

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
PARA LA VIGENCIA 2026 EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA
- EMSERCHIA E.S.P”**

EL GERENTE DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA, EMSERCHÍA E.S.P.,

En ejercicio de las facultades conferidas mediante el Acuerdo N°. 06 de 2018 “Por medio del cual se reforman los estatutos de la Empresa de Servicios Públicos de Chía E.S.P.”, la Resolución 119 del 4 de marzo de 2019, por el cual se actualiza y ajusta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – Cundinamarca, numeral 15 de las funciones esenciales de la gerencia, Ley 734 de 2002, Ley 909 de 2004, Decreto 1567 de 1998, Decreto 1499 del 2017 y el Acuerdo 009 del 13 de noviembre de 2020 y

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 54 de la Constitución Política establece que “*es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.*”

Que es deber de la Empresa de Servicios Públicos de Chía –EMSERCHIA E.S.P- formular, diseñar, ejecutar y evaluar los programas de capacitación, formación y desarrollar programas de bienestar social y calidad de vida de los funcionarios que se encuentren vinculados con la empresa, además diseñar y evaluar el sistema de reconocimiento e incentivos.

Que según lo dispuesto en el artículo 19, literal b, de la Ley 909 de 2004, el diseño de cada empleo debe contener “*el perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo.*”

Que el apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos 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.

Que, el artículo 2 del Decreto 1567 de 1998 “*por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*”, define el sistema nacional de capacitación como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuela de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los servidores una mayor capacidad de aprendizaje y de acción en función de lograr eficiencia en la gestión pública.

Que de conformidad a lo contemplado en el literal c del artículo 3 del Decreto 1567 de 1998 el sistema de capacitaciones está integrado, entre otros, por el siguiente componente: “*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. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente decreto-ley y con la planeación institucional (...)*”

Que de acuerdo con lo establecido en el párrafo del Artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 “*Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no*

(15 ENE 2026)

**"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
PARA LA VIGENCIA 2026 EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA
- EMSERCHIA E.S.P"**

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 principios de ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa"

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004:

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."

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, establece 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. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública."

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación de Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., para la vigencia 2026, en su versión No. 1 o aquella que llegare a modificarse el cual hace parte constitutiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: El área de Talento Humano deberá adelantar las acciones pertinentes para el cumplimiento y ejecución del Plan Institucional de Capacitación de Talento Humano de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., para la vigencia 2026.

ARTÍCULO TERCERO: Serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación, los funcionarios de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P.

ARTÍCULO CUARTO: El Plan Institucional de Capacitación de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., tendrá los siguientes fines:

(15 ENE 2026)

**"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
PARA LA VIGENCIA 2026 EN LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA
- EMSERCHIA E.S.P"**

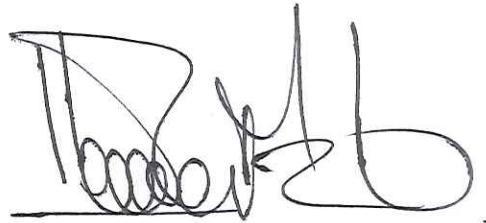
1. Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer.
2. Desarrollar rutas de aprendizaje por perfil de cargo, con el fin de fortalecer las competencias para el trabajo, y el compromiso individual.
3. Integrar a los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos a la cultura organizacional desde el proceso de inducción y entrenamiento.
4. Implementar los lineamientos impartidos por la EMSERCHIA E.S.P.
5. Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo y el liderazgo.

ARTÍCULO QUINTO: El Plan Institucional de Capacitación, estará sujeto a la disponibilidad presupuestal que se asigne para la vigencia.

ARTÍCULO SEXTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 052 del 23 de enero de 2025 y Resolución 137 de 03 de marzo de 2025.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en el Despacho de la Gerencia, a los días 15 ENE 2026



IVAN DARIO MONTAÑO NEISA
GERENTE

Proyecto: David Ernesto Melo Gonzalez- Profesional Universitario de Talento Humano 

Reviso y aprobó: Gloria Inés Rodríguez Rodríguez - Sub. Directora de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo 

Reviso y aprobó: Jimena Rodriguez Fajardo- Directora Administrativa y Financiera 

Revisó: Diana Marcela Tarazona Correa Profesional Universitario Dirección Jurídica y Contratación 

Reviso y aprobó: Jaime Alexis Castro Santos – Director Jurídico y de Contratación 

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHIA -EMSERCHIA E.S.P. 2026

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO Y S.S.T.

