



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**VIGENCIA 2025**

Proceso Gestión Humana

Enero 2025



Gobernación de  
**Cundinamarca**



## INTRODUCCIÓN

De conformidad a lo establecido en el artículo 53° de la Constitución Política de Colombia "...la capacitación se constituye en uno de los derechos laborales", aunado a lo preceptuado en la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

A su turno el Decreto 1567 de 1998 define capacitación como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Basados en la normatividad, la formación y capacitación los servidores públicos tiene relación directa con el desempeño institucional, por lo cual es importante contar con un plan de formación y capacitación que defina las competencias y conocimientos requeridos para cumplir con los objetivos y metas institucionales y garantizar la prestación de bienes y servicios públicos a los grupos de valor.

El Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública<sup>1</sup>.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC.

<sup>1</sup>[https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/GUIA\\_Capacitaciones\\_PIC\\_15.pdf/0d2556c9-8168-7ef9-9577-91d751c41fa8?t=1702504859633](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/GUIA_Capacitaciones_PIC_15.pdf/0d2556c9-8168-7ef9-9577-91d751c41fa8?t=1702504859633)

Por competencia directa establecida en el Acuerdo No. 05- del 28 de octubre de 2013 y la ruta establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Dirección de Gestión Humana y Administrativa de Empresas Pública de Cundinamarca S.A. ESP formuló el presente documento denominado “Plan Institucional de Capacitación – PIC” para la vigencia 2025, a partir de la detección de necesidades de capacitación registradas por las dependencias en el formato GH-F137, ejecución del PIC 2023, evaluaciones de desempeño, políticas de Talento Humano del MIPG y en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Plan Institucional de Capacitación se articula y complementa en algunas actividades con el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo para la vigencia 2025.

## 1. Objetivo

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

### 1.1. Objetivos específicos

- 1 Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025 de forma eficiente, optimizando los recursos y maximizando el impacto de la capacitación al interior de EPC.
- 2 Promover una cultura organizacional de aprendizaje donde EPC y los servidores públicos estén orientados a la solución de problemas de una manera rápida y efectiva.
- 3 Contar con un Talento Humano calificado, con adecuadas competencias laborales y personales, comprometido con el aprendizaje y el crecimiento institucional a través de la formación y la utilización de recursos físicos y tecnológicos que faciliten el logro de los objetivos institucionales.
- 4 Promover la gestión del conocimiento a través del aporte y/o multiplicación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes por parte de





catalizadores internos, líderes, procesos, procedimientos, planes, programas o proyectos de interés grupal o institucional.

## 2. Marco normativo

**CPC Artículos 53 y 54**, la capacitación tiene estatus de derecho constitucional. Constitución Política de Colombia Artículos 53 y 54 Decreto Ley 1567 de 1998 Presidencia República de Colombia Establece que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo, teniendo en cuenta principios mínimos entre otros la garantía a la capacitación y el adiestramiento. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

**Decreto Ley 1567 de 1998**, Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Ley 909 de septiembre de 2004**. Título VI Capítulo I, Artículo 36 Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Título VI: “De la capacitación y de la Evaluación del Desempeño Laboral”. Capítulo I “La capacitación de los empleados Públicos”. artículo 36. Objetivos de la capacitación.

**Ley 1064 de 2006**, Establece las normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

**Decreto 1083 2015**, Artículo 2.2.9.1, Artículo 2.2.9.3, Artículo 2.2.9.4, y Artículo 2.2.15.1, Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**Plan Nacional de Formación y Capacitación - 2023-2030, DAFP**, Presenta lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento SINTESIS de los valores institucionales. encontrarán Finalmente, orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.

## **Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC DAFP**, Establece los lineamientos para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC.

**Decreto 612 de 2018.** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, e su artículo 1 indica que el Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.

### **3. GLOSARIO**

**Capacitación:** "Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal, como a la informal, de acuerdo con lo establecido con la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal e integral". Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen como objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa". (Decreto 1567 de 1998, Artículo 4).

