



Establecimiento Público Ambiental - EPA CARTAGENA

Director General:
MAURICIO RODRIGUEZ GÓMEZ

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Versión #1
Enero / 2024



Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias



TABLA DE CONTENIDO

	Pag
1. INTRODUCCION.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	5
3. DEFINICIONES.....	6
4. OBJETIVOS.....	9
4.1. OBJETIVOS GENERALES.....	9
4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
5. PROGRAMA DE CAPACITACION 2024.....	10
6. PRESUPUESTO.....	11
7. MATRIZ DE PLAN DE CAPACITACION DEL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA 2023.....	12
8. RESULTADOS DIAGNOSTICO DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS EMPLEADOS DEL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA 2023.....	14
9. CRONOGRAMA.....	17
10. INDICADORES.....	18



1. INTRODUCCIÓN

En el sector público colombiano se define la capacitación como el “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal (La ley 1064 de 2006 modifica la denominación de educación no formal por educación para el trabajo y el desarrollo humano), 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 nivel nacional, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo integral (Art. 4° Decreto 1567 de 1998).

De acuerdo a la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento de la Administración Pública DAFP y la ESAP, definen los Planes Institucionales de Capacitación como 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 establecidos en una entidad pública”

Teniendo a consideración estos criterios, es preciso estructurar y planear adecuadamente el plan de capacitación, para lo cual es necesario tener en cuenta los diferentes componentes que permitan construir un esquema de trabajo alineado, coherente, participativo que sea flexible a los cambios del entorno y que atienda todas las necesidades de formación y entrenamiento identificados en el **Diagnóstico de necesidades de Capacitación de los Servidores Públicos del Establecimiento Público Ambiental**, con el propósito de apoyar el desarrollo humano orientado básicamente al fortalecimiento de todas aquellas habilidades presentes en los funcionarios que les permitirá no solamente un crecimiento laboral dirigido al incremento de la productividad sino también al establecimiento e interiorización de competencias humanas que implican dar un mayor alcance y sentido al desempeño de sus funciones.

El Establecimiento Público Ambiental EPA - Cartagena dando cumplimiento a lo anteriormente establecido, toma como una de sus referencias la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación elaborada por el Departamento

Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP -, la cual tiene como propósito establecer pautas para la formulación de planes institucionales de capacitación, fortaleciendo las dimensiones del saber, hacer y ser, incorporando el aprendizaje organizacional entendido como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades.

2. MARCO NORMATIVO

- **Decreto 1567 de agosto 5/1998** por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- **Decreto No. 682 de abril 16 /2001** por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- **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.
- **Decreto 1227 de abril 21/ 2005** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – ley 1567 de 1998.
- **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.



3. DEFINICIONES

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios

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 & Newby, 1993).

CAPACITACIÓN

Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

COMPETENCIAS LABORALES

Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

DIMENSIÓN HACER.

Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

DIMENSIÓN SABER.

Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

DIMENSIÓN SER.

Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL – DNAO

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).

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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

FORMACIÓN

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

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).

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN.

De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el 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, 1998, Art. 4).

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General.

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos y habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la encuesta aplicada en el mes de enero de 2024, Promoviendo el desarrollo integral de los funcionarios de la Entidad.

4.2. Objetivos específicos.

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estrategias la política de capacitación para la planeación del Plan Institucional de Capacitación 2024.
- Desarrollar con equidad, las capacidades y eficiencia del Recurso Humano.
- Reforzar la labor institucional del Establecimiento al momento de asumir las competencias ambientales, a partir del fortalecimiento de la capacidad operativa de los empleados de EPA-Cartagena.
- 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.
- Estimular el mejoramiento continuo de los funcionarios, desarrollando una actitud positiva hacia el trabajo.
- Consolidar alianzas estratégicas que permitan la ejecución de los cursos, talleres y seminarios de capacitación de manera costo eficiente.

5. PROGRAMA DE CAPACITACIONES 2024

A partir del sondeo realizado a través del diagnóstico de necesidades de capacitación, se realizó un acercamiento a las necesidades, expectativas e intereses trazadas a través de las consideraciones planteadas en el marco de la encuesta por los funcionarios del Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena.

De esta manera los temas con mayor ponderación serán extensivos bajo la modalidad de cursos virtuales y/o presenciales, cursos intensivos de 2 a 4 horas o más teniendo en cuenta las ofertas presentadas o consolidadas por la entidad.

Capacitaciones relacionadas con el Core del negocio. Temas ambientales, estratégicos y financieros.

- Capacitaciones en habilidades personales y/o profesionales. Competencias y Capacidades.
- Capacitaciones en Habilidades Blandas, cultura, valores.
- Ejes estratégicos estipulados por Función Pública.

Finalmente, se pudo evidenciar que los resultados que se encuentran propuestos en el cronograma adoptado para implementar en la vigencia 2024.

6. PRESUPUESTO

El reconocimiento de estos beneficios se encuentra incluido en el presupuesto aprobado para la vigencia 2024; cuyo valor es de **ONCE MILLONES CUATROCIENTOS MIL DOSCIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$11.400.235.00)**, suma que se estableció en la mesa de concertación con los empleados, organizaciones sindicales y los miembros de la Comisión de Personal de la Entidad.

