



INTRODUCCIÓN

La Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P. necesita implementar procesos de reforma y modernización en sus estructuras, así como ciclos de mejora continua en su gestión, para adaptarse a las dinámicas y necesidades de la sociedad y seguir avanzando en su desarrollo organizacional. En este sentido, la gestión estratégica de la Dirección Administrativa y Financiera de la ESANT S.A. E.S.P. considera fundamental el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026, el cual promueve la atracción y retención del personal más idóneo, fomenta su desarrollo mediante competencias laborales y facilita un desempeño orientado a resultados concretos y medibles, alineados con el propósito de la empresa en la prestación de servicios públicos.

Por ello, la Dirección Administrativa y Financiera incluye en su Plan Institucional de Capacitación para el año 2026, una planificación y gestión estratégica para una ejecución efectiva, con el objetivo de potenciar las capacidades y competencias del personal, promover un liderazgo efectivo y fomentar una nueva cultura organizacional basada en valores, principios y aumento de la productividad.

La premisa fundamental es que la mejora continua del desempeño de los trabajadores se traduce en una mejor prestación de servicios por parte de ESANT S.A. E.S.P., lo cual influye directamente en el aumento de la confianza del ciudadano en una empresa proveedora de servicios públicos.

El Plan Institucional de Capacitación de la ESANT S.A. E.S.P., para el año 2026 tiene como objetivo principal innovar en la generación de valor, compartido por todos los implicados. Para alcanzar este propósito, se concentrará en abordar los desafíos más complejos, explorando y probando alternativas de manera eficiente hasta dar con soluciones efectivas dentro de la empresa.

Dentro del marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto crucial será la adopción de lineamientos específicos en materia de capacitación y formación del personal para agilizar los procesos. De esta manera, fomentar una cultura organizacional del aprendizaje se convierte en una garantía de que los trabajadores estarán preparados para abordar las problemáticas y necesidades utilizando su mayor activo: el talento humano.

Este enfoque no solo se traduce en la generación de conocimiento, sino que también impulsa la evolución, la innovación y el mantenimiento de un desempeño óptimo en la organización.

El presente documento, plantea el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P., establece los lineamientos que orientarán la formación y capacitación del personal de la organización.



INTRODUCCIÓN	1
1. ASPECTOS GENERALES	3
1.1. TIPO DE ENTIDAD	3
2. OBJETIVOS	3
2.1. Objetivo General	3
2.2. Objetivos Especifico	3
3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	4
4. LINEAMIENTOS NORMATIVOS	4
4.1 LA CAPACITACIÓN COMO DERECHO	5
5. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	5
6. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	5
7. PLAN DE CAPACITACIÓN	6
7.1 ALCANCE	6
7.2 PRESUPUESTO	6
7.3. EJECUCIÓN	6
7.4. EJECUTOR	6
7.5. RESPONSABLES	6
7.6. ESCENARIOS DE TRABAJO	6
7.7. METODOLOGÍA	7
7.8. MODALIDADES Y HERRAMIENTAS	21
8. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2026	21
8.1. DESARROLLO	21
8.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	22



1. ASPECTOS GENERALES

1.1. TIPO DE EMPRESA.

La constitución de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P., se formalizó a través de la escritura pública No. 2041, el 14 de agosto de 2013, ante la notaría primera del círculo notarial de Bucaramanga. Esta escritura fue posteriormente inscrita en la cámara de comercio de Bucaramanga el 27 de agosto de 2013 con el número 112998. A lo largo de su historia, la empresa ha experimentado reformas, como se evidencia en las escrituras públicas No. 3000, 3001, y 232 de noviembre de 2015 y 2016 respectivamente, todas emitidas por la misma notaría. Además, se llevó a cabo una compilación y reforma estatutaria, mediante la escritura número 1024 del 22 de marzo de 2023.

Según lo establecido en la escritura 2041 de 2013, modificada y compilada por la escritura pública No. 1024 del 22 de marzo de 2023, ESANT S.A. E.S.P., se constituyó como una sociedad anónima por acciones de carácter mixto, dedicada a la prestación de servicios públicos domiciliarios. Su régimen jurídico se rige por las leyes colombianas aplicables a las empresas de servicios públicos domiciliarios, incluyendo la ley 142 de 1994, 143 de 1994, 286 de 1996, 632 de 2000, 689 de 2001, 1117 de 2006, 1341 de 2009, 1844 de 2017, 1978 de 2019, 2108 de 2021, y demás normas complementarias y concordantes. Asimismo, la empresa se sujeta a las disposiciones del Código de Comercio colombiano. Se le reconoce autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal, y ejerce su objeto social de acuerdo con lo establecido en sus estatutos.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Establecer los lineamientos para que la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P., formule su Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 con el fin de lograr la profesionalización de los trabajadores, ligando al desarrollo de la identidad y cultura de la organización y de una gestión efectiva.

2.2. Objetivos Específico

- Establecer las orientaciones estratégicas en materia de capacitación y formación de los trabajadores.
- Determinar los procesos estandarizados para que la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P., realicen estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y los trabajadores y/o contratistas para desarrollar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la oferta de formación y capacitación.
- Generar las bases para el desarrollo de la identidad del trabajador en una perspectiva de corto o mediano plazo, integrada a la cultura organizacional de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. -ESANT S.A. E.S.P.



3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P., fundamenta el Plan Institucional de Capacitación y desarrollo individual con base en los siguientes principios:

- **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.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los trabajadores en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas y planes de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **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 de los trabajadores y/o contratistas de la ESANT S.A. E.S.P.
- **Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la Práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas, planes y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

4. LINEAMIENTOS NORMATIVOS

El análisis normativo es un apoyo para el desarrollo de los lineamientos de este plan, así como para entidades que generan una oferta institucional de capacitación. Este análisis aclara conceptos y ofrece elementos sobre las normas en materia de formación y capacitación, por lo cual se debe entender que la ley y las normas ofrecen límites a la gestión, por lo tanto se deben tomar como marcos de referencia y, dentro de estos marcos, la gestión orientada por la innovación y una buena planeación debe ofrecer diversas alternativas para hacer de la capacitación un escenario de mejora continua, tanto para los trabajadores como para la organización y la ciudadanía.



4.1 LA CAPACITACIÓN COMO DERECHO

Los procesos de capacitación están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento legal que rige al sector privado se ha diseñado para orientar el propósito en el marco de las garantías de las relaciones laborales, esto es, la capacitación como un derecho. A continuación, se detallan las normas vinculadas al respecto:

La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su artículo 53 establece:

(...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Además, la capacitación y la formación de los trabajadores se sustenta en los siguientes fundamentos legales y reglamentarios como:

- Ley 142 y 143 de 1994.
- Ley 1567 de 1998.
- Ley 115 de 1994.
- Ley 1960 del 2019.
- Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo adicionen, modifiquen o deroguen .
- Estatutos de ESANT S.A. E.S.P.

5. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

- Elevar el nivel de rendimiento de los trabajadores, con ello, al incremento de la productividad y el mejoramiento en la prestación del servicio.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo y la calidad y, con ello, a elevar la productividad laboral.
- Fortalecimiento de las competencias laborales del trabajador

6. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En el apartado de metodología, se describen las necesidades de capacitación, identificadas por los distintos ejes, a continuación, se mencionan las áreas de impacto dentro de los procesos de formación.

Áreas: Estratégicas
Misionales



Apoyo

7. PLAN DE CAPACITACIÓN

7.1 ALCANCE

El presente Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 es de aplicación para todos los trabajadores que laboran y/o prestan sus servicios en la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P.

7.2 PRESUPUESTO

El presupuesto destinado por la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S. P., para la implementación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 para los trabajadores es de **DOCE MILLONES DE PESOS MCTE (12.000. 000.00)**.

