
Plan de capacitación Vigencia 2026

espy

	Dirección Administrativa y Financiera	CÓDIGO: GTH-PL01
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 7
	Plan de Capacitación	FECHA: Enero 23 de 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS	5
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
CRITERIOS DE MEDICION	5
3. ALCANCE	6
4. MARCO NORMATIVO	6
5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	8
3.1 Misión	8
3.2 Visión	8
3.3 Valores Empresariales	8
3.4 Estructura Organizacional	9
3.5 Política de Talento Humano	9
6. DEFINICIONES	10
7. DIAGNOSTICO	11
8. METODOLOGIA	11
9. PROGRAMAS, OBJETIVOS ,METAS E INDICADORES	13
10. ACTIVIDADES Y RESPONSABLE	14
11. GRUPO DE INTERÉS	16
12. PRESUPUESTO	17
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACION	17
14. CONTROL DE CAMBIOS	18
15. APROBACIÓN	18

ÍNDICE DE TABLAS

	Dirección Administrativa y Financiera	CÓDIGO: GTH-PL01
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 7
	Plan de Capacitación	FECHA: Enero 23 de 2026

Tabla 1 Actividades del plan de Capacitaciones

10

1. INTRODUCCIÓN

La Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo S.A. E.S.P. con el fin de mejorar las competencias laborales de los servidores públicos, y de esta manera fortalecer en competitividad, eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios, se diseña el Plan Anual de Capacitación, que pretende que los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales, generen mayores conocimientos, el desarrollo de habilidades, y el cambio de actitud con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva dentro de la Empresa, para así cumplir con el fortalecimiento del talento humano y de los objetivos planteados de la empresa.

Al elevar el nivel de vida del trabajador, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación, que se traduzca en mejor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro del logro de los objetivos

	Dirección Administrativa y Financiera	CÓDIGO: GTH-PL01
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 7
	Plan de Capacitación	FECHA: Enero 23 de 2026

empresariales, respondiendo a la satisfacción de las necesidades de los usuarios ,además de aumentar el nivel de compromiso y competitividad con relación a las políticas, los planes y programas que se ejecutan dentro de la Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP para el logro de los objetivos.

El plan de capacitación pretende aumentar el nivel de conocimientos y fortalecer las competencias en el personal y que este sea aplicado en el desempeño de sus funciones, articulando sus acciones a los objetivos empresariales y la buena prestación del servicio en cumplimiento de la misión empresarial.

2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del presente plan es contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias y conocimientos de los servidores del ESPY, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento, lo que a su vez permitirá que la Empresa cuente con servidores competentes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar a los servidores públicos de la Empresa en conocimientos específicos, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades realizado, elevando el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la entidad.
- Incrementar la capacidad, tanto individual como colectiva, de aporte de conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar el desempeño laboral en la Empresa.



	Dirección Administrativa y Financiera	CÓDIGO: GTH-PL01
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 7
	Plan de Capacitación	FECHA: Enero 23 de 2026

- Efectuar la reinducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas, tales como MIPG, el PNFC y el Código de Integridad.

CRITERIOS DE MEDICIÓN

- Satisfacción de los participantes: la empresa realiza la medición del nivel de satisfacción de los funcionarios con respecto a la capacitación recibida, el contenido, los métodos de enseñanza, etc., mediante el diligenciamiento de una encuesta de satisfacción que se enviará a cada funcionario una vez recibida la capacitación.
- Cumplimiento de tiempos y costos: Asegurar que el plan de capacitación se haya llevado a cabo dentro de los plazos y el presupuesto establecidos.

3. ALCANCE

El presente plan beneficia a todos los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales que están vinculados y realizan actividades en los procesos de La Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo S.A. E.S.P.

4. MARCO NORMATIVO

ARTÍCULO	NORMA	FECHA	DESCRIPCIÓN
	Ley 489 de 1998	29-12-1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones prevista en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones"
	Decreto 2539 de 2005	22-07-2005	"Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decreto ley 770 y 785 de 2005"



	Dirección Administrativa y Financiera	CÓDIGO: GTH-PL01
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 7
	Plan de Capacitación	FECHA: Enero 23 de 2026