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	3
3. PROPÓSITO.....	3
4. ALCANCE.....	3
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.....	4
6. MARCO NORMATIVO.....	5
7. PLANTA DE PERSONAL.....	6
8. RESULTADO DE NECESIDADES	7
9. CRONOGRAMA.....	7
10. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO	8
11. INDUCCIÓN NUEVOS TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PÚBLICOS	8
12. PROGRAMA DE INDUCCIÓN.....	9
13. REINDUCCIÓN	9

1. INTRODUCCIÓN

El área de Talento Humano busca consolidar el reconocimiento del talento humano como el activo más valioso de la entidad, al ser el principal factor de éxito que impulsa la gestión institucional y el cumplimiento de los objetivos y resultados organizacionales.

Asimismo, la gestión del talento humano se reconoce como un eje estratégico que promueve el desarrollo integral de los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos a lo largo de su ciclo laboral en la Entidad. Este proceso contribuye directamente al logro de los objetivos institucionales, atendiendo las necesidades propias de EMSERCHIA E.S.P. y actuando con responsabilidad en los ámbitos laboral, legal y cultural.

En este sentido, y con el propósito de alcanzar el objetivo propuesto para la vigencia 2026, EMSERCHIA E.S.P. requiere fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos mediante el componente del Plan Institucional de Capacitación del Talento Humano (PEC).

El PEC ha sido elaborado en coherencia con los lineamientos institucionales de EMSERCHIA E.S.P., a partir de la identificación de las necesidades de las diferentes áreas de la empresa, y orientado a los ejes temáticos definidos para su desarrollo.

Finalmente, este proceso se enmarca en la misión de la Entidad y en los principios de transparencia y mejora continua, buscando garantizar la prestación de bienes y servicios de calidad a la comunidad. La formación permanente de los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos se consolida, así como un pilar esencial para fortalecer la cultura organizacional e impactar positivamente los resultados institucionales.

2. OBJETIVO

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de EMSERCHIA E.S.P., a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

3. PROPÓSITO

La mejora continua del desempeño laboral de los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos se orienta bajo los lineamientos de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P., respondiendo a los retos y desafíos del sector y a la evolución de las tecnologías. Este proceso se desarrolla con criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, bajo la premisa de que: "si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la Entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado"

4. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza midiendo la eficacia de este; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan en la política de formación y capacitación de los servidores públicos, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- ✚ Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- ✚ Capacitación: "Es 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 y al eficaz desempeño del cargo" (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- ✚ Planes de capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).
- ✚ Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- ✚ Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- ✚ Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- ✚ Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFF).
- ✚ Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFF).
- ✚ Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- ✚ 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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de capacitación que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad.
- La planeación estratégica de la fuerza laboral es un proceso continuo que asegura que la organización cuente con el personal idóneo, con las competencias necesarias, en el momento y lugar adecuados. Esta planificación identifica los cargos esenciales y las competencias prioritarias, al tiempo que detecta brechas de capacidades o requisitos técnicos que deben ser atendidos para cumplir los objetivos institucionales.
- El Plan Institucional de Capacitación se formula para abordar requerimientos comunes a un grupo de trabajadores, con el propósito de unificar conocimientos, cerrar brechas colectivas y apoyar iniciativas estratégicas que impactan a áreas completas o a la institución en general.
- La gestión del conocimiento y la innovación se entienden como un proceso multidisciplinario orientado a crear, almacenar, compartir y utilizar el conocimiento y la información institucional para alcanzar los objetivos organizacionales, promover la innovación y fortalecer el desempeño institucional. Este proceso implica la administración tanto del conocimiento explícito (información formal, estructurada y documentada) como del conocimiento tácito (saberes derivados de la experiencia, habilidades y prácticas internas). Su desarrollo requiere la implementación de herramientas, tecnologías, metodologías y comportamientos que favorezcan el aprendizaje continuo, la transferencia de saberes y la colaboración entre las personas.
- La capacitación en el ámbito de diversidad e inclusión se orienta al reconocimiento y respeto de las diferencias individuales y colectivas, promoviendo la igualdad de oportunidades, la no discriminación en y ambientes laborales. Este enfoque busca fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la convivencia y el cumplimiento de los principios éticos y normativos, contribuyendo al desarrollo de las funciones ante el usuario y al mejor desempeño institucional.
- El bilingüismo se piensa como una estrategia para fortalecer las competencias comunicativas de los servidores públicos en una segunda lengua, con énfasis en su aplicación práctica en el contexto laboral. La capacitación orientada al desarrollo progresivo de habilidades lingüísticas que faciliten la interacción institucional, el acceso a información especializada y la mejora en la calidad del servicio a los usuarios.
- La creación de valor público como parte en las capacitaciones institucionales busca fortalecer las capacidades de los servidores públicos para generar impactos positivos y sostenibles en el tiempo para la ciudadanía, transparente e innovadora; este lineamiento promueve la toma de decisiones orientada a resultados, la prestación de servicios con enfoque en el ciudadano y el interés público.