7.3. EJECUCIÓN

La ejecución del Plan institucional de capacitación PIC 2026, se realizará con personal capacitado, ya sea con entidades públicas o privadas, a través de alianzas, contratos o convenios, teniendo en cuenta las temáticas planteadas y las necesidades de cada área.

7.4. EJECUTOR

El ejecutor del Plan institucional de Capacitación PIC para la vigencia 2026, es la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P., liderado por la Dirección Administrativa y Financiera de la Empresa de Servicios Públicos y sus profesionales competentes en Administración del Talento Humano.

7.5. RESPONSABLES

Los responsables de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas comprendidos en el Plan de Institucional de Capacitación - PIC 2026 de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P., estará a cargo por los profesionales competentes en Administración del Talento Humano de la Dirección Administrativa y Financiera de la ESANT S.A. E.S.P.

7.6. ESCENARIOS DE TRABAJO

Las capacitaciones se realizarán por agentes tanto internos como externos a la organización, así mismo en escenarios de otras entidades y en modalidades presencial y virtual; también por medio de alianzas estratégicas con instituciones privadas o públicas y organizaciones educativas.



7.7. METODOLOGÍA

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 es dirigido a los Trabajadores de la de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P., y elaborado a partir de la identificación de las necesidades de cada una de las dependencias o direcciones y encuesta aplicadas.

La metodología implementada en la organización consistió en aplicar un cuestionario a través de la plataforma Google Encuestas, enviando el enlace a los trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P.:

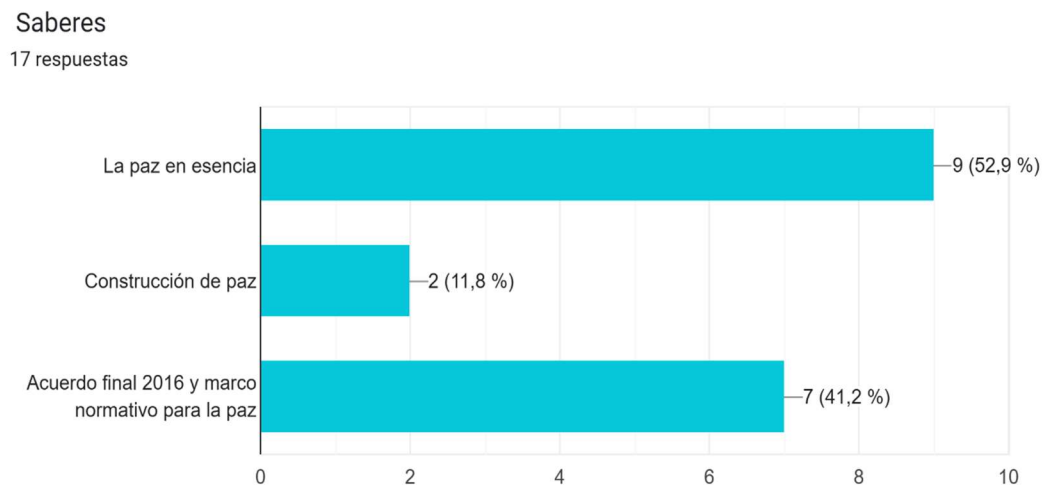
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdyEuBQ77cLO0Cu49mwhTK5y36T48E8zDZjJF8920hZ7erXIA/viewform?usp=header> para su diligenciamiento. Adicionalmente, se utilizó el FORMATO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN FR-GTH-DDP-002, disponible en el Drive Corporativo de la organización, con el propósito de identificar las necesidades de capacitación por cada Dirección.

La encuesta de Google presenta una serie de ejes transversales, los cuales se detallan a continuación:

1. Eje 1: Eje de paz total, memoria y derechos humanos:

El Eje de Paz Total, Memoria y Derechos Humanos es una línea estratégica de capacitación que busca promover en los trabajadores el reconocimiento, respeto y garantía de los derechos humanos, la construcción de paz en los entornos laborales y sociales, y la apropiación de la memoria histórica como herramienta para la no repetición de hechos de violencia, contribuyendo así a una cultura organizacional ética, incluyente y socialmente responsable.

Figura 1 Eje de paz total, memoria y derechos humanos – Saberes

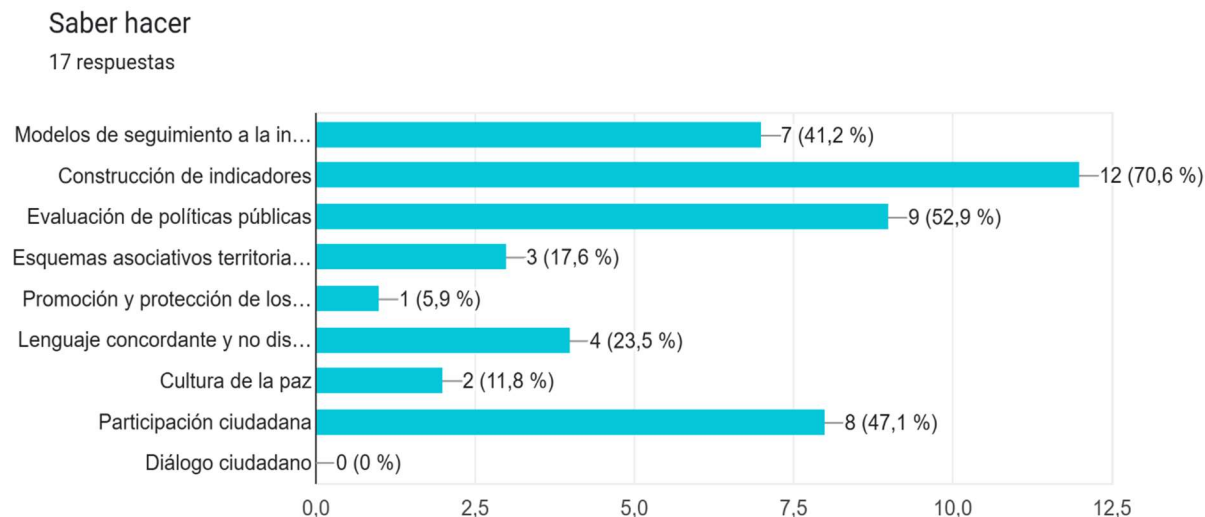


Nota: El análisis de la gráfica evidencia que, de un total de 17 respuestas, el mayor nivel de conocimiento se concentra en el componente “La paz en esencia”, con un 52,9 % (9 personas), lo que indica una apropiación significativa de los conceptos básicos relacionados con la paz; en segundo lugar, el tema “Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz” alcanza un 41,2 % (7 personas), reflejando un nivel intermedio de comprensión en aspectos normativos e históricos; finalmente, “Construcción de paz” presenta el porcentaje más bajo con un 11,8 % (2 personas), lo que sugiere una oportunidad de fortalecimiento en este eje,



especialmente en lo relacionado con la aplicación práctica y el rol activo de los trabajadores en la consolidación de entornos de paz.