	Ley 1064 de 2006	26-07-2006	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”
	Ley 1960 de 2019	27-06-2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Modifica art. 24 de la Ley 909 de 2004, art 29 de la Ley 909 de 2004, Literal g) del art. 6 del Decreto 1567 de 1998 y numeral 4 del art. 31 de la Ley 909 de 2004
	Decreto 648 de 2017	19-04-2017	“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
	Decreto 1567 de 1998	05-08-1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”
	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030		El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 (DAFP). Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público. Circular 100-010-2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) Directrices para fortalecer la implementación del lenguaje claro. Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores



	Dirección Administrativa y Financiera	CÓDIGO: GTH-PL01
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 7
	Plan de Capacitación	FECHA: Enero 23 de 2026

			públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.
--	--	--	---

5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

3.1 Misión

Prestar de manera efectiva los servicios públicos domiciliarios de acueducto y saneamiento básico, con responsabilidad social y ambiental, acorde con las normas legales vigentes, buscando siempre mayor cobertura, continuidad y calidad en los servicios que prestamos a nuestros clientes.

3.2 Visión

En 2035, la ESPY será una empresa líder, innovadora y sostenible, reconocida por la gestión integral del agua, el saneamiento básico y el aprovechamiento responsable de los recursos asociados, impulsando energías limpias, economía circular y servicios públicos de alta calidad que fortalecen el bienestar, el desarrollo territorial y la confianza de nuestros usuarios

3.3 Valores Empresariales

HONESTIDAD Actuó siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud y siempre favoreciendo el interés general.

RESPETO Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando

DILIGENCIA Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado



	Dirección Administrativa y Financiera	CÓDIGO: GTH-PL01
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 7
	Plan de Capacitación	FECHA: Enero 23 de 2026

JUSTICIA Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

SOLIDARIDAD Estoy siempre dispuesto a colaborar en forma desinteresada, para superar las dificultades que se puedan presentar al interior de la empresa, tanto a nivel personal como institucional.

TOLERANCIA Estoy siempre dispuesto a colaborar en forma desinteresada, para superar las dificultades que se puedan presentar al interior de la empresa, tanto a nivel personal como institucional.

3.4 Estructura Organizacional



3.5 Política de Talento Humano

El Talento Humano de la ESPY S.A. ESP contribuye con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional a garantizar derechos, el cumplimiento de deberes y responder por las necesidades y expectativas de los suscriptores y/o usuarios del servicio, por lo tanto, la Dirección Administrativa y Financiera, desde el grupo de Gestión Humana se compromete a promover un entorno laboral saludable, que propicie el fortalecimiento del desarrollo y crecimiento en el ámbito laboral y personal, implementando acciones orientadas a fortalecer aspectos débiles siempre con el objetivo de mejorar.

	Dirección Administrativa y Financiera	CÓDIGO: GTH-PL01
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 7
	Plan de Capacitación	FECHA: Enero 23 de 2026

En La Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP estamos comprometidos con la Gestión estratégica de Talento Humano que permita la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, garantizando espacios de trabajo sanos, seguros, flexibles que en conjunto con una capacitación permanente permitan aumentar la productividad, eficiencia y mejora en los procesos para generar valor en la ciudadanía y en general en sus grupos de valor.

6. DEFINICIONES

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.

Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñarse, en diferentes contextos.

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.

Educación Informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido.

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados.

Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público.

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.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

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.



	Dirección Administrativa y Financiera	CÓDIGO: GTH-PL01
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 7
	Plan de Capacitación	FECHA: Enero 23 de 2026

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 funcionarios.

PIC: Plan Institucional de capacitación

7. DIAGNÓSTICO

Para identificar las necesidades del PIC 20265, fue aplicada una Encuesta de Detección de Necesidades, a través de un formulario de Google Forms, esta se envió mediante el correo electrónico gestióndeltalentohumano@espyumbo.com. Desde el 01 de diciembre del 2025 hasta el 30 de diciembre del 2025; contando con una participación de las diferentes áreas de la empresa quienes canalizaron los requerimientos a través del personal Directivo, recibiendo un total de 24 necesidades. Además de considerar los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública respecto a los ejes a implementar.