6. MARCO NORMATIVO

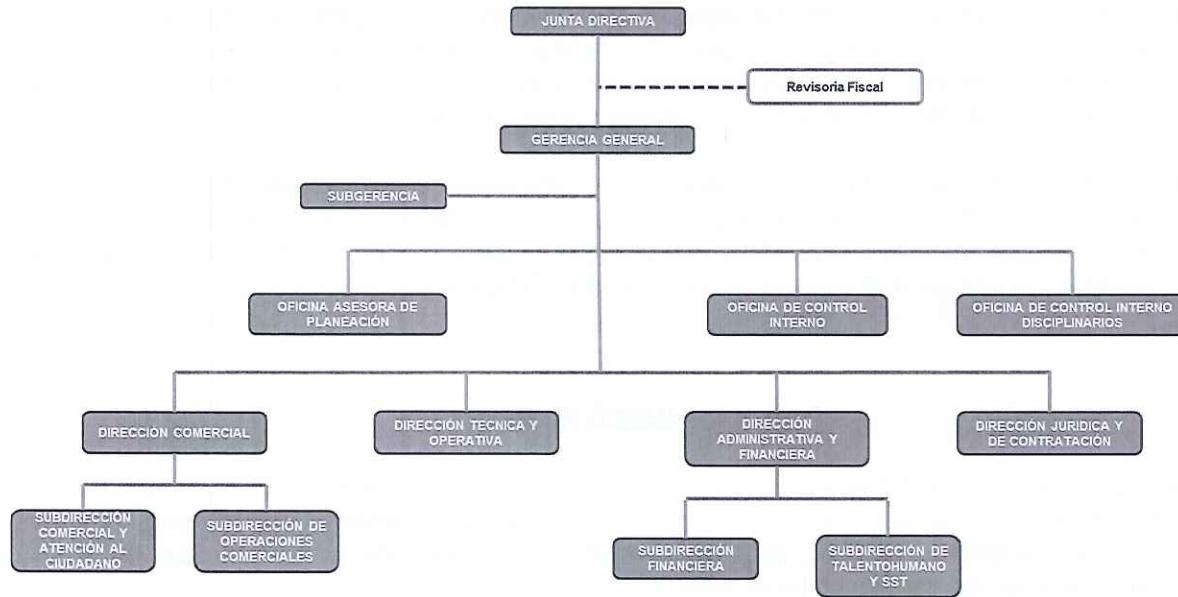
La Empresa de Servicios Públicos de Chía - Emserchia E.S.P., siendo una entidad pública, de carácter oficial y teniendo en cuenta que dentro de su planta de personal se encuentra personal vinculado como Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales, se hace mención a continuación del marco normativo que rige el funcionamiento de la entidad en los temas relacionados con los incentivos institucionales.

- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36: "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia, potencia mundial de la vida" plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

- 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 del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40: Por medio de los cuales se establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- 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 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.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004: Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 104 de 2020: Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Ley 2466 de 2025: Reforma laboral y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. La Ley busca modernizar el derecho laboral y promover el trabajo decente y digno, lo cual impacta en la actualización de habilidades y conocimientos.

7. PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de Emserchia ESP está conformada por áreas de acuerdo al plantígrafo



8. RESULTADO DE NECESIDADES

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitaciones de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – Emserchía E.S.P., el área de Talento Humano solicitó a los directores, subdirectores, jefes de oficina y coordinadores la identificación de necesidades de capacitación, de acuerdo con los requerimientos específicos de cada dependencia. Con base en las respuestas recibidas, la información fue recopilada, analizada y reevaluada, lo que permitió identificar y consolidar dichas necesidades. Finalmente, estas quedaron registradas en el formato GFN ATH F10.