Figura 2 Eje de paz total, memoria y derechos humanos – Saber Hacer



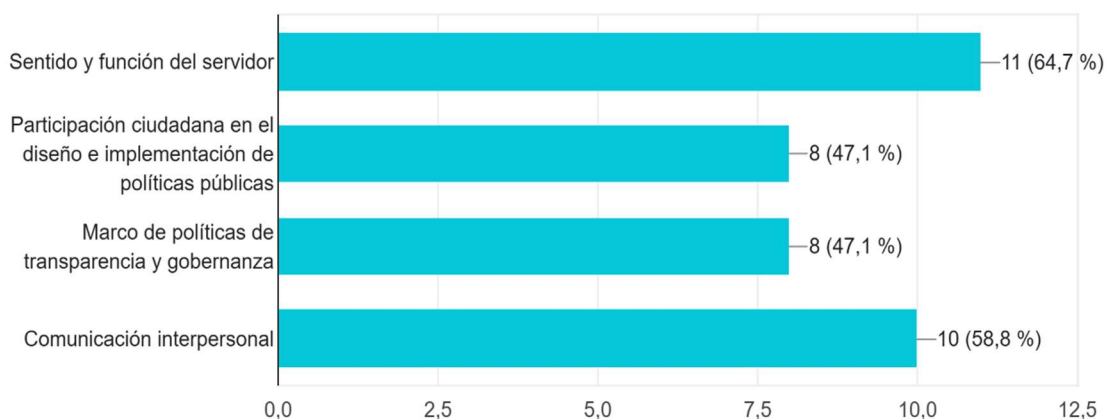
Nota: El análisis de la gráfica de “Saber hacer” muestra que, de un total de 17 respuestas, la mayor fortaleza se concentra en la “Construcción de indicadores” con un 70,6 % (12 personas), seguida de la “Evaluación de políticas públicas” con un 52,9 % (9 personas) y la “Participación ciudadana” con un 47,1 % (8 personas), evidenciando un buen nivel de competencias técnicas y de análisis; en un nivel intermedio se ubican los “Modelos de seguimiento a la implementación” con 41,2 % (7 personas) y el “Lenguaje concordante y no discriminatorio” con 23,5 % (4 personas); mientras que las menores apropiaciones se presentan en “Esquemas asociativos territoriales” con 17,6 % (3 personas), “Cultura de la paz” con 11,8 % (2 personas) y “Promoción y protección de los derechos” con 5,9 % (1 persona), destacándose además que “Diálogo ciudadano” no presenta registros (0 %), lo que evidencia una oportunidad clara de fortalecimiento en habilidades prácticas relacionadas con la interacción social, la garantía de derechos y la construcción participativa de paz.

Figura 3 Eje de paz total, memoria y derechos humanos – Saber Ser



Saber ser

17 respuestas



Nota: El análisis de la gráfica de “Saber ser” evidencia que, de un total de 17 respuestas, la mayor fortaleza se encuentra en el “Sentido y función del servidor” con un 64,7 % (11 personas), seguido de “Comunicación interpersonal” con un 58,8 % (10 personas), lo que refleja un adecuado desarrollo de competencias actitudinales relacionadas con el rol y la interacción; por su parte, tanto la “Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas” como el “Marco de políticas de transparencia y gobernanza” presentan un 47,1 % (8 personas cada uno), ubicándose en un nivel intermedio, lo que sugiere la necesidad de seguir fortaleciendo aspectos asociados a la participación activa, la ética pública y la cultura de la transparencia dentro del ejercicio laboral.

Temáticas sugeridas para el eje de Paz total, Memoria y Derechos Humanos

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> • La paz en esencia
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de indicadores
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido y función del trabajador

2. Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

Se orienta a fortalecer la conciencia y responsabilidad de los trabajadores y contratistas frente al cuidado del entorno, promoviendo prácticas sostenibles, el uso adecuado de los recursos y la protección del medio ambiente, en coherencia con la normatividad vigente y el compromiso organizacional con el desarrollo sostenible y el bienestar colectivo.

Figura 4 Eje de territorio, vida y ambiente – Saberes



Saberes

17 respuestas

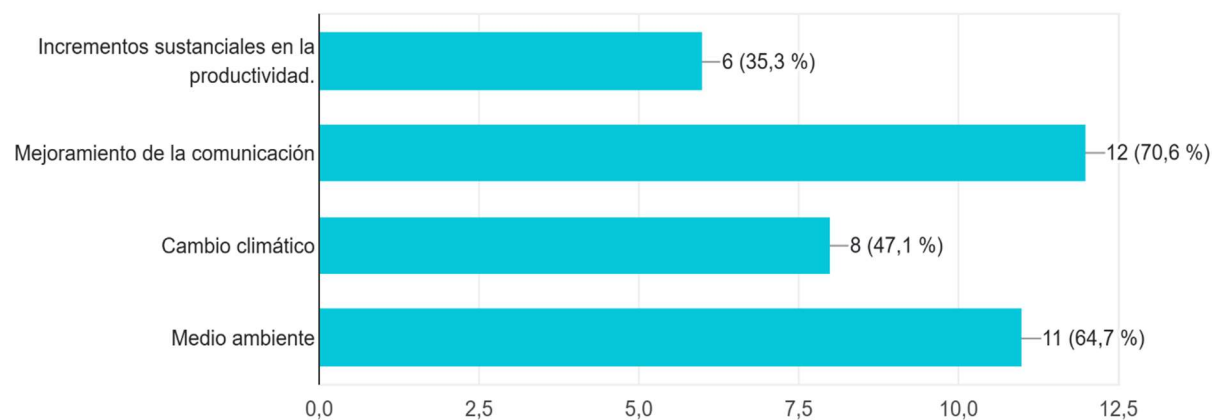


Nota: El análisis de la gráfica de “Saberes” en el eje de territorio, vida y ambiente evidencia que, de un total de 17 respuestas, el mayor nivel de conocimiento se concentra en “Energías limpias y conflictos socioambientales” con un 76,5 % (13 personas), lo que refleja una alta apropiación de este tema; mientras que “Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía” y “Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial” presentan un 52,9 % cada uno (9 personas), ubicándose en un nivel intermedio, lo que indica la necesidad de fortalecer estos conocimientos para lograr una comprensión más integral del territorio y la sostenibilidad ambiental.

Figura 5 Eje de territorio, vida y ambiente – Saber hacer

Saber hacer

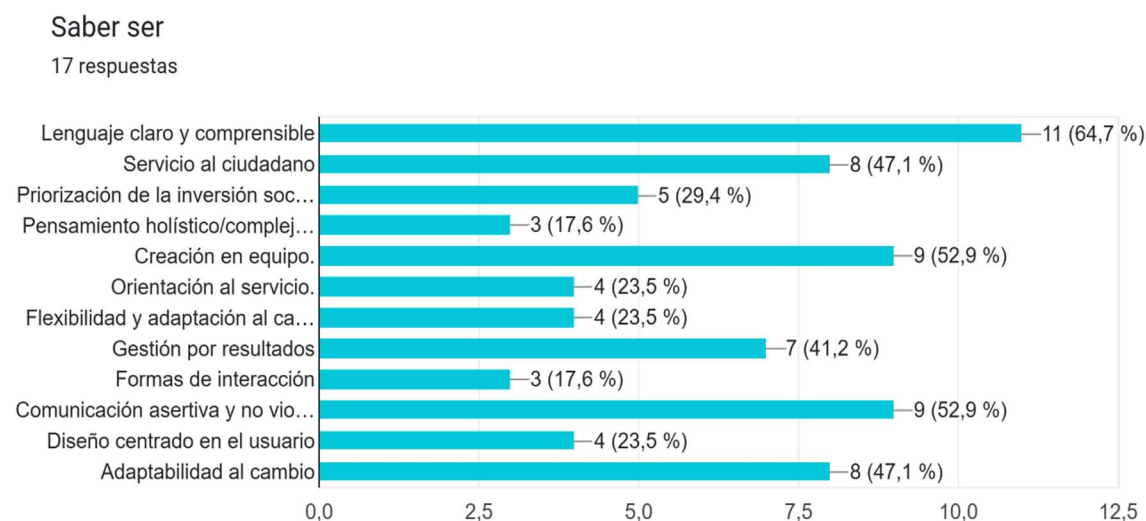
17 respuestas



Nota: El análisis de la gráfica de “Saber hacer” en el eje de territorio, vida y ambiente muestra que, de un total de 17 respuestas, la mayor fortaleza se encuentra en el “Mejoramiento de la comunicación” con un 70,6 % (12 personas), seguido de “Medio ambiente” con un 64,7 % (11 personas), lo que evidencia un buen desarrollo de habilidades prácticas en estos ámbitos; en un nivel intermedio se ubica “Cambio climático” con un 47,1 % (8 personas), mientras que “Incrementos sustanciales en la productividad” presenta el porcentaje más bajo con un 35,3 % (6 personas), lo que sugiere la necesidad de fortalecer competencias que articulen la sostenibilidad ambiental con la eficiencia productiva dentro del contexto organizacional.