8. METODOLOGÍA

Técnicas de recolección de la información

Las técnicas de recolección de datos empleadas fueron tanto cuantitativas como cualitativas:

- Encuesta a servidores de planta
- Mesas de trabajo (con diferentes actores y organizaciones involucrados en el proceso)

Insumos Utilizados

El Diagnóstico de Necesidades de plan de capacitación se realiza con base en los resultados de los siguientes insumos de información:

- (necesidades de capacitación), con el fin de poder priorizar los contenidos de acuerdo con los cuatro ejes temáticos del Plan de Capacitaciones. Esta encuesta fue diseñada al interior del Área de Recursos Humanos y, enviada a través del correo electrónico institucional



	Dirección Administrativa y Financiera	CÓDIGO: GTH-PL01
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 7
	Plan de Capacitación	FECHA: Enero 23 de 2026

(Gestióndeltalentohumano@espyumbo.com), se envió el link para acceder a la encuesta (formulario de Google) <https://forms.gle/epiGDM8zyDTCR8bs6>

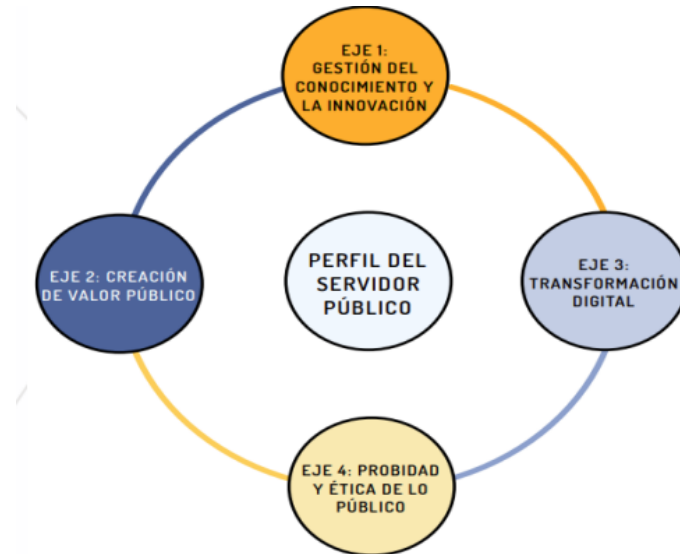
- Sugerencias del equipo directivo a través de la encuesta diseñada por el área de Recursos Humanos, además de reunión de trabajo realizada con la Dirección Administrativa y Financiera, en conjunto con la Gerencia para priorizar las necesidades del plan conforme a los recursos disponibles por la Empresa.
- Aplicación de las directrices emitidas por Función Pública a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030.

El PIC 2026 será atendido con las siguientes estrategias de formación:

	Interna	• Transferencia de conocimientos
	Externa Contratada	• Conforme el presupuesto aprobado
	Externa Derivada Contratos	• Incluida en los contratos por uso de tecnologías y/o nuevos servicios
	Apoyo otras entidades	• invitaciones de otras instituciones (Ejemplo: Sena) • Acuerdos de voluntades (SENATIC)

En el marco del perfil del servidor público, se proyecta encaminar las acciones de formación y las estrategias de gestión del conocimiento, así tres (3) de los cuatro ejes temáticos que se detallan a continuación:

	Dirección Administrativa y Financiera	CÓDIGO: GTH-PL01
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 7
	Plan de Capacitación	FECHA: Enero 23 de 2026



9. PROGRAMAS, OBJETIVOS ,METAS E INDICADORES

Ilustración 1.

PROGRAMA	ESTRATEGIA	META	TIPO DE META	INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR (FORMULA)	LINEA BASE	ESTRUCTURA DEL PLAN				AVANCE FINANCIERO		
							ACTIVIDADES	AREÁ RESPONSABLE	FUNCIONARIO RESPONSABLE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO PROGRAMADO	PRESUPUESTO EJECUTADO	% DE EJECUCIÓN
Gestion Administrativa	Encaminar la Empresa hacia la Gestión del Talento Humano, la Salud y Seguridad en el Trabajo, los recursos físicos y documentales en la entidad; logrando una comunicación efectiva y dinámica al interior y fuera de la organización, con el fin de satisfacer las necesidades de nuestros clientes.	Implementar el 100% las actividades programadas para el año 2025 del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)	MI	Nivel de (%) de las actividades implementadas	(No de actividades ejecutadas/No de actividades programadas) x 100	100	Ejecutar en un porcentaje superior al 95% el Plan de capacitaciones por Competencia	Gestion Humana	Lider de Programa- Gestion Humana quien haga sus veces		\$ 30.000.000		

