

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

2024



1. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia establece la capacitación como un derecho laboral en Colombia "Artículo 53. 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"

Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los Servidores Públicos del Estado. "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 que rigen la función administrativa"

Ley 909 de septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

"Artículo 15. Las Unidades de Personal de las entidades. (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (...)

Artículo 36. Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los Servidores Públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los Servidores Públicos y el mejoramiento en la prestación de los

servicios" Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998. "TITULO V. Sistema Nacional De Capacitación y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación

Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los Servidores Públicos, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la empresa para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los Servidores Públicos en niveles de excelencia." (...)

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Servidores Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004 (...)"

Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

"Artículo 1. Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano."

Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

"Artículo 3. El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los Servidores Públicos con derechos de carrera administrativa".

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos,

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

2. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

En concordancia con la normatividad legal vigente relacionada con el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los servidores públicos, Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., atiende el concepto de capacitación como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, 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 de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., a la mejor prestación de servicios a la comunidad cundinamarquesa, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

2.1. Objetivo General

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Promover el desarrollo integral de los servidores públicos y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Elevar el nivel de compromiso de los Servidores Públicos con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la empresa.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) en cada uno de los servidores.
- Generar conciencia acerca de la importancia de la gestión del conocimiento y fomentar la cultura de compartir el mismo.

3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **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 Servidores Públicos en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **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.
- **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 Servidores Públicos.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los Servidores Públicos debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los Servidores Públicos de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los Servidores Públicos de carrera.
- **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.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

4.1. Conceptuales

- **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los Servidores Públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- **Desarrollo de Competencias laborales:** Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

4.2. Pedagógicos

- **La Detección de necesidades de Necesidades de Aprendizaje:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.
- **La metodología de impartir la capacitación:** Dadas las condiciones generadas por posibles emergencias sanitarias, se ha determinado la posibilidad de realizar la ejecución de capacitación haciendo uso de las Tecnologías de la Información disponibles en la empresa (Opcional).

5. EJES TEMÁTICOS

5.1. Gestión del conocimiento y la innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la empresa, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangible, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

5.2. Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores públicos para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano (Relacionamiento con el ciudadano). Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la empresa, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que las partes interesadas prefieren y, por ende, lo que genera valor público para dichas partes.

5.3. Transformación digital

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Empresas Públicas de Cundinamarca a través de su plan de capacitación busca concientizar a los servidores públicos de la importancia de la construcción de la convivencia pacífica en las interacciones con los ciudadanos, razón por la cual se capacitará en temas de *derechos humanos y transparencia en la gestión pública*.

5.4. Probidad y ética de lo público

Plantea como una prioridad temática dentro de la formación de los servidores, la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también

puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores, de manera tal que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

6. FASES DE DESARROLLO

- **Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo**

- Identificar los objetivos de la dependencia para la vigencia 2024.

- **Consolidación del diagnóstico de Necesidades**

- Revisión de los temas de capacitación solicitados y definición de dependencias pertinentes.
- Proponer estrategias de aprendizaje y cronograma.

- **Programación del Plan Institucional**

- Priorización de los temas de capacitación.
- Estrategias de Aprendizaje viables.
- Gestión correspondiente para la programación de las acciones formativas (proceso de licitación o gestión interadministrativa).

- **Ejecución del PIC**

- Divulgación del PIC.
- Mecanismos de evaluación y seguimiento.

7. Componentes del Plan Institucional de Capacitación

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los Servidores Públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

7.1. Inducción y reinducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la empresa, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la empresa. Este programa se realiza cada vez que ingrese un servidor público y/o contratista.

Por otra parte, el programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del servidor público y/o contratista a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad, así como afianzar los conocimientos que son de carácter normativo y de obligatorio cumplimiento para aquellas personas que se vinculan con el Estado. Este programa se realiza cada vez se considere necesario.

Estas acciones formativas se realizan a través de una plataforma virtual, cuyo objetivo es brindar la información básica de la empresa para todos los servidores públicos y contratistas independientemente del tipo de vinculación con el fin de obtener una alineación con los procesos internos y garantizar el cumplimiento de la normatividad y legislación vigente.

7.2. Necesidades de capacitación

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó a través del resultado de la gestión de la vigencia directamente anterior y teniendo en cuenta las necesidades de las dependencias de la empresa conforme a su naturaleza y el cumplimiento de metas institucionales y así poder definir las acciones formativas prioritarias y posteriormente radicar las mismas para su priorización y desarrollo.