9. CRONOGRAMA

No	CAPACITACIÓN	Plazo/Objetivo	CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN												Versión: 2		
			Año: 2026														
			SEMANA														
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	
1	Curso virtual Dilema de Delincuencia de Flujos, elementos para su tratamiento jurídico ante las autoridades ANDESCO	P		P													
2	6b. Seminario Acueductos y Alcantarillado Barranquilla ANDESCO	P			P												
3	Curso Bilingüismo SENA	P				P											
4	5º Seminario en licitación y nomina electrónica - DPN	P					P										
5	Certificación por competencias en atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa SENA	P					P										
6	Certificación por competencias en implementar prácticas seguras y saludables en los ambientes de trabajo en el marco de los principios de autoridad y normatividad legal vigente, SENA	P						P									
7	Faduración electrónica y Gestión de Cartera	P							P								
8	Power BI, Visualización de Datos e Inteligencia de Negocios	P							P								
9	Transformación digital - Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información - MSP - MINTIC	P								P							
10	Ingurgito de señas ICAL	P								P							
11	Curso de redacción empresarial y comercial	P									P						
12	6º CONGRESO ACCDIAL Congreso internacional de agua saneamiento, ambiente y energías renovables.	P										P					
13	Curso Implementación de Estrategias de Innovación - Gestión del conocimiento MINTIC	P											P				
14	Seminario actualización tributaria financiera y contable. ANDESCO	P											P				
15	3º Encuentro Nacional de Juntas de Servicios Públicos ANDESCO	P												P			
16	Curso Gestión Presupuestal Pública	P													P		
17	Inducción y Reinducción 2026	P															
		E															

No	CAPACITACIÓN
1	Curso virtual Delito de Defraudación de Fluidos, su tratamiento jurídico ante las autoridades ANDESCO
2	6to. Seminario Acueducto y Alcantarillado Barranquilla ANDESCO
3	Curso Bilingüismo SENA
4	5°. Seminario en facturación y nomina electrónica - DIAN
5	Certificación SENA atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa. SENA
6	Certificación SENA en fomentar prácticas seguras y saludables normatividad legal vigente. SENA
7	Facturación electrónica y Gestión de Cartera
8	Powers BI, Visualización de Datos e Inteligencia de Negocios
9	Transformación digital - Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información - MSPI - MINTICS
10	Lenguaje de señas ICAL
11	Curso de redacción empresarial y comercial
12	69 CONGRESO ACODAL Congreso internacional de agua saneamiento, ambiente y energías renovables.
13	Curso Implementación de Estrategias de Innovación - Gestión del conocimiento MINTIC
14	Seminario actualización tributaria financiera y contable. ANDESCO
15	3 encuentro Nacional de Juristas de Servicios Públicos ANDESCO
16	Curso Gestión Presupuestal Pública
17	Inducción y Reinducción 2026

10. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

Formula del indicador: (Número de Capacitaciones Ejecutadas) / (Número Capacitaciones Programadas Periodo) * 100.

Este indicador proporciona una medida del impacto de las capacitaciones al evaluar cuántas capacitaciones se han realizado de acuerdo al cronograma. Un mayor porcentaje indica una implementación más exitosa de las habilidades y conocimientos adquiridos.

11. INDUCCIÓN NUEVOS TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PÚBLICOS

La Inducción establece las acciones y parámetros que deben tenerse en cuenta en Función Pública, conforme al artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone: "(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo".

Se realizan cada vez que ingresa un funcionario nuevo a la empresa o hay cambio de contrato, adicional a esta se realizará una vez cada dos años dirigido a toda la planta de personal de la Empresa de Servicios Públicos de Chía - Emserchía E.S.P., para esta vigencia 2026 se realizará la inducción general en fecha por definir.

12. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El aprovechamiento del programa, por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período, los objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad y fortalecer su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, la organización y las funciones generales EMSERCHIA E.S.P.
3. Instruirlo sobre la misión de la EMSERCHIA E.S.P. y las funciones de su dependencia, así como sobre sus responsabilidades individuales, deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, la planeación estratégica, las metas y demás información relacionada con EMSERCHIA E.S.P.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia hacia la misión, visión y el programa de transparencia y ética pública de EMSERCHIA E.S.P.

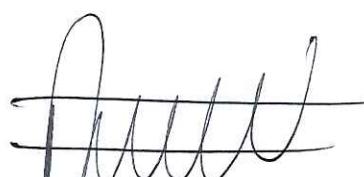
13. REINDUCCIÓN

En EMSERCHIA E.S.P., el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración de los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa,

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados 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. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado 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 trabajadores en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Las fechas de cumplimiento del cronograma, están sujetas a la disponibilidad de las entidades capacitadoras, Sena y demás entes de educación.



DAVID ERNESTO MELO GONZÁLEZ
Profesional Universitario Talento Humano

Revisó y Aprobó Gloria Inés Rodríguez Rodríguez – Subdirectora de Talento Humano y SST. 

