

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

Área Funcional Desarrollo de Competencias y Gestión del Conocimiento
Unidad Gestión Talento Humano y Organizacional
Gerencia de Área Gestión Humana y Activos

SANTIAGO DE CALI, ENERO 2025



Contenido

1. IDENTIFICACIÓN DEL PLAN.....	3
2. PRESENTACIÓN	4
3. ALCANCE.....	5
4. OBJETIVO.....	5
4.1 Objetivos Específicos.....	5
5. MARCO NORMATIVO	6
6. DEFINICIONES	11
7. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	13
7.1. Fases	13
7.1.1. Diagnóstico de Necesidades de Formación y Capacitación	14
7.1.1.1 Revisión y validación (priorización y capacitación)	14
7.1.2. Consolidado de Necesidades de Capacitación	14
7.1.3. Estrategias para la ejecución del PIFC.....	15
7.1.4. Aprobación y asignación presupuestal para el PIFC	17
7.1.5. Programación.....	17
7.1.6. Seguimiento y Evaluación del PIFC	17
8. CERTIFICACIÓN TAREAS DE ALTO RIESGO	18
8.1. Certificación Trabajo Seguro en Alturas.....	18
8.2. Certificación Espacios Confinados	18
ANEXO No. 1	20



1. IDENTIFICACIÓN DEL PLAN

PROCESO/ SUBPROCESO/ PENNCIA/ÁREA	
Proceso	Gestión Humana Gestión Activos
Subproceso	Desarrollo Organizacional y Gestión de Talento Humano
Gerencia	Gerencia Área Gestión Humana y Activos
Área	Desarrollo de Competencias y Gestión del Conocimiento



2. PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Formación y Capacitación para la vigencia 2025, se estructura bajo el enfoque del fortalecimiento de las competencias, habilidades, actitudes, valores y capacidades del personal de EMCALI EICE ESP, permitiendo la adquisición del aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento requerido por la organización en cumplimiento de los objetivos empresariales, con base en la estrategia y en respuesta a los cambios normativos de la gestión del talento humano.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación es el resultado de una revisión técnica contenida en diagnósticos de necesidades, encaminados a fortalecer las dimensiones del saber: ser, saber y hacer, mediante el desarrollo de competencias laborales, comportamentales y funcionales.

Para lograrlo la Unidad de Gestión Talento Humano y Organizacional dinamiza diferentes planes, programas, proyectos y el Plan Institucional de Formación y Capacitación, mediante el desarrollo de herramientas y metodologías integradas a través de los elementos de generación, aplicación, organización del conocimiento de manera presencial (capacitaciones, talleres teóricos – prácticos) o virtual para fortalecer la transformación digital a través de alianzas corporativas.

EMCALI proyecta la formación como medio fundamental para contar con servidores públicos íntegros y competentes que contribuyen a elevar los índices de calidad del servicio y que respondan a las necesidades del mercado.



3. ALCANCE

La temática planteada en el Plan Institucional de Formación y Capacitación que va dirigida a los servidores públicos (Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos) mediante estrategias de educación para el trabajo, el desarrollo humano y la capacitación informal, esta inicia con el consolidado para identificar las necesidades de formación y capacitación, el diagnóstico con su presupuesto aprobado, posteriormente la programación y seguimiento, evaluación del impacto para dar cumplimiento al desarrollo del plan para ser ejecutada en la vigencia 2025.

4. OBJETIVO

Actualizar conocimientos y fortalecer competencias en el personal para la prestación de los servicios energía, acueducto, saneamiento, tecnologías de la comunicación e información, bajo los estándares de calidad y requisitos normativos vigentes.

4.1 Objetivos Específicos

- Entrenar y desarrollar competencias en el talento humano para ejercer labores de trabajo en alturas y espacios confinados, mediante una capacitación y entrenamiento orientados a mejorar su productividad y estimular el autocuidado.
- Actualización de conocimientos en el talento humano orientados a prevenir, controlar y disminuir los riesgos por desplazamientos en medios motorizados o no motorizados en el marco del plan de seguridad vial.
- Contribuir al fortalecimiento de la transformación digital mediante la actualización de conocimientos del personal frente al uso de nuevas tecnologías.
- Fortalecer las competencias del personal en la gestión de riesgos frente a las tareas de alto riesgo para el ejercicio de las funciones, buscando la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales conforme el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Actualización de conocimientos normativos y desarrollo de competencias en el uso de nuevas tecnologías para prestación de servicios de tecnologías de la comunicación y la información.