Figura 6 Eje de territorio, vida y ambiente – Saber Ser



Nota: La gráfica muestra que las principales fortalezas se concentran en lenguaje claro y comprensible (64,7%), así como en creación en equipo y comunicación asertiva (52,9%), lo que evidencia buenas habilidades de interacción y colaboración. En un nivel intermedio se ubican competencias como servicio al ciudadano y adaptabilidad al cambio (47,1%), junto con gestión por resultados (41,2%), que reflejan un desempeño aceptable pero perfectible. Por otro lado, las áreas con menor desarrollo incluyen pensamiento holístico y formas de interacción (17,6%), además de aspectos como orientación al servicio, flexibilidad y diseño centrado en el usuario (23,5%), lo que indica oportunidades de mejora en enfoque estratégico, innovación y adaptación.

Temáticas sugeridas el eje de Territorio, Vida y Ambiente:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> Energías limpias y conflictos socioambientales
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> Mejoramiento de la comunicación
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> Lenguaje claro y comprensible

3. Eje 3: Mujer, inclusión y diversidad:

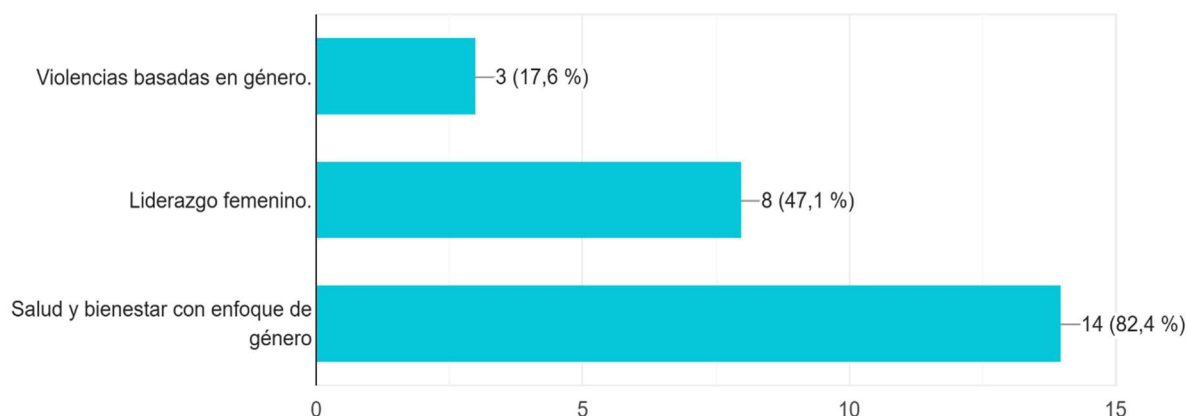
Este eje tiene como objetivo promover entornos laborales equitativos, respetuosos y libres de discriminación, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas, especialmente para las mujeres y grupos históricamente vulnerables. Este eje busca implementar políticas y prácticas que fomenten la equidad de género, la inclusión de la diversidad (cultural, étnica, generacional, orientación sexual, discapacidad, entre otras) y la prevención de cualquier tipo de violencia o discriminación. Asimismo, impulsa acciones como la participación equitativa en cargos de liderazgo, la conciliación entre la vida laboral y personal, y la sensibilización organizacional para fortalecer una cultura basada en el respeto, la justicia y la valoración de las diferencias:

Figura 7 Eje de Mujer, Inclusión y diversidad – Saberes



Saberes

17 respuestas



Nota: La gráfica del eje Mujer, Inclusión y Diversidad (Saberes) muestra que la mayor fortaleza se encuentra en salud y bienestar con enfoque de género (82,4%), evidenciando un alto nivel de conocimiento en este tema. En un nivel intermedio se ubica el liderazgo femenino (47,1%), lo que indica una presencia moderada pero aún con margen de fortalecimiento. En contraste, el conocimiento sobre violencias basadas en género (17,6%) es significativamente bajo, lo que representa una brecha importante que requiere atención prioritaria para lograr una comprensión más integral del enfoque de género.

Figura 8 Eje de Mujer, Inclusión y diversidad – Saber hacer

Saber hacer

17 respuestas

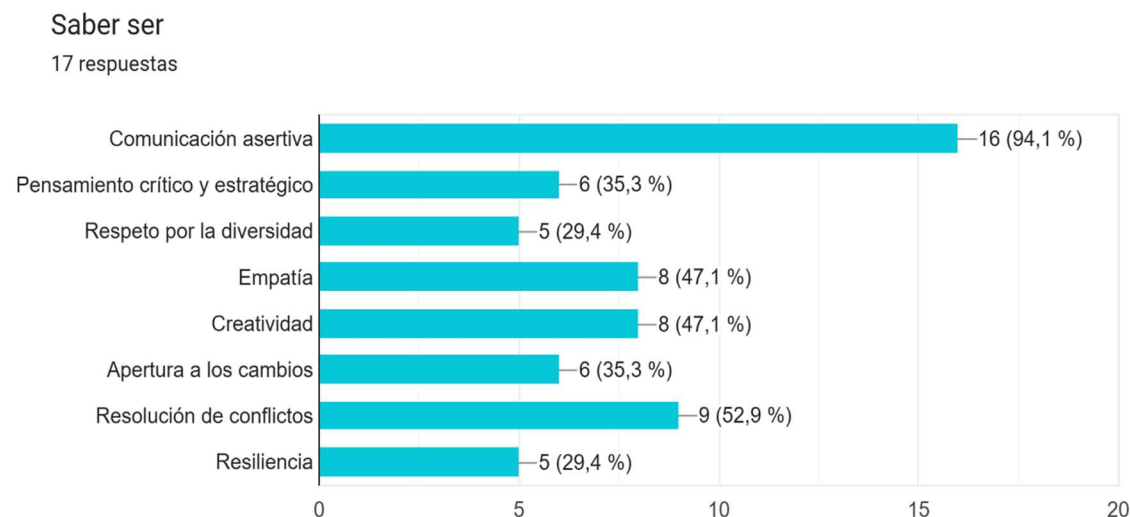


Nota: La gráfica de Saber hacer muestra que la principal fortaleza se encuentra en la planificación de proyectos con perspectiva de género (52,9%), evidenciando una buena capacidad para incorporar este enfoque en la gestión. En un nivel intermedio se ubican tanto los protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones como mérito e inclusión y diversidad (41,2%), lo que refleja avances importantes, pero aún no consolidados. Por otro lado, el autodiagnóstico de brechas de género



(23,5%) presenta el nivel más bajo, indicando una debilidad en la capacidad de análisis interno que resulta clave para orientar acciones más efectivas en equidad de género.

