



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

DIRECTOR GENERAL:
MAURICIO RODRIGUEZ GÓMEZ

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL
DE CARTAGENA- EPA

VERSION: # 1
Enero/ 2025



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCION.....	Pag 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 2025.....	10
6.	PRESUPUESTO.....	11
7.	MATRIZ DE PLAN DE CAPACITACION DEL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA 2025.....	12
8.	RESULTADOS DIAGNOSTICO DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS EMPLEADOS DEL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA 2025.....	13
9.	CRONOGRAMA.....	16
10.	INDICADORES.....	16

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.

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 2025, 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 2025.
- 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 2025

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 2025.

6. PRESUPUESTO

El reconocimiento de estos beneficios se encuentra incluido en el presupuesto aprobado para la vigencia 2025; cuyo valor es de **OCHOCIENTOS DIECIOCHO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$818.445.00)**, suma que se estableció en la mesa de concertación con los empleados.

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.

Además, cabe resaltar que, 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, dado a los acuerdos impartidos por la mesa de concertación.

7. MATRIZ DE PLAN DE CAPACITACIONES DEL ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA PARA LA VIGENCIA 2025

Nº	TEMAS DE CAPACITACION
GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION (SABERES)	
1	INNOVACIÓN EN EL SECTOR PUBLICO
2	HERRAMIENTAS OFIMATICAS (INFORMATICA)
3	SISTEMA DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICO (PLATAFORMA ARGIS)
CREACION DEL VALOR PUBLICO (SABERES)	
4	GERENCIA DE PROYECTOS PÚBLICOS
5	MIPG
6	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
7	FORMACIÓN AUDITORIA INTERNA
8	GESTIÓN DE CARTERA Y COBRO COACTIVO
9	PROCESO SANCIONATORIO
10	ORGANIZACIÓN DE DOCUMENTOS EN EL AMBITO LABORAL
11	IMPLEMENTACION DE HERRAMIENTAS ARCHIVISTICAS
12	FORMULACION E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA PUBLICA*
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRATICO	
13	CÓDIGO DE INTEGRIDAD
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACION	
14	COMUNICACIÓN ASERTIVA Y LENGUAJE NO VERBAL
15	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN
HABILIDADES DE TRANSFORMACION DEL CONFLICTO	
16	SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

*En cumplimiento del decreto 1122 del 2024, **Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, (por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.) en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública,** se establece la necesidad de incluir en el plan de capacitación temas relacionados con la implementación.

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

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 77% de los funcionarios de planta.

Diagnóstico de necesidades de Capacitación de los servidores públicos del EPA 2025

Información general sobre respuestas **Activo**

Respuestas

20



Tiempo promedio

11:52



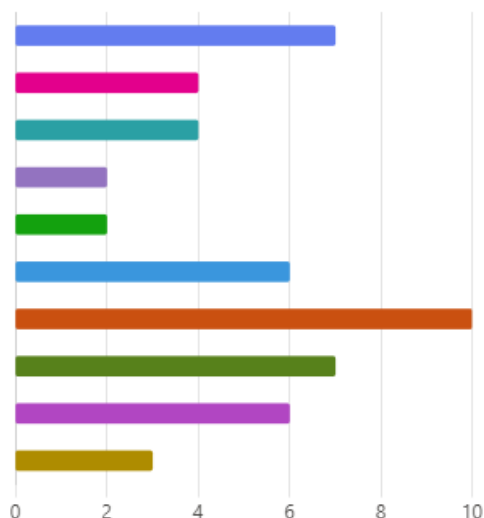
Duración

14 Días



Gestión del Conocimiento y la innovación (Saberes)

- Herramientas Para estructurar el conocimiento. 7
- Cultura Organizacion orientada al conocimiento. 4
- Estrategias para la generación y promoción del conocimiento. 4
- Diversidad de canales de comunicación. 2
- Capital intelectual. 2
- Procesamiento de datos e información. 6
- Innovación. 10
- Análisis de datos. 7
- Construcción sostenible. 6
- Ciencias de comportamiento. 3



Manga, 4ta Av. cll 28 #27-05 Edif. Seaport - Centro Empresarial

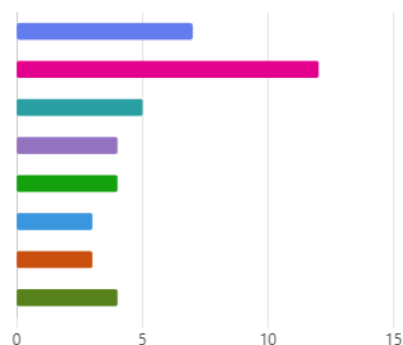
(057) 605 6421 316

www.epacartagena.gov.co

atencionalciudadano@epacartagena.gov.co

Creación del valor público (Saberes)

