de capacitación por cada dependencia contando con la participación activa de los funcionarios, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones, donde se analiza el cumplimiento de los objetivos establecidos, aplica a todos los procesos y obligaciones de la Empresa de Servicios Públicos DAGUAS S.A. E.S.P. OFICIAL

Cargos	Habilidades actuales	Habilidades a obtener	Asuntos estratégicos por el cambio, el bienestar y la paz social
Gerencia	Dirección estratégica, toma de decisiones, liderazgo organizacional, supervisión general	Transformación digital, ética pública, contratación y supervisión pública, cambio organizacional, gestión ambiental y sostenibilidad	Transparencia institucional, fortalecimiento de la confianza ciudadana, cultura de legalidad, sostenibilidad ambiental, liderazgo para el cambio organizacional
Jefe de división administrativa y financiera	Gestión administrativa, manejo presupuestal, control documental, talento humano	Archivo y tablas de retención documental, probidad y ética pública, contratación pública, inclusión	Cumplimiento normativo, fortalecimiento de la cultura organizacional, promoción de ambientes laborales saludables e inclusivos para la paz y equitativos

		y diversidad, bienestar laboral	
Jefe Comercial	Atención al usuario, facturación, cartera, relaciones con la comunidad	Resolución de conflictos, comunicación asertiva, servicio al cliente con enfoque en derechos humanos, transformación digital	Mejora en la relación empresa–usuario, construcción de confianza comunitaria, enfoque en derechos humanos y paz territorial
Jefe de división técnico Operativo AAA (Acueducto, Aseo y Alcantarillado)	Conocimiento técnico operativo, supervisión de campo, gestión de emergencias	Identificación y clasificación de riesgos, trabajo en espacios confinados y excavaciones, riesgos químicos y biológicos, seguridad vial, prevención de riesgos laborales	Reducción de accidentalidad, fortalecimiento de la integridad física y metal, protección ambiental, aumento de la productividad, aceptación y compañerismo mejora en la prestación eficiente y segura del servicio.

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, según en el Departamento Administrativo de la Función Pública, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **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 con el aprendizaje organizacional.

- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, 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, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

- **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 caos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.

6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2026

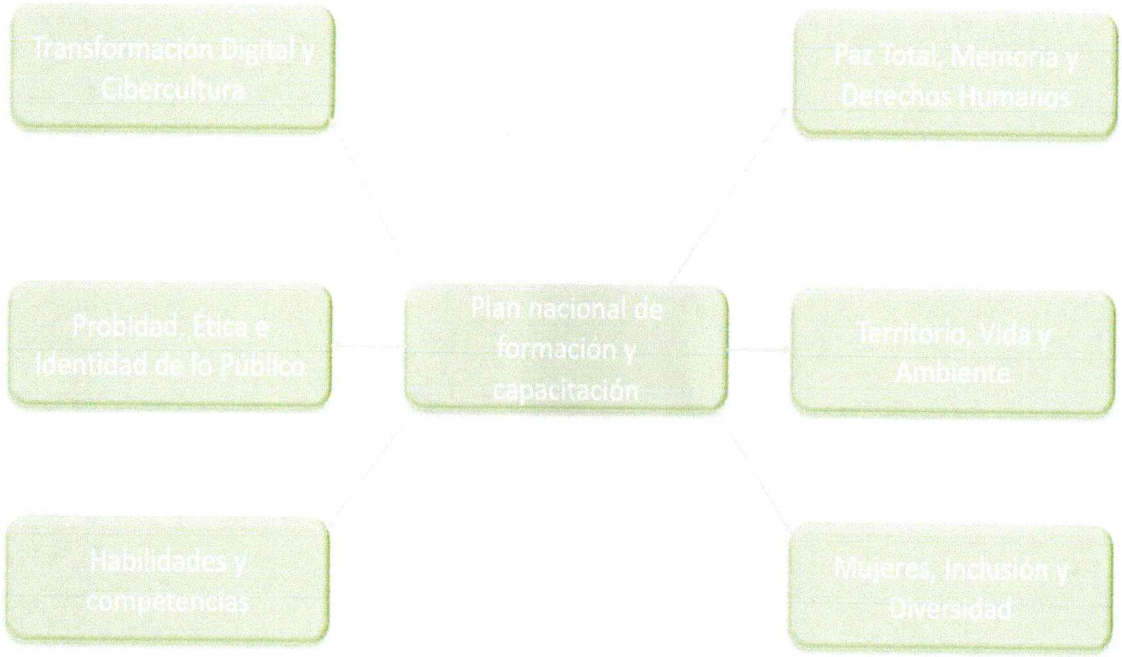
Teniendo como base los lineamientos el decreto 1083 del 2015 se recopilaron necesidades de capacitación para el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, fundamentales, para el desarrollo profesional de los empleados de la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P. y el mejoramiento en la presentación de los servicios.