Figura 9 Eje de Mujer, Inclusión y diversidad – Saber ser



Nota: La gráfica muestra que la competencia más destacada es la comunicación asertiva, con un 94,1% (16 respuestas), lo que indica un claro predominio de esta habilidad entre los participantes. En un segundo nivel se encuentran la resolución de conflictos con 52,9% (9 respuestas), así como la empatía y la creatividad, ambas con 47,1% (8 respuestas), reflejando un desarrollo intermedio en estas áreas. Por su parte, el pensamiento crítico y estratégico y la apertura a los cambios alcanzan un 35,3% (6 respuestas cada una), evidenciando oportunidades de mejora. Finalmente, el respeto por la diversidad y la resiliencia presentan los porcentajes más bajos, con 29,4% (5 respuestas cada una), lo que sugiere que estas competencias requieren mayor fortalecimiento dentro del grupo. En conjunto, los datos evidencian un perfil con fuerte énfasis en la comunicación, pero con áreas clave que aún pueden potenciarse para lograr un desarrollo más equilibrado

Temáticas sugeridas el eje de Mujer Inclusión y Diversidad:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> Salud y bienestar con enfoque de género
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> Planificación de proyectos con perspectiva de enfoque de género
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación asertiva

4. Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

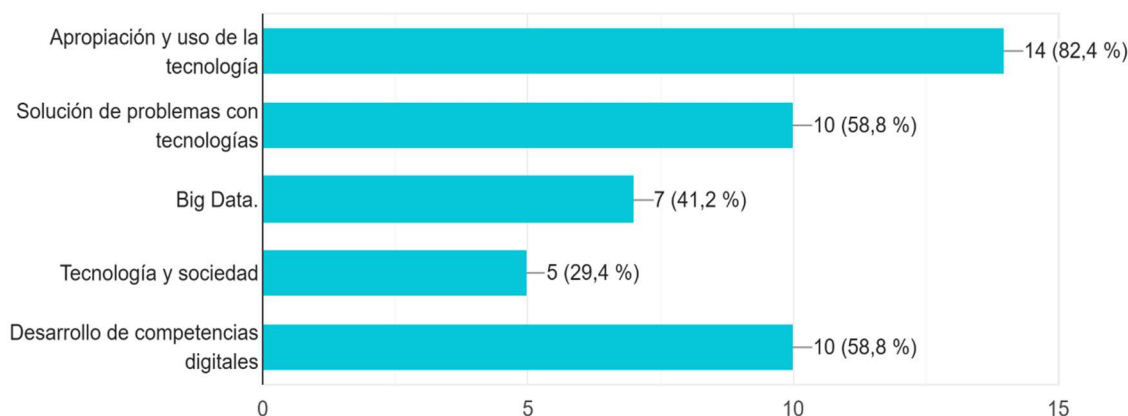
Este eje busca impulsar la integración de tecnologías innovadoras en los procesos institucionales, promoviendo la digitalización, la automatización y el uso eficiente de herramientas tecnológicas para optimizar el desempeño organizacional. A través de este eje, se fomenta el desarrollo de competencias digitales, la adaptación a nuevas metodologías de trabajo y la implementación de soluciones tecnológicas que mejoren la productividad, la comunicación y la toma de decisiones. Además, contribuye a la modernización de la institución, garantizando su competitividad y capacidad de respuesta en un entorno cada vez más digitalizado. A continuación, se detallan los datos correspondientes a los resultados de este eje:



Figura 10 Eje de Transformación Digital y cibercultura – Saberes

Sabares

17 respuestas

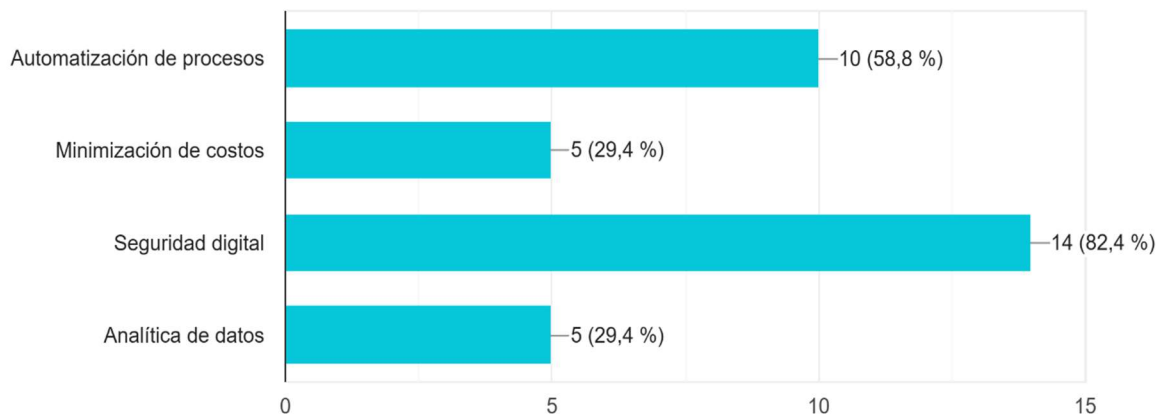


Nota: La gráfica evidencia que el saber más consolidado es la apropiación y uso de la tecnología, con un 82,4% (14 respuestas), lo que refleja un alto nivel de familiaridad y manejo tecnológico entre los participantes. En un nivel intermedio se ubican la solución de problemas con tecnologías y el desarrollo de competencias digitales, ambas con 58,8% (10 respuestas), indicando que más de la mitad del grupo aplica la tecnología de manera funcional y orientada a resultados. Asimismo, el conocimiento en Big Data alcanza un 41,2% (7 respuestas), mostrando un desarrollo moderado en este campo más especializado. Finalmente, tecnología y sociedad presenta el porcentaje más bajo con 29,4% (5 respuestas), lo que sugiere una menor reflexión crítica sobre el impacto social de la tecnología. En conjunto, los resultados muestran una sólida base en el uso práctico de herramientas digitales, pero con oportunidades de fortalecimiento en aspectos analíticos y críticos del entorno digital.

Figura 11 Transformación Digital y cibercultura – Saber hacer

Saber hacer

17 respuestas



Nota: La gráfica muestra que la habilidad más desarrollada es la seguridad digital, con un 82,4% (14 respuestas), lo que evidencia una alta conciencia y manejo de prácticas seguras en entornos digitales. En un nivel intermedio se encuentra la automatización de



procesos, con 58,8% (10 respuestas), indicando que más de la mitad de los participantes aplica herramientas para optimizar tareas. En contraste, la minimización de costos y la analítica de datos presentan los porcentajes más bajos, ambos con 29,4% (5 respuestas), lo que sugiere limitaciones en el uso estratégico de la información y en la eficiencia económica de los procesos. En conjunto, los resultados reflejan un enfoque fuerte en la protección digital, pero con oportunidades de mejora en el análisis de datos y la optimización de recursos para lograr un desempeño más integral.

Figura 12 Eje de Transformación Digital y cibercultura – Saber Ser

Saber ser

17 respuestas



Nota: La gráfica de “Saber ser”, basada en 17 respuestas, muestra que las competencias mejor valoradas son Ética en el contexto digital y manejo de datos y Manejo del tiempo, ambas con un 64.7% (11 personas), lo que indica un buen nivel de desarrollo en estas áreas; en cambio, Comunicación y lenguaje tecnológico presenta un 52.9% (9 personas), siendo la más baja y evidenciando una oportunidad de mejora. En general, los resultados reflejan un desempeño relativamente equilibrado, aunque conviene fortalecer las habilidades de comunicación en entornos tecnológicos para lograr un desarrollo más completo.

Temáticas sugeridas el eje de Transformación Digital y Cibercultura:

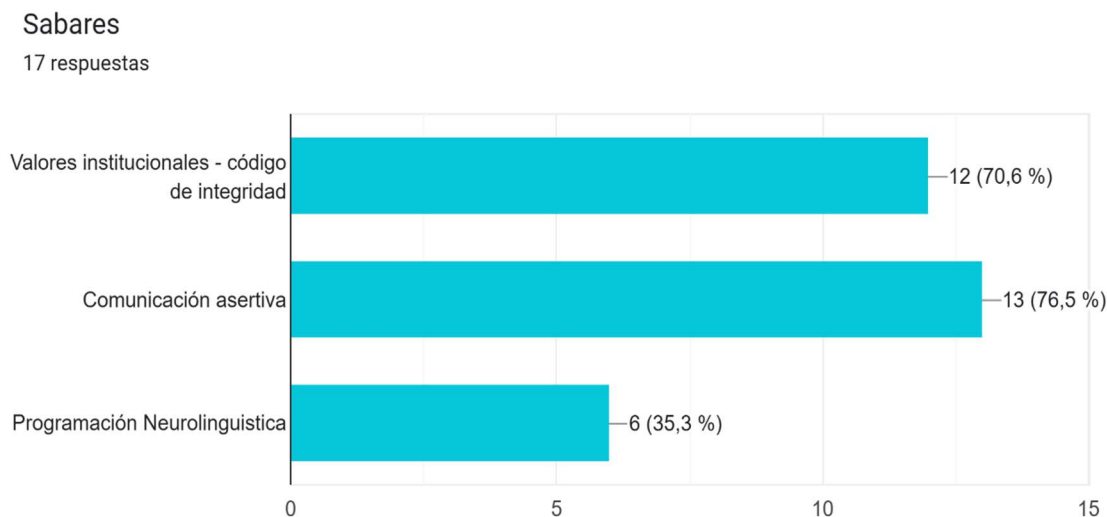
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> • Apropiación y uso de la tecnología
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad Digital
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo del tiempo

