

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	
	Versión: 2	GE PL-6
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 1 de 9

# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

**EMPRESA DE SERVICIOS  
PUBLICOS DE COTA  
EMSERCOTA S.A E.S.P.**

**VIGENCIA 2026**

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	
	<b>Versión: 2</b>	<b>GE PL-6</b>
	<b>Fecha: 31 de enero de 2025</b>	<b>Página 2 de 9</b>

## INTRODUCCIÓN

El Talento Humano constituye el activo más valioso de cualquier organización y, en el caso de EMSERCOTA S.A. E.S.P., representa el motor fundamental para garantizar la prestación eficiente y de calidad de los servicios públicos a la comunidad de Cota. Conscientes de esta realidad, y en cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes, presentamos el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, como instrumento estratégico orientado al fortalecimiento continuo de las competencias de nuestros servidores públicos y trabajadores oficiales.

Este plan se ha construido a partir de un ejercicio participativo de diagnóstico que involucró al 69,09% de nuestra planta de personal, permitiendo identificar las necesidades reales de formación en función de los retos institucionales, los cambios normativos del sector y las expectativas de desarrollo profesional de nuestros colaboradores. De esta manera, se garantiza que las acciones de capacitación respondan tanto a los objetivos estratégicos de la empresa como a las aspiraciones legítimas de crecimiento de quienes integran nuestro equipo de trabajo.

El presente documento contempla 12 ejes temáticos prioritarios que abarcan desde el servicio al ciudadano y la normatividad ambiental, hasta la seguridad laboral, la integridad pública y la gestión de riesgos. Estas áreas han sido seleccionadas estratégicamente para fortalecer la calidad en la prestación de los servicios de agua potable, saneamiento y gestión ambiental, al tiempo que se promueve una cultura organizacional basada en la transparencia, la eficiencia y el compromiso con la comunidad.

EMSERCOTA S.A. E.S.P. reafirma así su compromiso con el desarrollo integral de su talento humano, entendiendo que invertir en capacitación no solo mejora el desempeño institucional, sino que contribuye al bienestar, la motivación y el crecimiento profesional de cada uno de los colaboradores que día a día trabajan por el bienestar de nuestra comunidad.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	
	<b>Versión: 2</b>	<b>GE PL-6</b>
	<b>Fecha: 31 de enero de 2025</b>	<b>Página 3 de 9</b>

## 1. OBJETIVO:

Mediante la formulación del Plan Institucional de Capacitación, EMSERCOTA S.A. E.S.P. tiene el propósito de aportar al mejoramiento institucional, al desarrollo integral de los servidores públicos y trabajadores oficiales fortaleciendo las competencias, conocimientos, habilidades y destrezas, según las necesidades evidenciadas y manifestadas por cada uno de ellos, en aras de lograr un mayor desarrollo profesional, mejorando la motivación e incrementando los estándares en la prestación de los servicios hacia la comunidad.

## 2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido para todos los servidores públicos y trabajadores oficiales de EMSERCOTA S.A E.S.P. durante la vigencia 2026.

## 3. METODOLOGÍA


Emsercota S.A. E.S.P. para determinar el diagnóstico de necesidades de capacitación de los servidores públicos y trabajadores oficiales, realizó un levantamiento de información a través de la aplicación de una encuesta mediante la cual se plantearon diferentes temas que se pretenden abordar a lo largo de la vigencia 2026, en cumplimiento a lo establecido en la Resolución N° 390 del 30 de mayo del 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública *"Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación"*; arrojando así temas específicos, lo cuales fueron aprobados en Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el día 20 de enero de 2026.

## 4. MARCO NORMATIVO

Las disposiciones legales que tratan las disposiciones de los programas de capacitación son:

- La Constitución Política de Colombia establece la obligación del Estado y de los empleadores para ofrecer a sus trabajadores formación y habilitación profesional y técnica.

En el artículo 54 se consagra: *"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y*

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	
	<b>Versión: 2</b>	<b>GE PL-6</b>
	<b>Fecha: 31 de enero de 2025</b>	<b>Página 4 de 9</b>

*garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud."*

El artículo 67 preceptúa: *"La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura."*

- Ley 734 de 2002, Título IV Capítulo Primero numeral tercero del Artículo 33 establece: "3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones."
- En el DECRETO 1567 DE 1998 "Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.", en su artículo 3, establece "(...) C. Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. (...) "
- LEY 909 DE 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."

En el literal d del Artículo 2º. Principios de la función pública, se establece "d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia."