Dentro levantamiento de estas necesidades a través de la herramienta utilizadas como Diagnostico de capacitación realizados por la profesional de Gestión Humana revisamos los formadores internos para la disfunción de información aprovechando los conocimientos y experiencias, así como empresas con las que podamos generar alianzas que nos permitan el cubrimiento de los temas a fortalecer.

7. EJES TEMÁTICOS

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la priorización temática destinada a las entidades públicas se integra en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación:

En la siguiente gráfica se esquematizan los seis ejes, así:



Fuente: **Plan institucional de capacitación (PIC) Versión 01 enero 2025 Proceso Gestión del Talento Humano**

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las

encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Temáticas Sugeridas

SABERES

- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas

SABER HACER

- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades

SABER SER

- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente PNFC. 2023-2030

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las V los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde Se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y Como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular. ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multisecular.

Temáticas Sugeridas

SABERES

- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.

SABER HACER

- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.

SABER SER

- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La
- Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial.
- Goce del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/ sistémico.
- Creación en equipo.
- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC. 2023-2030

Eje 3 Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, intersecciones y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

Temáticas Sugeridas

SABERES

- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.
- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.

SABER HACER

- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- Generar estadísticas con enfoque de género
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad
- Diálogo social

SABER SER

- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios
- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC. 2023-2030

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer asimilar y aplicar los fundamentas de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la trasformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las "tecnologías disruptivas" se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

Temáticas Sugeridas

SABERES

- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data.
- Desarrollo de competencias digitales
- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0. y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0

SABER HACER

- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado

SABER SER

- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo
- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC. 2023-2030

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

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

Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción V el mal uso de los recursos públicos San una preocupación creciente en muchos los servidores públicos deben Ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. En este sentido, vale la pena mencionar que, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, "La identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

Temáticas Sugeridas

SABERES

- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolinguística asociada al entorno público

SABER HACER

- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan
- otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales

SABER SER

- Conocimiento critico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022) Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC. 2023-2030

Eje 6: Habilidades y competencias

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público. Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de os servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

"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".

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público

Temáticas Sugeridas

SABERES

- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales
- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes

SABER HACER

- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos
- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Guía referencial Iberoamericana de competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Catálogo de competencias funcionales

SABER SER

- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente PNFC. 2023-2030

8. PRIORIZACIÓN TEMAS DE CAPACITACIÓN Y PLAN DE CAPACITACIÓN

Teniendo en cuenta los ejes anteriores y las necesidades de los trabajadores oficiales de la Empresa de Servicios Públicos DAGUAS S.A. E.S.P. para la realización de las diferentes actividades de capacitaciones se determinaron las temáticas para fortalecer las competencias y habilidades, de esta manera se priorizaron las siguientes necesidades:

A continuación, Se mencionan la detección de necesidades para ejecutar y desarrollar el de plan de Capacitación dentro de la Organización:

NECESIDADES DE LA CAPACITACION	PLAN DE TRABAJO
El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional que se experimenta en el entorno de trabajo. Es un factor importante que influye en la satisfacción, la productividad y el bienestar de los empleados. Un buen clima laboral puede fomentar la colaboración, la creatividad y la retención de talento, mientras que un clima laboral negativo puede tener efectos adversos en la salud mental, la moral y la eficiencia de los trabajadores.	Capacitación Clima Organizacional
La comunicación asertiva es fundamental para mejorar las habilidades de comunicación en un entorno laboral. La comunicación asertiva implica expresar opiniones, sentimientos y necesidades de manera clara y respetuosa, al mismo tiempo que se escucha activamente a los demás. Aquí hay algunos elementos clave que podrían incluirse en una capacitación sobre comunicación asertiva, La capacitación en comunicación asertiva no solo mejora la calidad de la interacción interpersonal en el trabajo, sino que también contribuye a un clima laboral positivo y a un ambiente de trabajo más colaborativo y productivo.	Capacitación comunicación asertiva
El liderazgo es esencial para desarrollar las habilidades necesarias en los líderes y fomentar un ambiente laboral positivo y productivo, Una capacitación integral en liderazgo contribuirá al	Capacitación en liderazgo.

desarrollo de líderes efectivos y al fortalecimiento de la cultura organizacional, lo que, a su vez, puede tener un impacto positivo en la productividad y la satisfacción de los empleados.	
El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es fundamental para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. La capacitación en SG-SST es clave para asegurar que todos los niveles de la organización comprendan y participen activamente en la gestión de la seguridad y la salud. Esta debe ser práctica, participativa y adaptada a las necesidades específicas de la organización. Además, es crucial que se promueva una cultura de seguridad que involucre a todos los niveles de la empresa para garantizar la efectividad del sistema.	Capacitaciones en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

9. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DAGUAS S.A. E.S.P.