El presente presupuesto podrá ser modificado por solicitud de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para efectos de fortalecer el rubro estipulado.

7. MATRIZ DE PLAN DE CAPACITACIONES DEL ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA PARA LA VIGENCIA 2024

N°	TEMAS DE CAPACITACION
GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION (SABERES)	
1	HERRAMIENTAS PARA ESTRUCTURAR EL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
2	INNOVACIÓN EN EL SECTOR PUBLICO
3	HERRAMIENTAS OFIMATICAS (INFORMATICA)
4	GESTIÓN DEL RIESGO EMPRESARIAL (GRE) DESDE LA GESTIÓN DE RIESGOS DE Investigación & Tecnología
5	SISTEMA DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICO SIG
CREACION DEL VALOR PUBLICO (SABERES)	
6	GERENCIA DE PROYECTOS PÚBLICOS
7	FORMULACIÓN DE PROYECTOS
8	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN
9	MIPG
10	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
11	FORMACIÓN AUDITORIA INTERNA
12	GESTIÓN EFECTIVA DEL PRESUPUESTO PÚBLICO (CIERRE PRESUPUESTAL)
13	ACTUALIZACIÓN EN EL MANEJO DE RETENCION EN LA FUENTE PARA EL SECTOR PÚBLICO
14	GESTIÓN DE CARTERA Y COBRO COACTIVO
15	AUDITORÍA CONTINUA CON EL USO DE DATA ANALYTICS
16	PROCESO SANCIONATORIO
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRATICO	
17	CÓDIGO DE INTEGRIDAD
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACION	
18	COMUNICACIÓN ASERTIVA Y LENGUAJE NO VERBAL
19	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN
20	COMPRENSIÓN LECTORA
HABILIDADES DE TRANSFORMACION DEL CONFLICTO	
21	SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Como parte fundamental del presente programa de capacitación, se adjunta en los anexos el detalle de los resultados diagnósticos producto de la encuesta aplicada a los funcionarios del Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena, en la cual se obtuvo la participación del 65% de los funcionarios de planta.

En el mismo sentido se tiene que la Comisión de Personal de la entidad sugirió que independientemente de los temas integrantes del plan, desde la Subdirección Administrativa y Financiera se gestionará con los distintos aliados en capacitación, tales como SENA, ESAP, Caja de compensación, Escuela de Gobierno, Alianzas con Universidades, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Escuela Taller Distrital, ARL, entre otros, la realización del mayor número de actividades que lo integran, con la finalidad de optimizar los recursos destinados para la ejecución.



8. RESULTADOS DIAGNÓSTICO ENCUESTA APLICADA A LOS EMPLEADOS ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL - EPA CARTAGENA

Diagnóstico de necesidades de Capacitación de los servidores
públicos del EPA 2024

17

Respuestas

12:10

Tiempo medio para finalizar

Activo

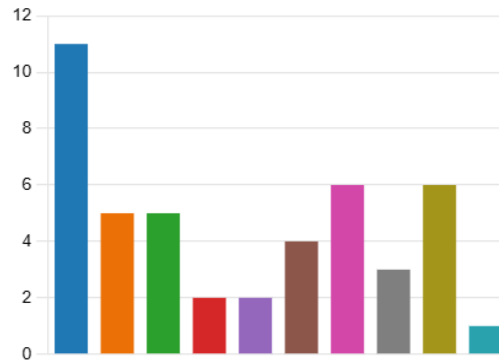
Estado



Gestión del Conocimiento y la innovación (Saberes)

[Más detalles](#)

- Herramientas Para estructurar el... 11
- Cultura Organizacion orientada ... 5
- Estrategias para la generación y ... 5
- Diversidad de canales de comun... 2
- Capital intelectual. 2
- Procesamiento de datos e infor... 4
- Innovación. 6
- Análisis de datos. 3
- Construcción sostenible. 6
- Ciencias de comportamiento. 1

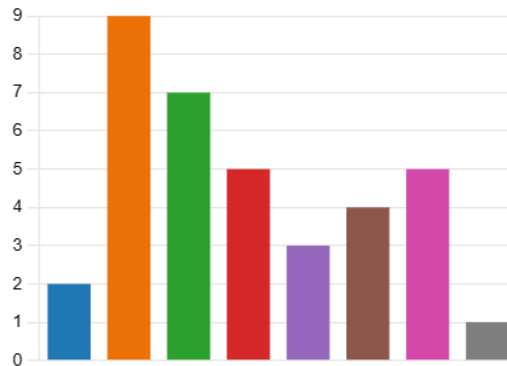


Creación del valor público (Saberes)

Seleccione 2 opciones:

[Más detalles](#)

- Gestión pública orientada a resu... 2
- Gerencia de proyectos públicos. 9
- Formulación de proyectos con fi... 7
- Marcos estratégicos de gestión, ... 5
- Capital Modelos de planeación ... 3
- Competitividad territorial. 4
- Crecimiento económico y produ... 5
- Catastro Multipropósito. 1



Compromiso Participativo y Democrático

[Más detalles](#)

- Código de integridad. 10
- Atención a los procesos globale... 3
- Comprometer sobre situaciones... 5
- Entendimiento de los ejemplos ... 6



Estrategias de Comunicación y Educación.