5. Eje 5: Probidad, Ética e Identidad

Este eje busca el fortalecimiento de los valores, principios y comportamientos que guían la actuación íntegra de los colaboradores dentro de la organización. Busca promover la transparencia, la honestidad, la responsabilidad y el cumplimiento normativo, así como consolidar el sentido de pertenencia e identidad institucional. A través de este eje se desarrollan competencias que favorecen la toma de decisiones éticas, la prevención de conductas indebidas y la construcción de una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto y el compromiso con los objetivos y valores de la entidad. A continuación, se detallan los datos correspondientes a los resultados de este eje:

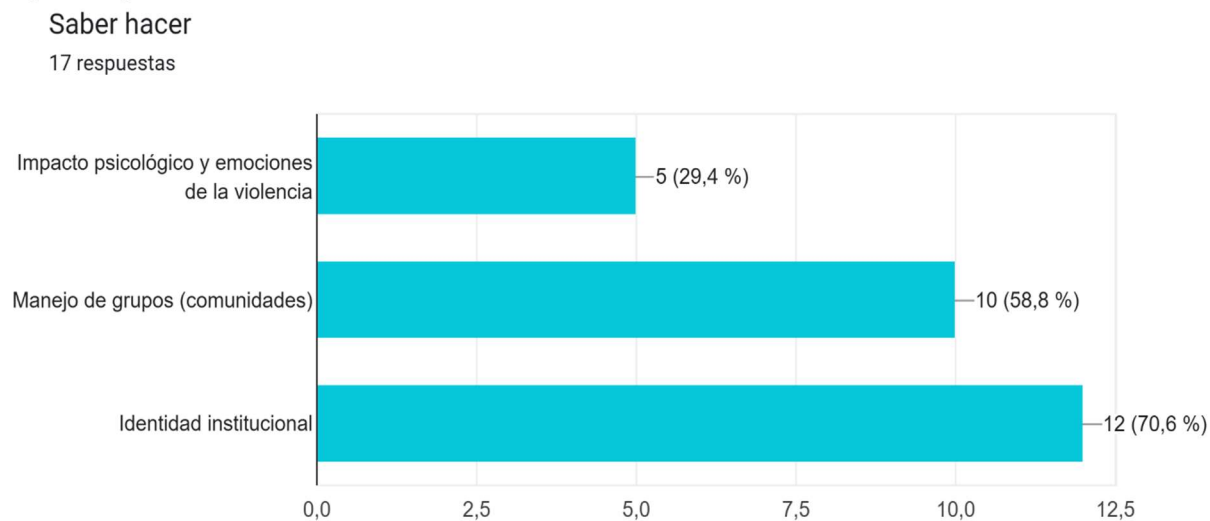


Figura 13 Eje de Probidad, Ética e Identidad – Saberes



Nota: La gráfica del eje “Probidad, ética e identidad”, con 17 respuestas, muestra que la competencia mejor valorada es Comunicación asertiva con un 76.5% (13 personas), seguida de Valores institucionales – código de integridad con un 70.6% (12 personas), lo que indica un buen nivel de apropiación de principios éticos y habilidades comunicativas; en contraste, Programación Neurolingüística presenta un 35.3% (6 personas), siendo significativamente menor y evidenciando una clara área de mejora. En general, los resultados reflejan fortalezas en ética y comunicación, pero la necesidad de reforzar competencias relacionadas con el desarrollo personal y habilidades de influencia.

Figura 14 Eje de Probidad, Ética e Identidad – Saber Hacer

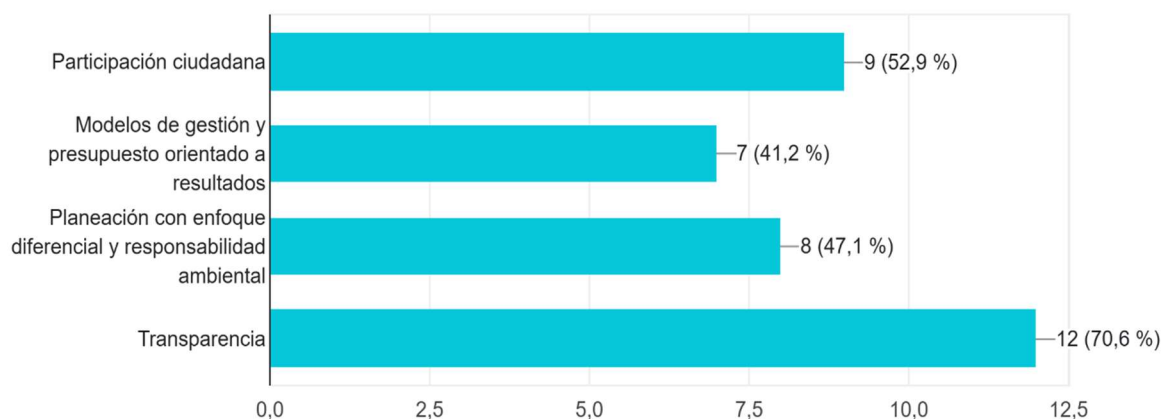


Nota: La gráfica de “Saber hacer”, con 17 respuestas, muestra que la competencia más desarrollada es Identidad institucional con un 70.6% (12 personas), seguida de Manejo de grupos (comunidades) con un 58.8% (10 personas), lo que indica un nivel adecuado en trabajo colectivo y sentido de pertenencia; sin embargo, Impacto psicológico y emociones de la violencia presenta el porcentaje más bajo con 29.4% (5 personas), evidenciando una importante área de mejora. En general, los resultados reflejan fortalezas en identidad y gestión grupal, pero la necesidad de fortalecer habilidades relacionadas con la comprensión emocional y el impacto de la violencia.

Figura 15 Eje de Eje de Probidad, Ética e Identidad – Saber ser



Saber ser
17 respuestas



Nota: De acuerdo con los resultados obtenidos en la dimensión "Saber ser", que contó con un total de 17 respuestas, se evidencia que la Transparencia es el valor más destacado por los participantes con un sólido 70,6%, consolidándose como el pilar fundamental de la muestra. Le siguen en orden de relevancia la Participación ciudadana con un 52,9% y la Planeación con enfoque diferencial y responsabilidad ambiental con un 47,1%, lo que demuestra un interés significativo en la inclusión y la sostenibilidad. Finalmente, los Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados alcanzaron un 41,2%, indicando que, aunque es el área con menor frecuencia relativa, mantiene una presencia importante en la percepción de los encuestados sobre las competencias del ser.

Temáticas sugeridas el eje de Probidad, Ética e Identidad

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación asertiva
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> Identidad Institucional
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> Transparencia

6. Eje 6: Habilidades y Competencias:

Este eje se refiere al conjunto de conocimientos, destrezas, actitudes y valores que los trabajadores y contratistas deben desarrollar o fortalecer para mejorar su desempeño laboral y contribuir al cumplimiento de las metas institucionales.