En el Parágrafo del **Artículo 36**. Objetivos de la capacitación, establece: *"Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley."*

## **5. DIAGNÓSTICO**

### **5.1 PERFIL PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES OFICIALES DE EMSERCOTA S.A. E.S.P. EN LA VIGENCIA 2026**

Del total de la planta de personal compuesta por 55 trabajadores entre servidores públicos y trabajadores oficiales se contó con la participación de 38 personas en el diligenciamiento de la encuesta, es decir 69.09%.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN


Versión: 2

GE PL-6

Fecha: 31 de enero de 2025

Página 5 de 9

	NOMBRE	PRIMARIA	BACHILLER	TECNICO	PREGRADO	ESPECIALISTA
1	Ada Luz Aguilar Guitarrero				X	
2	Adriana Milena Cordoba Cano					X
3	Andrés Felipe Pinilla Parra		X			
4	Anselmo Agudelo Quevedo		X			
5	Carlos Antonio Mendivelzo Cortes		X			
6	Constantino Segura Neuque	X				
7	Eduards Edwind Poveda Aguillon			X		
8	Fernando Gómez Lizarazo		X			
9	Fredy Andrés Granados Serrano		X			
10	Jaider Estiben Ocampo Guiza			X		
11	Jenny Rocio Neuque				X	
12	Jesús Raul Nivia Flórez	X				
13	Jorge Elecer Rincon Rincon		X			
14	Jorge Hernan Bernal Moreno		X			
15	José Eduardo Sánchez	X				
16	Juan Camilo Moya García		X			
17	Juan Manuel Duarte Ferrucho		X			
18	Juan Pablo Martínez Vega		X			
19	Leydi Johana Gómez Gomez			X		
20	Linda Alejandra Camacho Murillo				X	
21	Luis Alejandro Pérez Ramirez	X				
22	Luis Antonio Quintero cui		X			
23	Luis Carlos chaparro García			X		
24	Luis Hernan García Casallas		X			
25	Luz Gladys Becerra Pinilla	X				
26	Luz Jenny Contreras Figueroa				X	
27	Manuel Antonio Raigoso Amortegui	X				
28	Melisa grueso plaza		X			
29	Nelson Angulo Angulo	X				
30	Oscar Miguel Malaver Nivia		X			
31	Oscar Santana Luengas			X		
32	Oscar Yecith Coca Tibaquichá		X			
33	Rafael Vanegas Castillo		X			

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	
	<b>Versión: 2</b>	<b>GE PL-6</b>
	<b>Fecha: 31 de enero de 2025</b>	<b>Página 6 de 9</b>

34	Ronal Alberto Villanueva Oñate		X			
35	Sandra Lorena Mondragon Hernández					X
36	Yamid Yangrof Fonseca Medina		X			
37	Yamir Geovanny Quevedo Agudelo			X		
38	Yenny Catalina Castillo Macheta		X			
		7	19	6	4	2

## 5.2 CAPACITACIONES REALIZADAS EN EMSERCOTA S.A. E.S.P VIGENCIA 2025

FECHA	CAPACITACIÓN	ASISTENTES
Ene 22 2025	Recomendación SST	3
Ene 23 2025	Manejo de Guadaña	3
Ene 29 2025	Reinducción	17
Feb 03 2025	Cuidados en las actividades laborales	9
Feb 17 2025	Maniobras peligrosas	10
Feb 20 2025	Condiciones Inseguras	19
Feb 27 2025	Valores Corporativos	33
Mar 03 2025	Política de Seguridad y Salud en el trabajo	7
Mar 10 2025	Golpes de calor	9
Abr 28 2025	Reporte actos y condiciones inseguras	8
Abr 30 2025	Operación y manejo adecuado vehiculo compactador	11
May 23 2025	Jornada de Salud	15
Jun 04 2025	Seguridad Vial	35
Jul 07 2025	Capacitación Manejo Vehiculo Pesado	10
Jul 16 2025	Riesgo mecánico	30
Jul 16 2025	Uso adecuado de EPP	30
Jul 29 2025	Inspección y verificación de las herramientas	11
Jul 30 2025	Taller Manejo del Estrés	12
Ago 05 2025	Inspecciones de Seguridad	2
Ago 06 2025	Socialización Accidente Julio Pineda	26
Ago 28 2025	Inducción SST para Contratistas	3
Sep 10 2025	Autocuidado	7
Sep 24 2025	Reinducción Procedimiento de Trabajo Seguro para el descargue de vehículos	12
Oct 08 2025	Peligro Locativo Caídas a Nivel	34
Oct 23 2025	Simulacro Nacional	20
Nov 04 2025	Difusión Plan Estratégico de Seguridad Vial	13
Nov 27 de 2025	Operación de Vehículos Pesados	13

## 6. DETECCIÓN DE NECESIDADES PARA LA VIGENCIA 2026

Después de aplicar la encuesta y priorizar los temas, fue posible obtener como resultado los siguientes procesos de capacitación:

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	
	<b>Versión: 2</b>	<b>GE PL-6</b>
	<b>Fecha: 31 de enero de 2025</b>	<b>Página 7 de 9</b>

1. Servicio al ciudadano y participación ciudadana
2. Normatividad ambiental y cambio climático (Manejo y aprovechamiento en residuos)
3. Sistema de Gestión de Empleo Público (SIGEP II)
4. Transparencia, Integridad y Acceso a la Información
5. Lucha contra la corrupción
6. Mapa de Riesgos
7. Riesgos laborales y de seguridad social
8. Temas propios de conducción de vehículos
9. Seguridad de la información y ciberseguridad
10. Enfermedades musculoesqueléticas
11. Código de Integridad
12. Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG

## 7. PLAN DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2026

Como resultado de la información recolectada a través del diagnóstico y la identificación de necesidades de capacitación, se establece el siguiente Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PÚBLICO OBJETIVO	MEDIO	DEFINICIÓN DE TIEMPOS	SEGUIMIENTO
Aumentar los conocimientos, destrezas y habilidades de los trabajadores oficiales de EMSERCOTA S.A. E.S.P.	Servicio al ciudadano y participación ciudadana	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitario Administrativo	Funcionarios y Contratista de Emsercota	Presencial y/o Virtual	Enero 30 de 2026	
	Enfermedades musculoesqueléticas	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitario Administrativo	Funcionarios y Contratista de Emsercota	Presencial y/o Virtual	Enero 30 de 2026	
	Código de integridad	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitario Administrativo	Funcionarios y Contratista de Emsercota	Presencial y/o Virtual	Febrero 28 de 2026	
	Temas propios de conducción de vehículos	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitario Administrativo	Funcionarios y Contratista de Emsercota	Presencial y/o Virtual	Febrero 28 de 2026	
	Riesgos laborales y de seguridad social	Subgerencia Corporativa y Profesional	Funcionarios y Contratista	Presencial y/o Virtual	Marzo 31 de 2026	




	Universitario Administrativo	de Emsercota			
Transparencia, Integridad y Acceso a la Información	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitario Administrativo	Funcionarios y Contratista de Emsercota	Presencial y/o Virtual	Abril 30 de 2026	
Normatividad ambiental y cambio climático (Manejo y aprovechamiento en residuos)	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitario Administrativo	Funcionarios y Contratista de Emsercota	Presencial y/o Virtual	Abril 30 de 2026	
Sistema de Gestión de Empleo Público (SIGEP II)	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitario Administrativo	Funcionarios y Contratista de Emsercota	Presencial y/o Virtual	Mayo 30 de 2026	
Mapa de Riesgos	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitario Administrativo	Funcionarios y Contratista de Emsercota	Presencial y/o Virtual	Julio 15 de 2026	
Seguridad de la información y ciberseguridad	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitario Administrativo	Funcionarios y Contratista de Emsercota	Presencial y/o Virtual	Julio 30 de 2026	
Lucha contra la corrupción	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitario Administrativo	Funcionarios y Contratista de Emsercota	Presencial y/o Virtual	Julio 30 de 2026	
Capacitación Acueducto y Alcantarillado	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitario Administrativo	Funcionarios y Contratista de Emsercota	Presencial y/o Virtual	Agosto 30 de 2026	
Gestión Documental	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitario Administrativo	Funcionarios y Contratista de Emsercota	Presencial y/o Virtual	Septiembre 30 de 2026	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG	Subgerencia Corporativa y Profesional Universitario Administrativo	Funcionarios y Contratista de Emsercota	Presencial y/o Virtual	Octubre 30 de 2026	

## 8. PRESUPUESTO

El plan institucional de capacitación será financiado a través del rubro 2.1.2.02.02.009.1.92913.9602 Servicios de educación para la formación y el trabajo por valor de Veinticinco Millones de pesos M/cte (\$25.000.000) en el presupuesto de la Empresa de Servicios Públicos de Cota EMSERCOTA S.A. E.S.P. para el año 2026.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	
	Versión: 2	GE PL-6
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 9 de 9

Así mismo se buscará establecer convenios, alianzas y/o becas con entidades educativas como la Corporación Universitaria de Asturias y/o entidades especializadas en temas del sector de Agua Potable, Saneamiento y Medio Ambiente como ACODAL, y en servidores públicos como la Función Pública.

## 9. RECURSOS

### Humanos:

- Servidores Públicos
- Trabajadores oficiales
- Facilitadores y/o expositores especializados en diferentes formaciones profesionales.

### Materiales:


- **INFRAESTRUCTURA:** Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la Gerencia de la empresa.
- **MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS:** Está conformado por carpetas y mesas de trabajo, pizarra, plumones, total folio, equipo multimedia, TV-VHS, y ventilación adecuada.
- **DOCUMENTOS TÉCNICO- EDUCATIVO:** Certificados, encuestas de evaluación, material de estudio y apoyo.

## 10.EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

En búsqueda de realizar un seguimiento efectivo, se entregará de manera trimestral los avances alcanzados en los procesos de capacitación implementados, así como suministrar la programación de los procesos de capacitación que se desarrollarán durante el siguiente trimestre.

**AIDA PARDO CARRILLO**  
Subgerente Corporativo

**ANDRÉS FELIPE RINCÓN DAMIÁN**  
Gerente

FUNCIONARIO	NOMBRE Y CARGO	FIRMA
PROYECTÓ	Adriana Milena Córdoba Cano- Profesional Universitario Administrativo- EMSERCOTA S.A E.S.P	
REVISÓ	Sandra Lorena Mondragón H- Jefe de Oficina de Control Interno- EMSERCOTA S.A E.S.P.	