- Fortalecer competencias en el personal para la gestión de activos, de conformidad con el sistema y la normativa vigente.
- Desarrollar competencias técnicas y normativas en el personal para la operación de equipos en la prestación de los servicios de energía.
- Fortalecer competencias técnicas en el personal para la operación en la prestación del servicio de acueducto y saneamiento.

5. MARCO NORMATIVO

La organización del Plan Institucional de Formación y Capacitación para los servidores públicos de EMCALI EICE ESP, tiene como fundamento legal y/o como referente:

- Constitución Política de Colombia:

Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional v 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”.

- 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):

Artículo 2: “Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones Regales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”.

Artículo 3: Componentes del Sistema. El sistema esta integra do por los componentes que se relacionan a continuación: ...” Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientara la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. 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”.



Artículo 4: “Definición de capacitación: Se entiende 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 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 q’ e rigen la función administrativa”

- Decreto 815 de 2018,

Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

- Ley 952 de 2019, código general disciplinario.

Artículo 37: Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público...Numeral 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 38: Deberes. Son deberes de todo servidor público...Numeral 42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

- Resolución GG No. 001691 de diciembre 19 de 2011

(Mediante la cual se efectúan ajustes a la Política de Administración de la Gestión del Conocimiento del talento humano de EMCALI EICE ESP). Contenido total de la Resolución.

- Norma Técnica Colombiana NTC — ISO 9001:2015:

Competencia, “La organización debe:

- a) Determinar la competencia necesaria de las personas que realizan bajo su control, un trabajo que afecta el desempeño y eficacia del sistema de gestión de calidad.
- b) Asegurarse de que esas personas sean competentes, basándose en la educación, formación o experiencia apropiadas.



- c) Cuando sea aplicable, tomar acciones para adquirir la competencia necesaria y evaluar la eficacia de las acciones tomadas.
- d) Conservar la información documentada apropiada como evidencia de la competencia.”

- Decreto 2G41 de 2012 Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención a, ciudadano

Cuarto componente - Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano:

Talento humano: Se constituye en la variable más importante para la gestión y el mejoramiento del servicio al ciudadano, pues son los servidores públicos quienes facilitan a 3S Ciudadanos el acceso a sus derechos a través de los trámites y servicios que solicitan. La entidad puede formular acciones para fortalecer el talento humano en materia de sensibilización, cualificación, vocación de servicio y gestión. Dentro de las actividades a desarrollar concernientes a la gestión del conocimiento, se describen:

- Fortalecer las competencias de los servidores públicos que atienden directamente a los ciudadanos a través de procesos de cualificación.
- Promover espacios de sensibilización para fortalecer la cultura de servicio al interior de las entidades.

Incluir en el Plan Institucional de Capacitación temáticas relacionadas con el mejoramiento del servicio al ciudadano, como, por ejemplo: cultura de servicio al ciudadano, fortalecimiento de competencias para el desarrollo de la labor de servicio, innovación en la administración pública, ética y valores del servidor público, normatividad, competencias y habilidades personales, gestión del cambio, lenguaje claro, entre otros.

- Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014 Modulo de Control de Planeación y Gestión Componente Talento Humano

Este componente tiene como propósito establecer los elementos que le permiten a la entidad crear una conciencia de control y un adecuado control a los lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano, influyendo de manera profunda en su planificación, gestión de operaciones y en los procesos de mejoramiento institucional, con base en el marco legal que le es aplicable a la entidad. Su implementación parte del conocimiento de los fines del Estado, su función y objetivos; de las políticas de Desarrollo Administrativo en materia de



talento humano; de los parámetros de la ética y la moral que deben primar en el ejercicio de la función pública; de los principios y valores de la máxima autoridad o representante legal, de su nivel directivo y de todos los servidores en general; de su cultura organizacional; de las expectativas de la ciudadanía o de alguna de las partes interesadas a las cuales sirve, y de las relaciones con otras entidades públicas. Con base en es los factores, la entidad realiza una revisión interna que le permite generar una regulación propia para vivenciar la ética, contar con unas prácticas efectivas de Desarrollo del Talento Humano, de acuerdo con su naturaleza, que favorezcan el control y e oriente claramente hacia la prestación de un servicio público con transparencia, eficacia, eficiencia y un uso responsable de los recursos públicos.