Figura 16 Eje de Habilidades y Competencias – Saberes



Sabares

17 respuestas

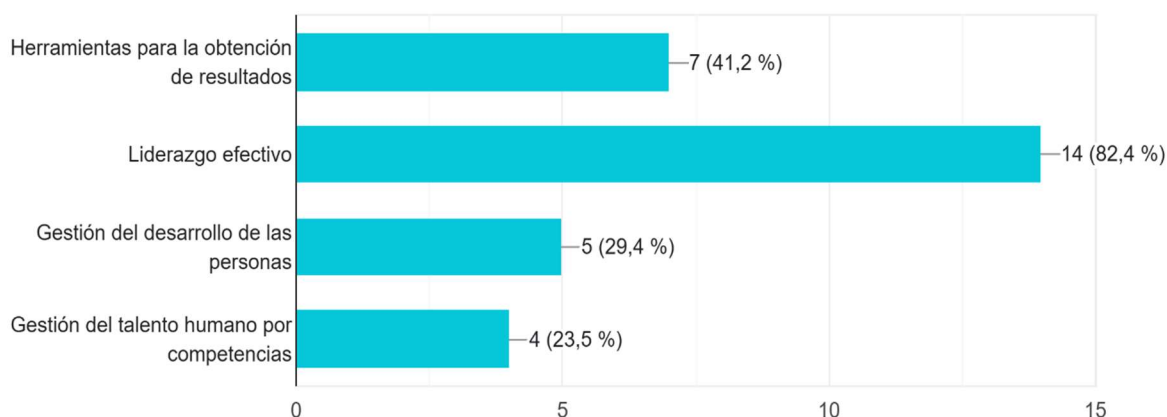


Nota: El análisis del componente "Sabares", basado en un total de 17 respuestas, revela una clara prioridad hacia el desarrollo de capacidades cognitivas superiores. El Pensamiento analítico se posiciona como la necesidad o fortaleza predominante con un 70,6%, seguido por la Comunicación digital con un 52,9%, lo que refleja la importancia de la adaptación a entornos tecnológicos en la gestión actual. En un rango intermedio se ubican la Gestión documental (47,1%) y el Pensamiento crítico (35,3%), competencias esenciales para la organización y la toma de decisiones informadas. Finalmente, el Control interno registra la menor incidencia con un 17,6%, sugiriendo que, en comparación con las habilidades de análisis y comunicación, es percibido como un área de menor urgencia o con un nivel de dominio previo más estable dentro del grupo evaluado.

Figura 17 Eje de Habilidades y Competencias – Saber Hacer

Saber hacer

17 respuestas



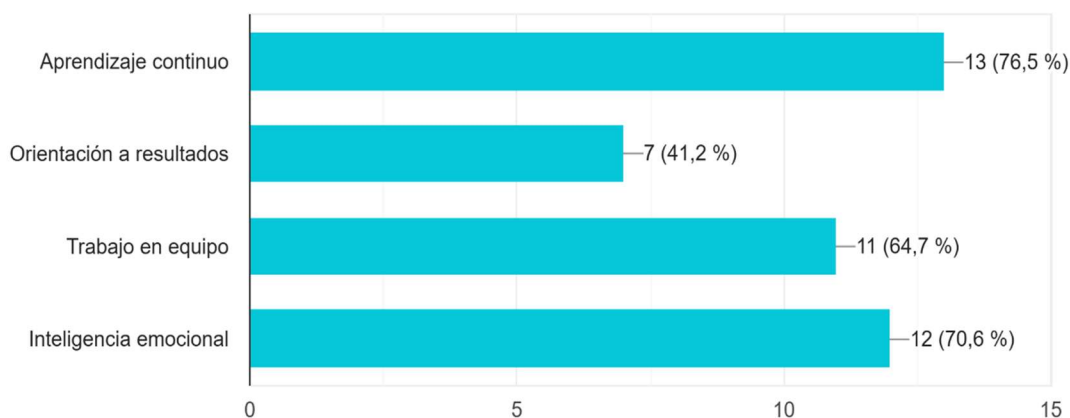
Nota: En relación con el componente "Saber hacer", los resultados obtenidos de las 17 respuestas reflejan una prioridad absoluta hacia el Liderazgo efectivo, el cual alcanza un notable 82,4%, consolidándose como la competencia práctica más demandada o relevante para el grupo. Le siguen las Herramientas para la obtención de resultados con un 41,2%, indicando un interés en metodologías de eficiencia operativa. Por otro lado, los temas relacionados con la administración de equipos presentan una incidencia menor pero significativa: la Gestión del desarrollo de las personas obtuvo un 29,4% y la Gestión del talento humano por competencias un 23,5%.



competencias un 23,5%. Este panorama sugiere que el Plan Institucional de Capacitación debe enfocarse fuertemente en el fortalecimiento de habilidades de mando, coordinación y ejecución orientada a objetivos institucionales.

Figura 18 Eje de Eje de Habilidades y Competencias – Saber ser

Saber ser
17 respuestas



Nota: En el análisis de las competencias actitudinales del "Saber ser", se observa una marcada inclinación hacia el crecimiento personal y la gestión de relaciones interpersonales, con el Aprendizaje continuo como la categoría principal con un 76,5%. Muy cerca se encuentran la Inteligencia emocional con un 70,6% y el Trabajo en equipo con un 64,7%, lo que sugiere que los encuestados valoran de manera prioritaria la capacidad de adaptación, la empatía y la colaboración dentro del entorno institucional. Por último, la Orientación a resultados obtuvo un 41,2%, indicando que, si bien es una competencia relevante, la prioridad actual del grupo evaluado se centra en fortalecer las habilidades socioemocionales y la actualización constante de conocimientos.

Temáticas sugeridas el eje de Habilidades y Competencias

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento analítico
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo efectivo
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje continuo

Adicional, a lo propuesto en el Plan Institucional de Capacitación 2026, se identificaron por medio del FORMATO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN CÓDIGO: FR-GTH-DDP-002 considerar en lo posible incluir dentro del cronograma de capacitación las siguientes temáticas:

- Power BI.
- Project.
- Comunicación asertiva.
- Normatividad ley 80 – ley 142.
- Programa de transparencia y ética Empresarial - PTEE (riesgos de corrupción, Sarlaft).
- Procesos contractuales.
- Supervisión de contratos.
- Herramientas ofimáticas y de Inteligencia Artificial.



- Manual de contratación interno.
- Elaboración de cuentas de cobro.
- Actualización en normatividad y leyes de contratación pública.
- Calidad.
- Contratación estatal.
- MIPG
- MECI
- SECOP
- Auditorias
- Gestión documental
- Nuevos materiales para la ingeniería.
- Inteligencia artificial.
- Energía Sostenibles.
- Importancia de los SSFV para la generación de energía y beneficios ambientales.
- Administración y uso del tiempo.
- Control de obra.
- Análisis de mercados
- Pronostico y visión nacional
- Innovación tecnológica
- Interventoría de obra
- Proyectos de desarrollo
- Responsabilidad fiscal y disciplinaria
- Presupuesto
- Control de costos
- Finanzas
- Agua potable y saneamiento básico
- Tributación
- Proceso disciplinario
- Proceso sancionatorio
- Actualización en Derecho Societario

La información recopilada se *analizará la viabilidad de poder realizar estas capacitaciones* y se les dará prioridad a aquellas que puedan tener un impacto positivo y relevante en el desarrollo de competencias, habilidades y conocimientos que pueden generar procesos de mejoramiento individual, grupal y de calidad del servicio Institucional.

El Plan Institucional de Capacitación PIC, está dirigido para ser aplicado en la vigencia 2026; sin embargo, las acciones de capacitación se modificarán o se ampliarán de acuerdo con las necesidades que puedan surgir eventualmente durante la vigencia 2026. Así mismo, por las ofertas institucionales de formación de alguna temática específica que puedan ser relevantes para el desarrollo de competencias, habilidades técnicas y de aprendizaje para los trabajadores y/o contratistas de la empresa.