10. ACTIVIDADES

Tabla 1 necesidades de formación

EJES	ACTIVIDAD	PLAZO
Eje 1. Paz Total, memoria y Derechos Humanos	Igualdad y equidad en la atención al usuario, más allá de género y la diferencia	30/11/2026
Eje 2. Transformación Digital y Cibercultura	Ciberseguridad, protección de datos personales.	30/11/2026
	Capacitación en Argics	30/11/2026
	Herramientas de gestión de la TIC	30/11/2026
Eje 3. Probabilidad y Etica de lo Público	Habilidad para la atención y servicio al ciudadano.	30/11/2026
	Régimen del servidor público: inhabilidades, incompatibilidades, conflicto de intereses.	30/11/2026
	Curso de integridad	30/11/2026
	Habilidades de negociación y manejo de conflictos.	30/11/2026
Eje 5. Gestión del Conocimiento y la Innovación	Flexibilidad y adaptación al cambio	30/11/2026
Eje 5. Creación de Valor Público	Gestión Contractual y Supervisión de contratos	30/11/2026
	Inducción y Reinducción del personal	30/05/2026
	Nuevo marco regulatorio de Empresas de Servicios Públicos	30/11/2026
	Comunicación estratégica enfocada a Empresas de Servicios Públicos	30/11/2026
	Oficial de Cumplimiento y/o Gestión Integral de Riesgos Institucionales	30/11/2026
	Derecho disciplinario	30/11/2026
	Derecho procesal, administrativo y laboral	30/11/2026
	contratación estatal	30/11/2026
	Promoción y prevención en salud laboral	30/11/2026
	Sensibilización sobre riesgo psicosocial y autocuidado laboral	30/11/2026
	Formación en acueducto y alcantarillado	30/11/2026
	Gestión del estrés, comunicación asertiva y manejo de usuarios difíciles	30/11/2026

	Dirección Administrativa y Financiera	CÓDIGO: GTH-PL01
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 7
	Plan de Capacitación	FECHA: Enero 23 de 2026

	Clima organizacional y relacionamiento laboral	30/11/2026
	Prevención y Manejo del Acoso o Agresión por Parte de Usuarios	30/11/2026
	Régimen de Facturación, Cobros y Reclamaciones (Ley 142 arts. 146–152)	30/11/2026
	Marco Legal de la Atención al Usuario en Servicios Públicos	30/11/2026
	Gestión de PQR's y Derechos del Usuario	30/11/2026
	Suspensión, Corte, Interrupción y Reinstalación del Servicio (Ley 142 arts. 129–142)	30/11/2026
	Procedimiento Administrativo y Atención con Enfoque de Derechos	30/11/2026
	Cartera , actualización contable y tributaria	30/11/2026
	Deterioro de inventarios	30/11/2026
	Manejo del módulo propiedad planta y equipo	30/11/2026
	Instrumentos archivística (TRD CCD, Cuadro de clasificación, actualización y aplicación.)	30/11/2026
	Valoración documental	30/11/2026
	Reformas laborales y cambios en nómina seguridad social	30/11/2026
	Asuntos de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	30/11/2026
	Actualización en aspectos relacionados con acueducto y alcantarillado	30/11/2026
	Lavado de tanques	30/11/2026
	Mantenimiento de tanques (lavado de canaletas)	30/11/2026
	Acceso a cámaras de alcantarillado	30/11/2026
	Manipulación sustancias peligrosas	30/11/2026
	Limpieza redes de alcantarillado	30/11/2026
	Actividades propias del personal en las instalaciones	30/11/2026
	Mantenimiento periodico cuarto de bombeo	30/11/2026
	Salidas de campo para el desarrollo de mantenimientos	30/11/2026
	Estrés y dimensiones factores de riesgo psicosocial	30/11/2026
	Conformación y funcionamiento Copasst	30/11/2026
	Conformación y funcionamiento Comité Convivencia Laboral	30/11/2026



	Dirección Administrativa y Financiera	CÓDIGO: GTH-PL01
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 7
	Plan de Capacitación	FECHA: Enero 23 de 2026

	Conformación y funcionamiento Brigada de Emergencia	30/11/2026
	Simulacro respuesta ante emergencias	30/11/2026
	Simulacro en emergencia electrica	30/11/2026
	Medicina preventiva y del trabajo	30/11/2026
	Revisión interna SG-SST	30/11/2026
	Gestión del Cambio	30/11/2026
	Espacios confinados (supervisor, entrante y vigia)	30/11/2026
	Reentrenamiento trabajo en alturas (reentrenamiento, coordinador y trabajador autorizado)	30/11/2026
	CCVL: Prevención del acoso laboral y actualización normativa	30/11/2026
	Responsabilidades alta dirección	30/11/2026
	Manejo de sustancias quimicasy control de derrames	30/11/2026
	Riesgos y enfermedades laborales	30/11/2026
	CCVL: Prevención del acoso laboral y actualización normativa	30/11/2026