**Educación Informal:** La educación informal hace referencia a "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, art. 43).

**Educación No Formal:** "La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles o grados establecidos en el artículo 11 de esta ley". (artículo 36, Ley 115 de 1994). Es preciso señalar que, de acuerdo con la Ley 1064 de 2006, se modifica la denominación de Educación No Formal, por Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano.

**Competencia:** "Capacidad de una persona para desempeñar las funciones inherentes a un empleo, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público; capacidad que está determinada por conocimientos, destrezas, habilidades,

valores, actitudes y aptitudes que debe tener y demostrar el funcionario”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012).

**Capacidades:** Oportunidad que tiene una persona para alcanzar el bienestar o la labor que se proponga (Sen, 1995).

**Habilidades:** Capacidad para desempeñar las operaciones del puesto con facilidad y precisión (McGehee & Thayer, 1961).

**Actitudes:** Disposición de ánimo o comportamiento de un individuo para llevar a cabo sus labores (Ubillos, Mayordomo & Páez, 2000).

**Aptitud:** Atributos innatos, no aprendidos de la persona (Fleishman, 1935).

**Plan Institucional de Capacitación - PIC:** “Conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados(as) públicos(as), derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

**Aprendizaje:** Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer y Newby, 1993).

**Aprendizaje organizacional:** Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).

**Detección de necesidades de capacitación:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

**Empleo Público:** Se considera como la estructura y la base de la función pública. Así mismo, es un conjunto de funciones, responsabilidades y demandas detalladas en la Constitución Política que le son designadas a un individuo con el fin de contribuir al alcance de los objetivos del Estado, para lo cual se requiere de una serie de competencias que contribuyen a la consecución de metas y propósitos (Hernandez, 2004).

**Entrenamiento:** En el marco de Gestión del Recurso Humano en el Sector Público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata (DAFP).

**Formación:** Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

**Gestión del conocimiento:** Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

**Inducción en el puesto:** Hace referencia al proceso de acomodación y adaptación, incluyendo aspectos relacionados con rutinas, ubicación física, manejo de elementos, así como la información específica de la dependencia, su misión y el manejo adecuado de las relaciones interpersonales en la entidad (Universidad Javeriana, s. f.).

**Sistema Nacional de Capacitación:** “Conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, 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” (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 2).

**Servidor público:** Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

**Valor público:** Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un



servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. Intangible Capital, (4), 296-312.

**Profesionalización del servidor público:** “Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de 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 empleados con derechos de carrera administrativa” (Ley 1960 de 2019).

#### **4. FASES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC**

##### **I. Fase: Antecedentes o Diagnóstico**

Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., es una empresa constituida mediante escritura pública 2069 de mayo 19 de 2008, sociedad por acciones de carácter oficial, con autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal, cuyo principal accionista es la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA, que tiene como objeto principal prestar servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, aseo, energía y gas, entre otros; así como servicios públicos no domiciliarios y el desarrollo de actividades complementarias inherentes a los mismos.

En concordancia con su objeto social y como Gestora del Plan Departamental para el Manejo Empresarial de los Servicios de Agua y Saneamiento PAP-PDA, impulsa estrategias que permiten avanzar con celeridad en la cobertura urbana y rural de los servicios de acueducto y saneamiento básico, así como las transformaciones para el manejo empresarial de los mismos. Su gestión está orientada al mejoramiento de la calidad de vida de los cundinamarqueses, teniendo como referencia planes, programas y políticas del orden nacional, departamental y municipal que se encuentran en desarrollo.

Como gestora del Plan Departamental de Aguas de Cundinamarca, se ha destacado y ha sido reconocida a nivel nacional, por la calidad y la eficiencia de los proyectos a su cargo.