		MES											
No	TEMA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	INDUCCION/ REINDUCCION EMPRESARIAL	1											
2	PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	1											
3	IDENTIFICACION DE PELIGROS Y CLASIFICACION DE LOS RIESGOS		1										
4	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA		1										
5	EMERGENCIAS LABORALES 1			1									

6	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE			1									
7	ARCHIVO Y TABLAS DE RETENCION DOCUMENTAL			1									
7	MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD				1								
8	CAPACITACIÓN EN RIESGO BIOLOGICO				1								
9	CAPACITACIÓN EN HABITOS DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES					1							
10	PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO					1							
11	CAPACITACIÓN EN ESPACIOS CONFINADOS						1						
12	CAPACITACIÓN EN EXCAVACIONES						1						
13	CONTRATACION Y SUPERVISION PUBLICA						1						
14	CAPACITACIÓN EN RELACIONES INTERPERSONALES Y MANEJO DEL ESTRÉS							1					
15	CAPACITACIÓN EN PREVENCION DE RIESGOS LABORALES							1					
16	CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD VIAL								1				
17	HABILIDADES Y COMPETENCIAS								1				
18	TALLER RELACIONES INTERPERSONALES Y MENEJO DE ESTRES									1			
19	TALLER RESOLUCION DE CONFLICTOS Y									1			

	COMUNICACIÓN ACERTIVA												
21	TALLER TRABAJO EN EQUIPO										1		
22	CAPACITACIÓN EN RIESGOS QUIMICOS										1		
23	ARCHIVO Y TABLAS DE RETENCION DOCUMENTAL										1		
24	CAPACITACION PROTECCION AMBIENTAL Y RECICLAJE											1	
25	CAMBIO ORGANIZACIONAL											1	

Las actividades de capacitación de conformidad con las necesidades establecidas y en las diferentes competencias requeridas, se desarrollarán a través de caja de compensación COMFATOLIMA, y la administradora de riesgos laborales POSITIVA; en lo referente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se complementarán y reforzarán por el Profesional universitario (seguridad y salud en el trabajo) vinculado por la Empresas de servicios públicos DAGUAS S.A. E.S.P.

10. RESPONSABLES

Se hace necesario delegar responsables en las necesidades del plan de Capacitación, para que permitan cuantificar e identificar de forma confiable y efectiva las actividades a ejecutar, tomar respectivas acciones en los resultados obtenidos, y así lograr establecer programas o tomar medidas necesarias que llevan a la mejora continua de la organización en cada uno de sus dependencias y funcionarios de la empresa DAGUAS S.A. E.S.P.

DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	JEFE DE DIVISIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Y TÉCNICO RECURSOS HUMANOS PROFESIONAL UNIVERSITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	JEFE DE CONTROL INTERNO

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Indicador de Cumplimiento
Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de capacitaciones.

Medición del Indicador de Cumplimiento

Medición del conocimiento adquirido en las capacitaciones en un nivel aceptable de los servidores que diligencian la evaluación de conocimiento.

Bajo: Menor a 3.0
Medio: 3.0
Aceptable: 4.0
Alto: 5.0

12. SOCIALIZACIÓN

El presente Plan Institucional de Capacitaciones será socializado a funcionarios y usuarios de la empresa DAGUAS S.A. E.S.P. y publicado en la página web de la entidad.

Luego de la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones se socializan los resultados a través de una realimentación, con el fin de identificar los temas que generaron mayor inquietud y expectativa.

14. CONTROL DE DECRIPCION DE CAMBIOS

CAMBIO	FECHA
Emisión original del Documento	31-ene-21
Modificación del Documento	31-ene-22
Modificación del Documento	31-ene-23
Modificación del Documento	31-ene-24
Modificación del Documento	31-ago-24
Modificación del Documento	31-ene-25
Modificación del Documento	30-ene-26

CESAR AUGUSTO CORDOBA ZARTA
Gerente

CENEIDA BIBIANA GUTIÉRREZ QUINTERO
Técnico Recursos Humanos

VoBo
Nirza Esneda Ospina