- Decreto 1083 de 2015 (Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública)

Artículo 2. .9.1 Planes de capacitación. “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”

- Resolución 0491 de 2020 Ministerio del Trabajo (*por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos en espacios confinados y se dictan otras disposiciones*):

“Artículo 7°. Obligaciones del empleador y/o contratante. El empleador y/o contratante deberá documentar un programa de gestión para trabajo en espacios confinados, articulado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST de la empresa y enfocado a la actividad que desarrolla en los espacios de trabajo, para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por la exposición a los diferentes factores de riesgo presentes en el desarrollo de las tareas.

El empleador y/o contratante tendrán, entre otras, las siguientes obligaciones:

...3. Garantizar la formación y entrenamiento en trabajo en espacios confinados a todos los trabajadores y contratistas involucrados. Para los trabajadores vinculados no debe generar ningún costo, ya que es responsabilidad del empleador y/o contratante.”

“Artículo 8°. Obligaciones de los trabajadores. Todo trabajador que realice trabajos en espacios confinados debe cumplir como mínimo:



...5. Asistir a las capacitaciones programadas por el empleador y/o contratante y aprobar satisfactoriamente las evaluaciones, así como asistir a los reentrenamientos.”

- Resolución 4272 de 2021 del Ministerio de Trabajo (Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas)

➤
“Artículo 9. Capacitación y entrenamiento o certificación de la competencia laboral de trabajadores que realicen trabajo en alturas. Todos los trabajadores que laboren en las condiciones de riesgo de trabajo en alturas deben tener su respectivo certificado de capacitación y entrenamiento para trabajo en alturas o certificación de la competencia laboral.

El trabajador que al considerar que, por su experiencia, conocimientos y desempeño en trabajo en alturas, no requiere realizar la capacitación y entrenamiento en trabajo en alturas podrá optar por la evaluación de estos conocimientos y desempeño a través de un organismo certificador de competencias laborales.

La vigencia del certificado de competencia laboral en ningún momento exime al trabajador de realizar los reentrenamientos para conservar su calidad de trabajador autorizado...

Parágrafo. Las necesidades y contenidos específicos del Programa de prevención y protección contra caídas en alturas deben estar incluidos en los programas de capacitación de la empresa; así mismo deben ser informados al centro de capacitación y entrenamiento para que se realicen los refuerzos específicos en las temáticas acorde al contenido mínimo que se define en la presente resolución.”

“Artículo 61. Obligaciones del empleador. Todo empleador que tenga trabajadores que realicen tareas de trabajo en altura como mínimo debe:

.....

d. Suministrar al trabajador que realice actividades de trabajo en altura, los elementos necesarios y la capacitación requerida para el cumplimiento de sus funciones, roles y responsabilidades conforme a lo establecido en esta resolución, en ningún caso se podrá generar costo al trabajador.”



- Resolución 20223040040595 de 2022 Ministerio de Transporte (Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones)

“Artículo 12. Diseño, implementación y verificación del Plan Estratégico de Seguridad Vial. Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado, que cuente con una flota de vehículos automotores o no automotores superior a diez (10) unidades, o que contrate o administre personal de conductores, deberá diseñar e implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial en función de su misionalidad y tamaño, de acuerdo con la metodología expedida por el Ministerio de Transporte y articularlo con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST.

....

Para tal efecto, deberá diseñar el Plan Estratégico de Seguridad Vial que contendrá como mínimo:

.....

2. Capacitaciones en seguridad vial a los trabajadores de su entidad organización o empresa independientemente del cargo o rol que desempeñe.”

6. DEFINICIONES

Aprendizaje organizacional

Se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa, que al final se convierte en conocimiento organizacional. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020-2030 - ESAP).

Capacitación

Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, 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 los servicios a la comunidad, al eficaz desempeño y al desarrollo personal integral (Decreto 1567 de 1998, Artículo 4).



Competencia

Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2008 - DAFP).

Educación Informal

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994).