Posteriormente, la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P. se estableció mediante Acuerdo 004 de 2013 Planta global de servidores públicos, Acuerdo 003 de 2015 Modificación de Estructura organizacional, Acuerdo 005 de 2013 Estructura organizacional, Acuerdo 004 de 2015 Modificación de Planta de servidores públicos, Acuerdo 61 del 2022



Modificación de estructura organizacional, cuarenta y cinco empleos; de ese total, veinte (20) son de libre nombramiento y remoción, y veinticinco (25) empleos de trabajadores oficiales. En ese sentido, se identifica que el recurso humano es vital para el cumplimiento del Plan de Desarrollo del Departamento, Plan Estratégico de la Entidad y la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, para cumplir con las funciones que fueron asignadas a EPC.

La Dirección de Gestión Humana y Administrativa además de las funciones establecidas en el Acuerdo No. 05- del 28 de octubre de 2013 en especial estructurar y cumplir con las políticas de administración, desarrollo y bienestar del talento humano de Empresas Pública de Cundinamarca S.A ESP.

Una vez ejecutado y evaluado el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2024, se ejecutaron temas importantes para el desarrollo institucional, adecuación a procesos internos, cambios normativos, estas fueron los temas abordados:

EJE	OBJETIVO	No.	TEMA CAPACITACIÓN	CAPACITACION
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Busca que el servidor Público se reconozca y apropie los valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social y laboral, actitudes que se reflejan en el desempeño de sus funciones y relacionamiento con los demás grupos de interés	1	Autocontrol	Interna
		2	Política de Integridad DAFP	Externa
		3	SIGEP II	Externa
		4	Riesgos de la contratación, Dirección Jurídica	Interna
		5	Sobre gestión eficiente y oportuna de las peticiones, Dirección Jurídica	Interna
		6	Nuevo manual de contratación, Dirección Jurídica	Interna
		7	Sobre contrato realidad, Dirección Jurídica	Interna
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Busca que el servidor Público interprete y comprenda los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza	8	Cuentas FIA	Interna
		9	Formulación de proyectos	Interna
		10	Charla Reforma Pensional Ley 2381 de 2024, Porvenir, 16 octubre 2024	Externa
Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	Busca que el servidor Público desarrolle habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado	11	Discapacidad e inclusión DAFP	Externa
Eje 4: Transformación digital y Cibercultura	Busca que el servidor Público conozca, asimile y aplique 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.	12	Sistema de Información Mercurio	Interna
		13	Sensibilización Ciberpaz Minitic	Externa
Eje 6: Habilidades y Competencias	Busca que el servidor Público fortalezca o desarrolle competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave	14	Modelo Integrado de Planeación y Gestión DAFP, junio 2024	Externa
		15	Juntas Directivas, Cámara de Comercio de Bogotá	Externa
		16	Indicadores de gestión, Cámara de Comercio de Bogotá	Externa
		17	Formalización reglamentos juntas directivas, Cámara de Comercio de Bogotá	Externa

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO 100%

Mediante el formato GH-F137 detección de necesidades de capacitación las dependencias registraron las temáticas a desarrollar, acorde a los criterios establecidos:

1	Quejas y reclamos	7	Halazgos antes de control
2	Procesos productivos y administrativos claves que se llevan a cabo en la dependencia	8	Requerimientos gubernamentales
3	Cambios tecnológicos, normativos y administrativos que demanden la actualización de conocimientos.	9	Acuerdos de gestión o resultados de evaluaciones de desempeño
4	Propósitos, objetivos y prioridades institucionales.	10	Observaciones de las auditorías realizadas
5	Objetivos y metas del plan estratégico	11	Sugeridas por los funcionarios
6	Cumplimiento de los compromisos contractuales adquiridos	12	Deficiencias detectadas en los procesos de Atención al Cliente

Así mismo, los jefes inmediatos efectuaron evaluación de desempeño y competencias laborales a los trabajadores oficiales, de las cuales, en el ítem de áreas de mejoramiento, registran temas para a desarrollar:

Apertura al cambio
Gestión del tiempo, habilidades de negociación y resolución de conflictos, empatía
Utilizar y organizar las herramientas dispuestas para los controles de agenda, aplicar los conocimientos gramaticales y de presentación en los requerimientos que se le asigne.
Proactividad, adaptación al cambio
Comunicación con sus supervisores, participación en capacitaciones
Comunicación asertiva al momento de requerir apoyo a los compañeros
Manifestar inquietudes a tiempo respecto a procesos que adelante

### Análisis de la planta actual

La planta de personal de Empresas Pública de Cundinamarca S.A. ESP está conformada con un total de cuarenta y cinco (45) cargos, distribuidos en veinte (20) cargos de libre nombramiento y remoción y veinte (20) cargos de trabajadores oficiales, cargos para atender necesidades específicas del servicio de EPC. Estos cargos se encuentran caracterizados de la siguiente manera:

Tabla 1 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024

Caracterización planta de personal		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	19	42%
Asesor	2	4%
Profesional	18	40%
Técnico	6	13%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Fuente: Dirección de Gestión Humana y Administrativa



A continuación, se presenta el cuadro que detalla la distribución actual de la Planta de Personal según el tipo de vinculación y el nivel jerárquico.

Tabla 2 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024.

Caracterización cargos por Tipo de Vinculación			
Nivel	LNR	DP	TO
Directivo	18	1	-
Asesor	2	-	-
Profesional	-	-	18
Técnico	-	-	6
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>24</b>
<b>Participación porcentual</b>	<b>44%</b>	<b>2%</b>	<b>53%</b>

Fuente: Dirección de Gestión Humana y Administrativa

LNR: Libre nombramiento y remoción

DP: De período

TO: Trabajador oficial

### Tiempo de vinculación de la planta de personal

Se observa que la antigüedad de vinculación el 50% corresponde con mayor proporción por el personal de libre nombramiento y remoción por la llegada del nuevo Gerente General, y más de 10 años a un 31% a cargos de trabajadores oficiales, estas personas tienen una memoria institucional importante, tanto de los desafíos que se presentaron al inicio de EPC como el cumplimiento a los planes y programas de cada período gubernamental del Departamento.

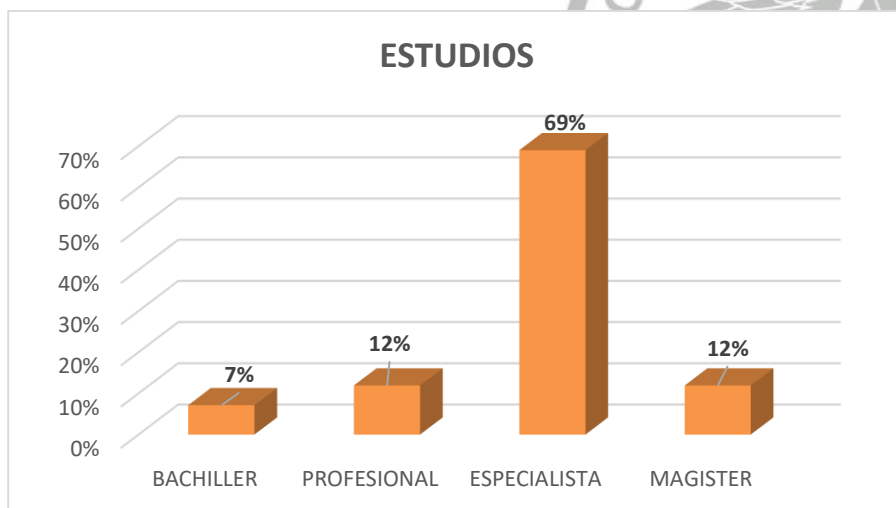


	LNR	TO	%	No.
Menos de un año	19	2	50%	21
2 a 8 años	1	7	19%	8
11 a 16 años	0	13	31%	13
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>	<b>42</b>

Fuente: Dirección de Gestión Humana y Administrativa



En cuanto al nivel de estudios de la planta se observa que un 93% de servidores públicos son profesionales, y un 81% han desarrollado estudios especialistas y específicos (especialista y magister).