11. GRUPO DE INTERÉS

Para la Empresa Oficial de Servicios Públicos de Yumbo SA ESP, los grupos de interés son el conjunto de actores internos o externos que afectan o son afectados por la gestión empresarial, por lo tanto, el plan de capacitaciones 2026 impacta directamente a los colaboradores de la empresa quienes hacen parte integral del grupo de interés institucional.

12. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del plan de capacitación de sus servidores públicos en la vigencia fiscal 2026, la Empresa tiene presupuestado la suma de CUARENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS (\$45.000. 000.00).

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

	Dirección Administrativa y Financiera	CÓDIGO: GTH-PL01
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 7
	Plan de Capacitación	FECHA: Enero 23 de 2026

Se realizará evaluación de las actividades ejecutadas y de presupuesto asignado al plan institucional de capacitación, mediante el seguimiento del plan de acción de manera semestral.

Ilustración 2 Matriz de Seguimiento

INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR (FORMULA)	LINEA BASE	ACTIVIDADES	ÁREA RESPONSABLE	FUNCIONARIO RESPONSABLE
Nivel de (%) de las actividades implementadas	$(\text{No de actividades ejecutadas} / \text{No de actividades programadas}) \times 100$	100	Ejecutar en un porcentaje superior al 95% el Plan de capacitaciones por Competencia	Gestion Humana	Lider de Programa- Gestion Humana quien haga sus veces

- Adicionalmente con el ánimo de generar oportunidades de mejora con los resultados de la encuesta de satisfacción del proceso formativo semestralmente se determinará el promedio de satisfacción de las actividades programadas.
- Se evaluará el impacto

Nombre del indicador:

Cobertura de Impacto del Plan de Capacitación en los Trabajadores de la Empresa

	Dirección Administrativa y Financiera	CÓDIGO: GTH-PL01
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 7
	Plan de Capacitación	FECHA: Enero 23 de 2026

Objetivo: Medir el impacto del plan de capacitación a partir del número y porcentaje de trabajadores beneficiados con el fortalecimiento de conocimientos y competencias requeridas para la prestación del servicio público.

- **Definición:** Mide el porcentaje de trabajadores que participan y culminan satisfactoriamente las capacitaciones programadas, respecto al total de trabajadores de la empresa.
- **Fórmula:**

$$\text{Impacto del Plan de Capacitación (\%)} = \frac{\text{Número de trabajadores beneficiados}}{\text{Total de trabajadores de la empresa}} \times 100$$

- **Meta:** ≥ 90 % de los trabajadores de la empresa beneficiados con al menos una capacitación anual.

14. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Breve Descripción del Cambio	Fecha de Emisión
01	Creación del documento para la vigencia 2019, adoptado mediante resolución N°. 1.3.1.002	02 enero 2019
02	Modificación del documento para la vigencia 2020, adoptado mediante resolución N°. 1.3.1.004	02 enero 2020
03	Modificación del documento para la vigencia 2021, adoptado mediante resolución N°. 1.3.1.004	04 enero 2021
04	Modificación del documento para la vigencia 2023, adoptado mediante resolución N°. 1.33.015	28 enero 2023
05	Modificación del documento para vigencia 2026 adoptado según resolución No. 1.33-022-1	Enero 23 de 2026

15. APROBACION

Elaboró	Revisó	Aprobó
---------	--------	--------



	Dirección Administrativa y Financiera	CÓDIGO: GTH-PL01
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 7
	Plan de Capacitación	FECHA: Enero 23 de 2026

<p>JHON FREDY GARCÍA SANCHEZ. LIDER DE PROGRAMA -GESTION HUMANA</p> <p>Original firmado en Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional</p>	<p>JOHANNA VILLEGAS LEON DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</p> <p>Original firmado en Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional</p>	<p>MARIA LYDA SERNA GERENTE PRESIDENTE DEL COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO</p> <p>Original firmado en Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional</p>
Fecha: 23 de enero 2026	Fecha: 23 de enero 2026	Fecha: 23 de enero 2026