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción Integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

Formación

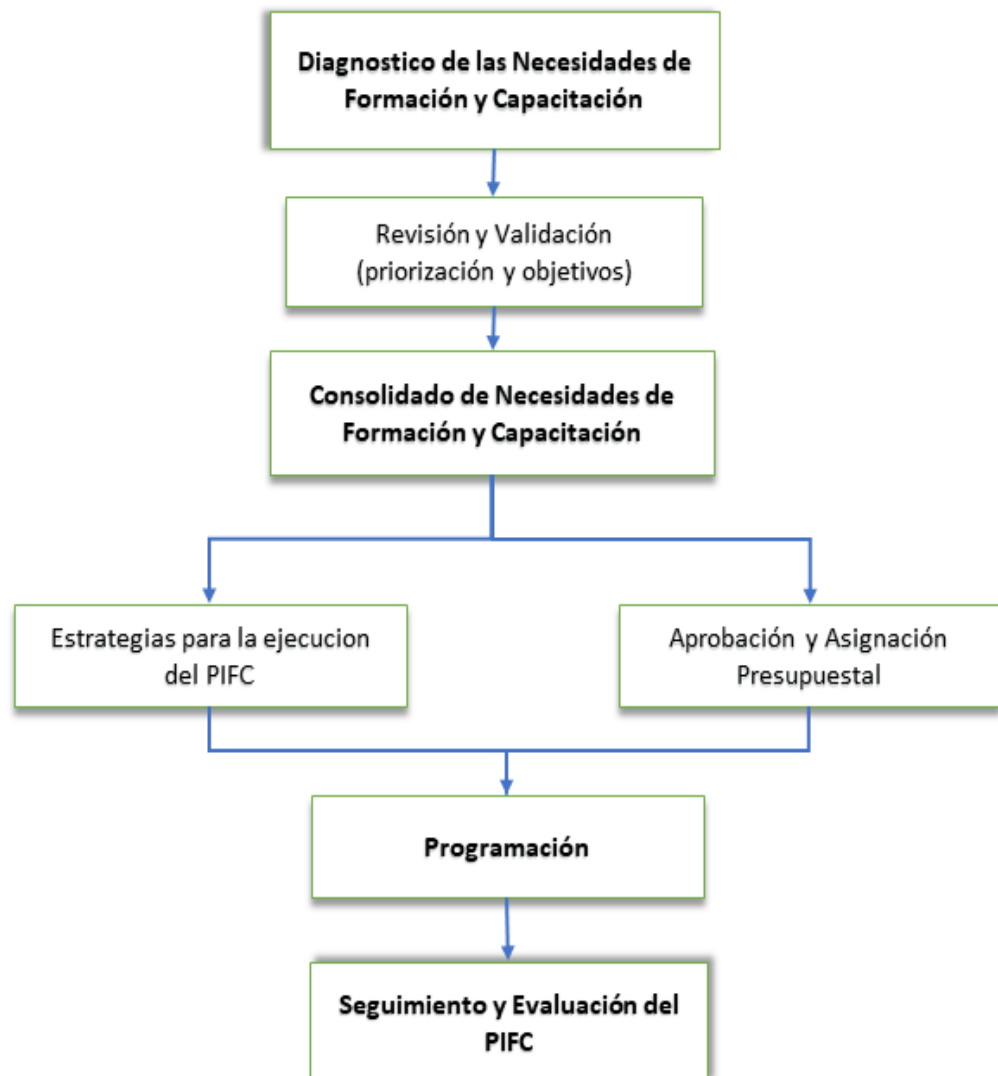
Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano potenciando actitudes, habilidades y conductas, en desarrollo y fortalecimiento de la ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa (Resolución GG No. 001691 de diciembre 19 de 2011).



7. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

7.1. Fases

Conforme los procedimientos establecidos por la empresa, se presentan las fases de diseño, ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Formación y Capacitación:



7.1.1. Diagnóstico de Necesidades de Formación y Capacitación

De conformidad con el procedimiento 191P02 “Realizar Formación y Capacitación” cada una de las gerencias cuentan con un Representante de Capacitación, quien realiza un Diagnóstico de Necesidades de Formación y Capacitación en el formato 191P02F003. El diagnóstico determina la formación y capacitación requerida para alcanzar los objetivos estratégicos y de los procesos de cada una de las gerencias.

