

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
	Versión: 2	GE PL-6
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 1 de 10

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2025

EMSERCOTA S.A ESP

Introducción

Con fundamento en la constitución política y demás normatividad que reglamentan los procesos de capacitación y formación, el plan Institucional de capacitación es adoptado, con la finalidad de ser un instrumento que soporte los cambios organizacionales y logre responder a las permanentes y crecientes exigencias del servicio.

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa; por otro lado comprende un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye un factor importante para que el colaborador contribuya de manera más efectiva en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo ayuda a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del trabajador.

El Plan de Capacitación incluye a todos los colaboradores que integran la Empresa, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, algunos de ellos recogidos de la sugerencia de los propios trabajadores.



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
	Versión: 2	GE PL-6
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 2 de 10

Misión

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Cota, EMSERCOTA S.A. E.S.P. es prestar los servicios de acueducto, alcantarillado, y aseo para la zona urbana y rural del Municipio en condiciones óptimas de calidad, continuidad, sentido social y sostenibilidad ambiental.

Visión

Ser una empresa E.S.P. con óptimos procesos operativos, administrativos, y comerciales certificados bajo las normas de calidad, garantizando a la comunidad la prestación de los servicios.

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 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. (...)”*

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
	Versión: 2	GE PL-6
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 3 de 10

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."*

Beneficiarios

El presente plan de capacitaciones que se está implementando está diseñado para que su aplicación sea para todo el personal que trabaja en la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE COTA EMSERCOTA S.A. E.S.P.

Diagnostico

De acuerdo a las necesidades evidenciadas por los supervisores de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE COTA EMSERCOTA S.A. E.S.P., se elabora el siguiente plan de capacitación para el año 2025:

- Curso de trabajo en equipo
- Manejo de herramientas ofimáticas
- Régimen pensional
- Manejo de Extintores
- Rescate en espacios confinados
- Primero Auxilios
- Curso Manejo equipo de succión vactor
- Curso para realizar la limpieza de las redes del sistema del alcantarillado y/o pozos de inspección con equipo de succión presión de acuerdo con la demanda del servicio.
- Curso de recolección de residuos sólidos de acuerdo con procedimientos técnicos.



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
	Versión: 2	GE PL-6
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 4 de 10

Objetivos de la Capacitación

Objetivo General:

Desarrollar un programa de capacitación que permite a todos los trabajadores descubrir habilidades, conocimientos y aptitudes que le sean útiles en el quehacer de sus labores diarias; y permitan mejorar su trabajo y el de su equipo de trabajo.

Objetivos Específicos

- Incrementar los conocimientos técnicos y teóricos en cada uno de los trabajadores de acuerdo a su campo de trabajo.
- Desarrollar las competencias laborales de cada puesto de trabajo de manera óptima y eficaz.
- Velar por un adecuado ambiente laboral dentro de un entorno de trabajo con buenas relaciones laborales y humanas.
- Ejecutar control y seguimiento a cada una de las actividades sugeridas en este Plan de capacitación.
- Realizar planes de mejora continua de acuerdo a la ejecución del programa de capacitación.

Beneficios de la Capacitación

- Profundización en conocimientos operativos.
- Mejora de relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo.
- Ayuda a cada trabajador para la toma de decisiones con respecto a su futuro

¿Que se espera?

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la empresa.
- Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la empresa en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
	Versión: 2	GE PL-6
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 5 de 10

- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.
- La compensación indirecta, especialmente entre las administrativas, que tienden a considerar así la paga que asume la empresa par su participación en programas de capacitación.
- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

Presupuesto

El plan institucional de capacitación será financiado a través del rubro establecido en el Plan de Compras para este fin en el presupuesto de la Empresa de Servicios Públicos de Cota EMSERCOTA S.A. E.S.P. para el año 2025.

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 Publica.

Recursos

Humanos:

Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: licenciados en administración, contadores, Psicólogos, etc.

Materiales:

INFRAESTRUCTURA.- Las actividades de capacitación se desarrollaran 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.



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
	Versión: 2	GE PL-6
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 6 de 10

DOCUMENTOS TÉCNICO – EDUCATIVO.- entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

Tipos, modalidades y niveles de capacitación

Tipos de Capacitación:

Capacitación Inductiva: Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

Capacitación Preventiva: Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

Capacitación Correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Capacitación para el Desarrollo de Carrera: Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades. Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
	Versión: 2	GE PL-6
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 7 de 10

actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

Modalidades de Capacitación:

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

Formación: Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

Actualización: Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.