[Más detalles](#)

- Comunicación asertiva y Lengua... 7
- Desarrollar fluidez en varias for... 8
- Conocimiento de diversas aprox... 2
- Programación neolingüística as... 7
- Utilizar narrativas, multiples per... 2



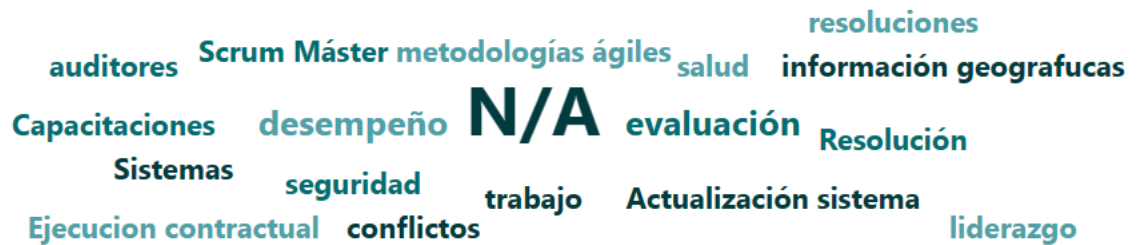
Habilidades de Transformación del Conflicto.

[Más detalles](#)

- Entender como diversos individ... 11
- Examinar y entender en las inter... 5
- Explorar las raíces de la violenci... 5



4 encuestados (25%) respondieron **N/A** para esta pregunta.



9. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA PARA LA VIGENCIA 2024

PLAN DE CAPACITACION 2024



No	TIPO DE PROGRAMA	NIVEL DE FORMACION	NOMBRE DEL PROGRAMA	MODALIDAD	EJECUCION												
					ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
1	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	HERRAMIENTAS PARA ESTRUCTURAR EL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	VIRTUAL/PRESENCIAL													
2	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	INNOVACION EN EL SECTOR PUBLICO	VIRTUAL/PRESENCIAL													
3	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	HERRAMIENTAS OFIMATICAS (INFORMATICA)	VIRTUAL/PRESENCIAL													
4	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	GESTION DEL RIESGO EMPRESARIAL (GRE) DESDE LA GESTION DE RIESGOS DE Investigacion &	VIRTUAL/PRESENCIAL													
5	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	SISTEMA DE INFORMACION GEOGRAFICO SIG	VIRTUAL/PRESENCIAL													
6	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	GERENCIA DE PROYECTOS PUBLICOS	VIRTUAL/PRESENCIAL													
7	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	FORMULACION DE PROYECTOS	VIRTUAL/PRESENCIAL													
8	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	VIRTUAL/PRESENCIAL													
9	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	MIPG	VIRTUAL/PRESENCIAL													
10	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VIRTUAL/PRESENCIAL													
11	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	FORMACION AUDITORIA INTERNA	VIRTUAL/PRESENCIAL													
12	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	GESTION EFECTIVA DEL PRESUPUESTO PUBLICO (GERRE PRESUPUESTAL)	VIRTUAL/PRESENCIAL													
13	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	ACTUALIZACION EN EL MANEJO DE RETENCION EN LA FUENTE PARA EL SECTOR PUBLICO	VIRTUAL/PRESENCIAL													
14	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	GESTION DE CARTERA Y COBRO COACTIVO	VIRTUAL/PRESENCIAL													
15	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	AUDITORIA CONTINUA CON EL USO DE DATA ANALYTICS	VIRTUAL/PRESENCIAL													
16	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	PROCESO SANCIONATORIO	VIRTUAL/PRESENCIAL													
17	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	CODIGO DE INTEGRIDAD	VIRTUAL/PRESENCIAL													
18	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	COMUNICACION ASERTIVA Y LENGUAJE NO VERBAL	VIRTUAL/PRESENCIAL													
19	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	ESTRATEGIAS DE COMUNICACION	VIRTUAL/PRESENCIAL													
20	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	COMPRESION LECTORA	VIRTUAL/PRESENCIAL													
21	COMPLEMENTARIO	CURSO ESPECIAL	SOLUCION DE CONFLICTOS	VIRTUAL/PRESENCIAL													

Imagen1.: Se proyecta plan de Capacitación para ejecución durante el 2024. Cabe anotar, que la priorización de los temas de capacitación puede cambiar de acuerdo a las necesidades y/o requerimientos organizacionales.

10. INDICADORES

Cumplimiento

El índice de cumplimiento muestra cuántos colaboradores dentro de la organización recibieron capacitación.

$CPC = \text{Cantidad de capacitaciones culminadas} / \text{Cantidad total de capacitaciones planificadas} * 100$

Tasa de cobertura (TCC)

La tasa de cobertura muestra el alcance de la capacitación. Es decir, mide el porcentaje de la población alcanzada.

$CC = \text{Cantidad de colaboradores capacitados} / \text{Cantidad de colaboradores promedio}$