7.1.1.1 Revisión y validación (priorización y capacitación)

Las gerencias realizan una priorización de cada uno de los temas de formación y capacitación conforme la relevancia de cada objetivo, para la presente vigencia se dará prioridad a los temas de formación que responden a las siguientes modalidades, como medida transitoria a la implementación del Modelo de Gestión por Competencias y con el fin de cerrar las brechas de formación que han sido requeridas en los planes de mejoramiento SER y SEP y de los años 2023 y 2024:

- a. Las capacitaciones requeridas en los planes de mejoramiento del SER y SEP de los años 2023 y 2024 que aún se encuentren pendientes por desarrollar. Una vez se cuente con los planes de mejoramiento del SER y SEP 2023, estos serán incorporados a diagnóstico.
- b. Los módulos de aprendizaje contenidos en la Universidad Corporativa EMCALI, al menos en un 50% de los mismos.
- c. Los temas de formación requeridos para atender planes de mejoramiento suscritos por hallazgos.
- d. Los temas de formación requeridos para atender nueva normativa o regulación.

7.1.2. Consolidado de Necesidades de Capacitación

Se atenderán las necesidades conforme el nivel de importancia de los objetivos, determinando el nivel 1 como el más relevante. Se atenderán los temas que componen los demás objetivos bajo la modalidad de capacitación Interna y Externa (Sena y derivada de contratos), conforme las capacidades organizacionales. Los consolidados aprobados se encuentran en el Anexo No. 1 del presente plan.

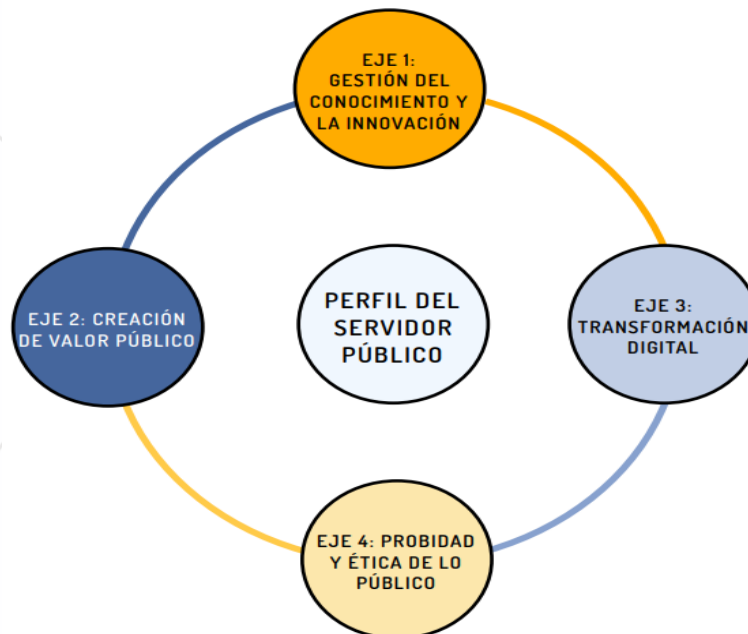


7.1.3. Estrategias para la ejecución del PIFC

El PIFC será atendido con las siguientes estrategias de formación:

Interna	<ul style="list-style-type: none"> • Transferencia de conocimientos
Externa Contratada	<ul style="list-style-type: none"> • Conforme el presupuesto aprobado
Externa Derivada Contratos	<ul style="list-style-type: none"> • Incluida en los contratos por uso de tecnologías y/o nuevos servicios
Apoyo otras entidades	<ul style="list-style-type: none"> • invitaciones de otras instituciones (Ejemplo: Sena) • Acuerdos de voluntades (SENATIC)

En el marco del perfil del servidor publico, 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:



- **Eje 1: Gestión del Conocimiento e Innovación.** Para el desarrollo de este eje se realizarán las siguientes actividades:
 - Compartir el conocimiento adquirido o desarrollado en la organización a través de la transferencia de conocimiento de manera colectiva, por medio de las escuelas formativas de la Universidad Corporativa.
 - Desarrollar una política administrativa para la transferencia de conocimiento individual por relevo generacional y/o pensión de vejez, con el fin de evitar la pérdida de conocimiento.
 - Contar con un centro de entrenamiento propio con todas las herramientas necesarias, para el desarrollo de actividades de conocimiento práctico y teórico. Además, para ser un apalancamiento para el cumplimiento de la normatividad vigente en las UEN

- **Eje 2: Creación de valor público.** Para el desarrollo de este eje se realizarán las siguientes actividades:
 - Crear una política orientada al cumplimiento de manera obligatoria de la formación y capacitación de los directivos de la empresa, para fortalecer la gestión pública orientada a la buena gestión de talento humano, de los recursos que ayuden al cumplimiento de logros y resultados esperados.