Fuente: Dirección de Gestión Humana y Administrativa

## 5. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2025

Teniendo en cuenta los ejes establecidos en la Guía para la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, las necesidades identificadas se ubicarán de acuerdo a las temáticas;



Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública y DAFP 2023

EJE TEMÁTICO	PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (PNFC)
<b>Paz Total, Memoria y Derechos Humanos</b>	Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.
<b>Territorio, Vida y Ambiente</b>	Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que les permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, general ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como

EJE TEMÁTICO	PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (PNFC)
	también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.
<b>Mujeres, inclusión y diversidad</b>	Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.
<b>Transformación digital y cibercultura</b>	La capacitación y formación de las y 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.
<b>Probidad, ética e identidad de lo público</b>	La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar las situaciones en la que pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.
<b>Habilidades y competencias</b>	A través de este eje, se puede fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad de esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

**Programa de Inducción y reintegración:** Los programas se desarrollan desde el ingreso de los servidores públicos a EPC, mediante la toma virtual de inducción y evaluación, registro y generación de certificados virtuales DAFP, información actualizada y disponible en la intranet.



<https://epc.com.co/proceso-de-induccion/>

## PROCESO DE INDUCCIÓN

### Presentación de Inducción

Para dar cumplimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, debe realizar los cursos virtuales y enviar el reporte de los certificados al correo [gestionhumana@epc.com.co](mailto:gestionhumana@epc.com.co)

### CURSOS OBLIGATORIOS EN MODALIDAD VIRTUAL:

<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/cursos-virtuales>

1. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
2. Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
3. Discapacidad e Inclusión Laboral – Pacto productividad

Reporte de inducción (ver encuesta)



Evaluación proceso de inducción SST(ver encuesta)

## 6. PRESUPUESTO Y EJECUCIÓN

Los recursos para dar ejecución del Plan Institucional de Capacitación de Empresas Públicas de Cundinamarca, de conformidad a la Decisión Empresarial No. 079 de 2024, en su artículo 2 liquida y desagrega el presupuesto de gastos y disponibilidad final aprobado para la vigencia fiscal del 1º de enero al 31 de diciembre de 2025.

Así mismo, se tendrán aliados estratégicos como Escuela Superior de Administración Pública ESAP, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, Administradora de Riesgos Laborales ARL Colmena, Cámara de Comercio de Bogotá, Entidades Prestadoras de Salud EPS, Administradoras de Fondos de Pensiones AFP, entre otras organizaciones e instituciones a nivel nacional.

## 7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Dirección de Gestión Humana y Administrativa es la responsable del Plan Institucional de Capacitación, para tal fin durante la ejecución de las actividades de capacitación, se deberán dejar los siguientes registros:

**Registro de asistencia:** Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a la capacitación y permitirá tener una base de datos actualizada para llevar una estadística sobre el índice de participación.

**Registro de la evaluación de la capacitación:** Aplicará para capacitaciones que se lleven a cabo al interior de EPC. Se efectuará una vez finalice la capacitación a través de un formulario Google forms, con el propósito de conocer la percepción de los servidores públicos que recibieron la capacitación, relacionada con el uso de recursos didácticos, cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia, aprendizaje, conferencista, entre otros.

El seguimiento se llevará a cabo de forma periódica, mediante los indicadores relacionados a continuación:

### ✓ Indicadores de Eficacia

- Porcentaje de ejecución del Plan de capacitación.
- Porcentaje de satisfacción de los beneficiarios respecto a las actividades de capacitación.

### ✓ Indicador de impacto

- Valoración del conocimiento adquirido por los beneficiarios de los programas de capacitación.