Especialización: Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

Niveles de Capacitación:

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

Nivel Básico: Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
	Versión: 2	GE PL-6
	Fecha: 31 de enero de 2025	Página 8 de 10

ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

Nivel Avanzado: Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

Evaluación y Seguimiento

En búsqueda de realizar seguimiento será necesario entregar de manera trimestral el avance en capacitaciones realizadas y realizar la entrega de la programación de las que se desarrollaran durante el siguiente trimestre.

Cronograma

Este cronograma se realizará con periodicidad anual, que se irán organizando de acuerdo a las necesidades de capacitación que vayan sugiriendo los supervisores y/o administrativos que de acuerdo a sus labores diarias noten las falencias o fallas de conocimiento y que hagan saber al profesional administrativo; y quien durante el primer mes hará la planeación y programación de las actividades que se requieran:

Cronograma de Plan de Capacitación EMSERCOTA S.A. ESP Talento Humano Año 2025

MES	AREA (S)	ENTIDAD	TEMA
ene-25	TODO EL PERSONAL ADMINISTRATIVO	CONTRALORIA	RENDICION ANUAL DE LA CUENTA
feb-25	FACTURACION	SINFA	SOPORTE - REINDUCCION
mar-25	NOMINA	SINFA	SOPORTE - REINDUCCION
abr-25	CONTABILIDAD	SINFA	SOPORTE - REINDUCCION
may-25	ATENCION AL USUARIO	POR CONTRATAR	SERVICIO AL CLIENTE Y MANEJO EFECTIVO DE LLAMADAS

may-25	BRIGADA DE EMERGENCIAS	BOMBEROS CUNDINAMARCA	MANEJO DE EXTINTORES
may-25	BRIGADA DE EMERGENCIAS	BOMBEROS CUNDINAMARCA	RESCATE EN ESPACIOS CONFINADOS
may-25	BRIGADA DE EMERGENCIAS	BOMBEROS CUNDINAMARCA	PRIMEROS AUXILIOS
jun-25	AREA OPERATIVA ACUEDUCTO	ARL COLPATRIA	ELABORACION DEL PROCEDIMIENTO SEGURO DE TRABAJO PARA ESPACIOS CONFINADOS
jun-25	TODO EL PERSONAL	FONDO DE PENSIONES	REGIMEN PENSIONAL
ago-25	AREA OPERATIVA ACUEDUCTO	POR CONTRATAR	TRABAJO EN ALTURAS
ago-25	AREA OPERATIVA ACUEDUCTO	ARL COLPATRIA	ESPACIOS CONFINADOS OPERATIVA
ago-25	TODO EL PERSONAL ADMINISTRATIVO	SENA	MANEJO DE HERRAMIENTAS OFIMATICAS
sep-25	PROFESIONAL - TECNICOS AREA OPERATIVA	ARL COLPATRIA	RESPONSABILIDAD CIVIL, PENAL Y ADTIVA DENTRO DEL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES.
sep-25	AREA OPERATIVA ACUEDUCTO	SENA	MANEJO DE VACTOR
sep-25	TECNICO ASEO	SENA	ESTANDARES DE SEGURIDAD - RECOLECCION DE BASURAS
oct-25	SSGT	ARL COLPATRIA	ELABORACION DE POLITICAS
oct-25	TECNICO ASEO	SENA	MANIOBRAS DE EQUIPOS DE RECOLECCION

CRONOGRAMA ACTIVIDADES SG-SST

Año 2025

TEMA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Pausas Activas	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Reinducción	■	■										
Control Interno Disciplinario			■									
Taller Recreativo (inteligencia emocional de grupo)				■								





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Versión: 2

GE PL-6

Fecha: 31 de enero de 2025

Página 10 de 10

Taller Recreativo (carrera de observación)																			
Taller Recreativo (rutina alimentaria)																			
Taller Recreativo (trabajo en equipo)																			
Tamizaje cardiovascular, salud visual																			
Actividad Física y Hábitos de Vida saludable, sesión de Rumbo terapia																			
Alcoholismo Tabaquismo Drogadicción																			
Manejo de estrés laboral																			
Prevención de Hipertensión, Diabetes.																			
Autoestima																			
Nutrición																			
Que es el servicio, la importancia de sonreír (Sesión de Risoterapia)																			
Talleres de prevención de accidentes																			


AIDA PARDO CARRILLO
 Subgerente Corporativo


ADRIANA MILENA CORDOBA CANO
 Profesional Universitario Administrativo

Proyecto: Adriana Milena Córdoba Cano- Profesional Universitario Administrativo