- **Eje 3: Transformación digital.** Para el desarrollo de este eje se realizarán las siguientes actividades:
 - Promover el uso y desarrollo de herramientas tecnológicas que permitan preservar, organizar, sistematizar, guardar y compartir datos e información de manera actualizada, para determinar acciones que ayuden al cumplimiento de logros y resultados esperados. (Certificaciones, habilitaciones y competencias de las UEN-Plataforma SENATIC-Onbase-OneDrive).



7.1.4. Aprobación y asignación presupuestal para el PIFC

GERENCIA	PRESUPUESTO 2025
GERENCIA DE AREA COMERCIAL Y GESTION AL CLIENTE	\$ -
GERENCIA GENERAL	\$ -
SECRETARIA GENERAL	\$ -
GERENCIA DE GESTION HUMANA Y ACTIVOS	\$ -
GERENCIA DE AREA FINANCIERA	\$ -
GERENCIA DE ABASTECIMIENTO EMPRESARIAL	\$ -
GERENCIA DE AREA TECNOLOGIA DE INFORMACION	\$ 30.000.000
Total Corporativo	\$ 30.000.000
TODAS LAS GERENCIAS TEMAS TRANSVERSALES	\$ -
APOYO LOGISTICO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y ALQUILER SALONES	\$ -
Total temas transversales	\$ -
GERENCIA UEN DE ACUEDUCTO	\$ 261.920.000
GERENCIA UEN DE ALCANTARILLADO	\$ 167.280.000
GERENCIA UEN DE ENERGIA	\$ 115.000.000
GERENCIA UEN DE TICs	\$ 183.151.675
Total Unidades de Negocio	\$ 727.351.675
Total Capacitación	\$ 757.351.675

7.1.5. Programación

Una vez aprobado el presente Plan Institucional de Formación y Capacitación para la vigencia 2025 los Representantes de Capacitación realizarán la programación de cada uno de los temas de formación.

7.1.6. Seguimiento y Evaluación del PIFC

La evaluación del plan se realizará desde tres perspectivas:

Indicadores de Eficiencia:

- Ejecución del Plan: 75%
- Costo de la capacitación por persona
- Costo de la capacitación por hora



Indicadores de Eficacia:

- Índice de personal formado y capacitación
- Índice de personal certificado en competencias laborales
- Horas de formación persona
- Presupuesto Ejecutado vs Proyectado

Indicadores de Efectividad:

- Encuesta de satisfacción eventos de formación
- Evaluación de la jornada de capacitación
- Informe de Evidencias de Aprendizaje

8. CERTIFICACIÓN TAREAS DE ALTO RIESGO

8.1. Certificación Trabajo Seguro en Alturas

De conformidad con la Resolución 4272 de 2021 del Ministerio de Trabajo: Para la vigencia 2025 se contempla mantener la vigencia de la certificación del personal en los roles que se mencionan a continuación, una vez recibido el examen médico en condiciones de cumple para realizar trabajo en alturas:

- Reentrenamientos
- Trabajador autorizado
- Coordinador de Trabajo en alturas

La labor principal esta encaminada a lograr mayor cantidad de trabajadores en el rol de coordinador.

8.2. Certificación Espacios Confinados

En cumplimiento de la Resolución 491 de 2020 “*Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos en espacios confinados y se dictan otras disposiciones*” se realizará la certificación en espacios confinados del personal requerido por las Unidades Estratégicas de Negocio en los siguientes programas:

- Trabajador entrante en espacios confinados
- Vigía de seguridad para trabajo en espacios confinados
- Supervisor para trabajo en espacios confinados



El presente plan será enviado a cada una de las Gerencias para su gestión y control mediante el Representante de Capacitación respectivo.

Los deberes y responsabilidades para cada servidor público conforme su rol, se encuentran en la política de gestión del conocimiento Resolución GG No.001691 de diciembre 19 de 2011.

En Santiago de Cali se firma en enero de 2025.

PAOLA ANDREA RIVEROS R.
Gerente de Área Gestión Hum. y Activos

MARIA DEL PILAR HERNANDEZ CRUZ
Jefe Unidad Gestión Talento Hum. y Org.

Copia: Gerentes UEN, Gerentes Áreas de apoyo, Representantes de Capacitación

Realizó: Claudia Patricia Gómez García, Paola Andrea Gómez Fiallos– Área Funcional Desarrollo de Competencias y Gestión del Conocimiento



ANEXO No. 1