7.8. MODALIDADES Y HERRAMIENTAS

Para el desarrollo de las necesidades, contempladas en el Plan Institucional de Capacitación 2026 (PIC), se utilizarán las siguientes herramientas para darle cumplimiento al mismo:

Entre ellas se tiene:

- Seminarios y talleres.
- Curso de actualización y profundización.
- Video conferencias.
- Charlas grupales.
- Capacitaciones virtuales o presenciales
- Flyer y piezas graficas

El presente Plan Institucional de Capacitación 2026 - PIC, tiene por finalidad el aprendizaje individual y/o colectivo, como un proceso continuo, mediante el cual el individuo y el colectivo de la empresa, adquieren la capacidad de responder de manera creativa a los cambios del entorno y evolucionar en la medida en que se crea cultura.

8. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2026.

8.1. DESARROLLO

Las capacitaciones se desarrollarán a través de alianzas estratégicas con otras entidades, instituciones gubernamentales, entidades estatales u organizaciones educativas de reconocida trayectoria en el Departamento, o con personas naturales e idóneas en el manejo y conocimiento de las distintas temáticas de formación, igualmente se brindará los mejores elementos de apoyo logístico y ayudas educativas a los empleados beneficiarios.

Las instituciones y conferencista deben poseer currículum de alto nivel, además de tener el reconocimiento nacional o internacional en el campo laboral y profesional desde cada una de las temáticas que se requiera formar o capacitar.

El plan de capacitación y formación de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P., se ejecutara en convenio con otras entidades públicas y privadas de educación formal y no formal debidamente reconocidas, así mismo podrán ser dirigidas y desarrolladas por trabajadores y/o contratistas de la empresa que cuenten con los conocimientos, experiencias y manejo de las temáticas reflejadas como necesidades por las distintas áreas y que puedan brindar apoyo en jornadas de capacitación.



El proceso de selección de la entidades o docentes será responsabilidad del profesional encargado de la Dirección Administrativa y Financiera de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P., quien hará los contactos con las instituciones educativas, solicitando y evaluando las diferentes propuestas para ser presentadas al Directo(a)r de la Dirección Administrativa y Financiera de la Empresa, quien adoptará la que más le convenga a la entidad por experiencia, excelencia y calidad.

La Dirección Administrativa y Financiera de la ESANT S.A. E.S.P., previo al trámite administrativo, llevará un control de las capacitaciones realizadas por los Trabajadores y dará a conocer las capacitaciones proyectadas.

Por último, es importante garantizar los procesos de réplica o socialización de los conocimientos y desarrollo de habilidades adquiridos en las capacitaciones. Lo anterior, contribuiría a una efectiva Gerencia del Conocimiento, es decir, se evitaría realizar gastos en capacitaciones y, por el contrario, realizar inversiones en procesos de formación y capacitación para el trabajador y/o contratistas necesarias.

Para que los procesos de formación y capacitación contribuyan al área y a la organización, se deben promover la creación de espacios por parte de la Dirección Administrativa y Financiera y del jefe inmediato del trabajador y/o contratista capacitado, para actividades de socialización.

8.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El plan de capacitación de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. -ESANT S.A. E.S.P.; estará a cargo del profesional competente de la Dirección Administrativa y Financiera de la ESANT S.A. E.S.P.; quien será el responsable, de diseñar, organizar, dirigir y ejecutar los planes y programas de capacitación. Los planes y programas serán presentados ante la Directo(a)r Administrativo y Financiero y a la Alta Gerencia para su aprobación y ejecución.

Además, se contará con el apoyo de la Dirección Administrativa y Financiera y de los profesionales adscritos a la misma que cuenten con la idoneidad, quienes a su vez brindarán herramientas para el mejoramiento y restructuración del plan cada vez que se considere necesario debido al surgimiento de nuevas necesidades o temáticas relevantes para el funcionamiento eficaz de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P.

Para evaluar la gestión del plan de capacitación se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento a los siguientes indicadores:

QUE EVALUAR	INDICADORES
Aprendizaje Individual	Número de trabajadores convocados Número Total de trabajadores capacitados o asistentes



Aprendizaje Organizacional	Aplicación de las capacitaciones en los procesos de la empresa
Cumplimiento en las metas propuestas	Numero de capacitaciones programadas Numero de capacitaciones ejecutadas
Mejora en el desempeño, medición y seguimiento	Compromisos laborales y comportamentales cumplidos y evaluados

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación de la capacitación son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de estos. Para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2026, la Dirección Administrativa y Financiera de la ESANT S.A. E.S.P. llevara a cabo las siguientes acciones:

- Monitoreo mensual del cronograma de actividades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación PIC -2026 y Gestión del Talento Humano.
- Indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad.
- Una vez finalizados los procesos de capacitación y formación, deberá diligenciar un formato de asistencia, eficacia y evaluación de la capacitación por medio de Google Encuestas. Así mismo se procederá al almacenamiento del material que sirva de soporte (diapositivas, evidencia fotográfica) de las capacitaciones ejecutadas.

El presente Plan Institucional de Capacitación rige a partir de su aprobación por parte de la Asamblea General de Accionistas de la ESANT S.A. E.S.P.; sin embargo, debe realizarse su respectiva publicación en la página web de la sociedad, para dar cumplimiento al principio de publicidad.

Dado en Bucaramanga a los Veintinueve (29) días del mes de Abril del Dos Mil Veinte y Seis (2026).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

SERGIO ANDRES DIAZ ARDILA
Gerente General ESANT. S.A. E.S.P.

Proyectó: Miguel Ángel Ruiz Macias/ Profesional de Bienestar y Desarrollo ESANT S.A. E.S.P.

Aprobó: Angelica del Pilar Sánchez Ariza / Directora Administrativa y Financiera ESANT S.A. E.S.P.

Revisó Aspectos Jurídicos: Carol Viviana Murillo Lizarazo / Directora Jurídica ESANT S.A. E.S.P.



Aprendizaje Organizacional	Aplicación de las capacitaciones en los procesos de la empresa
Cumplimiento en las metas propuestas	Numero de capacitaciones programadas Numero de capacitaciones ejecutadas
Mejora en el desempeño, medición y seguimiento	Compromisos laborales y comportamentales cumplidos y evaluados

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación de la capacitación son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de estos. Para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2026, la Dirección Administrativa y Financiera de la ESANT S.A. E.S.P. llevara a cabo las siguientes acciones:

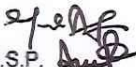

- Monitoreo mensual del cronograma de actividades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación PIC -2026 y Gestión del Talento Humano.
- Indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad.
- Una vez finalizados los procesos de capacitación y formación, deberá diligenciar un formato de asistencia, eficacia y evaluación de la capacitación por medio de Google Encuestas. Así mismo se procederá al almacenamiento del material que sirva de soporte (diapositivas, evidencia fotográfica) de las capacitaciones ejecutadas.

El presente Plan Institucional de Capacitación rige a partir de su aprobación por parte de la Asamblea General de Accionistas de la ESANT S.A. E.S.P.; sin embargo, debe realizarse su respectiva publicación en la página web de la sociedad, para dar cumplimiento al principio de publicidad.

Dado en Bucaramanga a los Veintinueve (29) días del mes de Abril del Dos Mil Veinte y Seis (2026).

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

SERGIO ANDRES DIAZ ARDILA
Gerente General ESANT. S.A. E.S.P.

Proyectó: Miguel Ángel Ruiz Macias/ Profesional de Bienestar y Desarrollo ESANT S.A. E.S.P. 
 Aprobó: Angelica del Pilar Sánchez Ariza / Directora Administrativa y Financiera ESANT S.A. E.S.P. 
 Revisó Aspectos Jurídicos: Carol Viviana Murillo Lizarazo / Directora Jurídica ESANT S.A. E.S.P. 