Así bien, se determinaron las acciones formativas priorizadas para la vigencia 2024:

EJE TEMATICO	DIMENSIONES DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMATICOS	COMO
SER	SER	Cultura Organizacional	Fortalecimiento del código de integridad
		Ética y Transparencia	
		Canales de Comunicación	Capacitación a los funcionarios en atención a personas con diversidad de género
		Convivencia – tratamiento personas	

GOBERNANZA PARA LA PAZ	(Actitudes)	con diversidad de genero	
	HACER (Habilidades)	Roles y Responsabilidades	Capacitación a los funcionarios sobre el código disciplinario – política del daño antijurídico
		Gestión de Información	Capacitación a los funcionarios sobre la gestión documental
	SABER (Conocimiento)	Orientación al servicio	Capacitación a los funcionarios en atención al usuario
		Trabajo en equipo	Capacitación a los funcionarios en trabajo en equipo mediante criterio de comunicación assertiva
		Conocimiento de derechos	Capacitación a los funcionarios sobre tiempo respuesta derechos de petición – Ley 1755 de 2015
	SER (Actitudes)	Gestión pública orientada a resultados	Trabajar en equipo hacia objetivos compartidos a través del líder de cada dependencia, motivando positivamente a los funcionarios
		Trabajo en Equipo	
	HACER (Habilidades)	Gestión de Información	Capacitación a los funcionarios en Lenguaje Claro
			Capacitación seguridad digital
			Capacitación a los funcionarios en estructura

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		Gestión Aprendizaje Institucional	organizacional y el manual de funciones
		Gestión Contractual	Capacitación en Contratación Estatal
CREACION DE VALOR EN LO PUBLICO	SER (Actitudes)	Calidad de servicio al usuario interno y externo	Capacitar a los funcionarios en Transparencia y acceso a la información, Servicio al ciudadano, Plan Anticorrupción
			Capacitación atención al cliente
			Dar a conocer el Manual de atención al usuario política de ATU
	SABER (Conocimiento)	Desarrollo Organizacional	Compromiso de los grupos de interés, la alta dirección, funcionarios y satisfacción del cliente
		Fortalecimiento de la capacidad de los servidores públicos	Capacitar a los funcionarios en Auditoria de Gestión (Control Interno), Auditoría bajo cumplimiento de requisitos HSEQ
			Capacitar a los funcionarios en gestión del riesgo y desastres y cambio climático
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SER (Actitudes)	Uso de la Tecnología	Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo
		Atención de calidad y oportunidad	Capacitación en plan de seguridad vial.

	HACER (Habilidades)		Capacitación en seguridad de la información – política de habeas data
		Mejoramiento de la comunicación	Lenguaje Claro
		Seguridad Digital	Capacitación política de gobierno digital – activos de información
	SABER (Conocimiento)	Ética digital	Capacitación ética digital - Evolución de la tecnología
		Manejo del Tiempo	Capacitación en Manejo del tiempo
		Trabajo en equipo	Trabajo en equipo

8. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La gestión del conocimiento se define como el “*proceso sistemático de detectar, seleccionar, organizar, filtrar, presentar y usar la información por parte de los participantes de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., con el objeto de explotar cooperativamente el recurso de conocimiento basado en el capital intelectual propio de las organizaciones, orientados a potenciar las competencias organizacionales y la generación de valor.*”¹

Así bien, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida” 2022 – 2026, se establece la gestión de acciones para el fortalecimiento institucional y por ende la gestión del conocimiento y la innovación como una política enfocada a *generar nuevas capacidades institucionales, que permitan afianzar los componentes de procesos, analítica institucional, innovación en el marco de la transformación requerida por la empresa.*

Por lo anterior, se desarrolla Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación Dentro del proceso de Direccionamiento Estratégico de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., la cual registrará sobre el cumplimiento de sus objetivos, siendo estos interiorizados a los servidores públicos y contratistas.

¹ Harvard Business Review. (2003). Gestión del Conocimiento. España: Deusto.

9. EJECUCIÓN

Para la ejecución de las formaciones solicitadas, se establece un cronograma adecuado que evidencie los avance para el cumplimiento del PIC. Su ejecución se podrá realizar de las siguientes maneras:

- Capacitación Interna.
- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., y se ejecutará de acuerdo con los lineamientos del manual de contratación de la empresa o con aquellas entidades que tengan disponibilidad de dictar las capacitaciones de manera gratuita.
- Inscripción a oferta pública, cuando Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., esté interesada en inscribir a sus servidores públicos a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de realizar un seguimiento oportuno de la gestión de capacitación se han determinado dos mediciones.

Por un lado y como plan de acción se realizará la medición de la cobertura de capacitación, con el fin de garantizar que todos los funcionarios participen en el marco del Plan Institucional de Capacitación.

Por otra parte, resulta pertinente realizar la medición del impacto de la capacitación a fin de medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los servidores públicos frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área, respectivamente.

El proceso de evaluación del impacto de la capacitación se realiza mediante el uso del formato establecido en el procedimiento y su retroalimentación mediante comités primarios realizados por la Dirección de Gestión Humana y Administrativa.

11. Presupuesto asignado

De conformidad al plan de adquisiciones para la vigencia 2024.