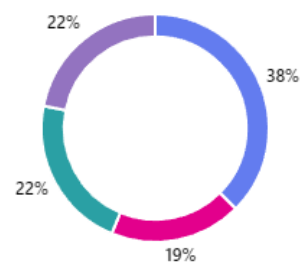
● Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las...	7
● Gerencia de proyectos públicos.	12
● Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional.	5
● Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento.	4
● Capital Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y ...	4
● Competitividad territorial.	3
● Crecimiento económico y productividad.	3
● Catastro Multipropósito.	4



Compromiso Participativo y Democrático

[Más detalles](#)

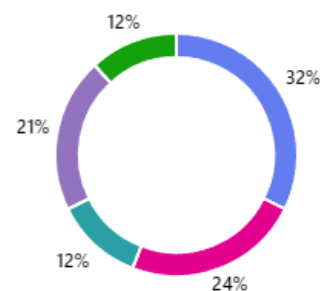
● Código de integridad.	12
● Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginan a muchos.	6
● Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener habilidad de relacionar en tendencias globale...	7
● Entendimiento de los ejemplos de "pequeña democracia". Aquella que involucra el poder de la...	7



Estrategias de Comunicación y Educación.

[Más detalles](#)

● Comunicación asertiva y Lenguaje no verbal	11
● Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencias (eje. form...	8
● Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo file, educacion popular,...	4
● Programación neolingüística asociada al entorno público.	7
● Utilizar narrativas, multiples perspectivas y fuentes primarias en la creacion de herramientas...	4



📍 Manga, 4ta Av. cll 28 #27-05 Edf. Seaport - Centro Empresarial

☎ (057) 605 6421 316

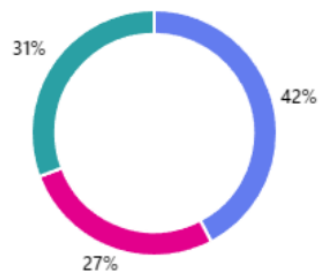
🌐 www.epacartagena.gov.co

✉ atencionalciudadano@epacartagena.gov.co

Habilidades de Transformación del Conflicto.

[Más detalles](#)

- Entender como diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, dialogo y generación de... 11
- Examinar y entender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y... 7
- Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales. 8



2 encuestados (10%) respondieron ARGIS para esta pregunta.

BIEN ENCAMINADAS Modelo integral Auditoria Interna actualización cierre financiero
Certificación Gestión pública servidores públicos **Normatividad** GESTION PUBLICA
Comunicación asertiva **APLICA ARGIS** información geográfica SIG MANEJO
conducta moral Código Único Disciplinario Sistema MIS COMPETENCIAS LABORALES
ZONIFICACION AMBIENTAL

9. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA PARA LA VIGENCIA 2025

PLAN DE CAPACITACION 2025

No	TIPO DE PROGRAMA	NIVEL DE FORMACION	NOMBRE DEL PROGRAMA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	COMPLEMENTARIO	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	INNOVACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO												
2	COMPLEMENTARIO	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS (INFORMÁTICA)												
3	COMPLEMENTARIO	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	SISTEMA DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICO (PLATAFORMA ARGIS)												
6	COMPLEMENTARIO	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	GERENCIA DE PROYECTOS PÚBLICOS												
7	COMPLEMENTARIO	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	MIPI												
8	COMPLEMENTARIO	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												
9	COMPLEMENTARIO	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	FORMACIÓN AUDITORIA INTERNA												
10	COMPLEMENTARIO	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	GESTIÓN DE CARTERA Y COBRO COACTIVO												
11	COMPLEMENTARIO	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	PROCESO SANCIONATORIO												
12	COMPLEMENTARIO	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	ORGANIZACIÓN DE DOCUMENTOS EN EL ÁMBITO LABORAL												
13	COMPLEMENTARIO	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS ARCHIVÍSTICAS												
14	COMPLEMENTARIO	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA*												
17	COMPLEMENTARIO	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	CÓDIGO DE INTEGRIDAD												
18	COMPLEMENTARIO	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	COMUNICACIÓN ASERTIVA Y LENGUAJE NO VERBAL												
19	COMPLEMENTARIO	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN												
21	COMPLEMENTARIO	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	SOLUCIÓN DE CONFLICTOS												

Imagen1.: Se proyecta plan de Capacitación para ejecución durante el 2025. 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 = Cantidad de capacitaciones culminadas / 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 = Cantidad de colaboradores capacitados / Cantidad de colaboradores promedio