



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

## 2026

[www.epacartagena.gov.co](http://www.epacartagena.gov.co)

Cartagena, Colombia.

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág
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 2026.....	10
6. PRESUPUESTO.....	11
7. MATRIZ DE PLAN DE CAPACITACION DEL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA 2026.....	12
8. CRONOGRAMA.....	13
9. INDICADORES.....	14

## 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. 4º 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 2026, 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 2026.
- 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 2026

En el marco del fortalecimiento de la gestión del talento humano en el sector público, la Función Pública en Colombia ha realizado una actualización normativa y metodológica en los lineamientos para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

Esta actualización responde a la necesidad de alinear las acciones de formación con los retos actuales de la administración pública, promoviendo un enfoque basado en competencias, pertinencia institucional para la mejora continua. Así, se busca garantizar que los servidores públicos cuenten con las herramientas, conocimientos y habilidades necesarias para responder eficazmente a las demandas del servicio, contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y fomentar una cultura de aprendizaje permanente en las entidades del Estado.

A partir de estos lineamientos el Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena, adoptó de esta manera los temas propuestos en los ejes temáticos del Plan Institucional de Capacitación de Función Pública, para hacerlo 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 por los aliados estratégicos y teniendo en cuenta 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 los resultados que se encuentran propuestos en el cronograma adoptado para implementar en la vigencia 2026.

## 6. PRESUPUESTO

El reconocimiento de estos beneficios se encuentra incluido en el presupuesto aprobado para la vigencia 2026; cuyo valor es de **CERO PESOS M/CTE (\$0)**, 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 2026

Nº	TEMAS DE CAPACITACION
<b>EJE 1- PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS</b>	
1	CONSTRUCCION DE PAZ
2	EVALUACION DE POLITICAS PUBLICAS
3	RESOLUCION/MITAGACIÓN DE CONFLICTOS
<b>EJE 2- TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE</b>	
4	CAMBIO CLIMATICO Y DESAFIOS DESDE LA CIUDADANÍA
5	SERVICIO AL CIUDADANO
6	PARTICIPACIÓN CIUDADANA
<b>EJE 3- MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD</b>	
7	LIDERAZGO FEMENINO
8	PENSAMIENTO CRÍTICO Y ESTRATEGICO
<b>EJE 4- TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA</b>	
9	DESARROLLO DE COMPETENCIAS DIGITALES
10	GOBIERNO DIGITAL
11	TELETRABAJO
12	SEGURIDAD DÍGITAL Y DE LA INFORMACIÓN
13	TRABAJO EN EQUIPO
<b>EJE 5- PROBIDAD, ETICA E INTEGRIDAD DE LO PÚBLICO</b>	
14	IDENTIDAD NACIONAL Y DEL SERVICIO PUBLICO
15	PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
16	MODELO DE GESTIÓN Y PRESUPUESTO ORIENTADO A RESULTADOS
<b>EJE 6- HABILIDADES Y COMPETENCIAS</b>	
17	GESTIÓN DOCUMENTAL
18	APRENDIZAJE CONTINUO
19	POWER BI
20	USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL
21	EXCEL INTERMEDIO /AVANZADO
22	ARGIS
23	CONTRATACION ESTATAL
24	MIPG
25	PROCESO SANCIONATORIO AMBIENTAL

## 8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA PARA LA VIGENCIA 2026

Nº	NIVEL DE FORMACIÓN	TEMAS DE CAPACITACIÓN	EJECUCIÓN											
			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	CURSO VIRTUAL	CONSTRUCCION DE PAZ												
2	CURSO VIRTUAL	EVALUACION DE POLITICAS PUBLICAS												
3	CURSO VIRTUAL	RESOLUCION/MITIGACIÓN DE CONFLICTOS												
4	CURSO VIRTUAL	CAMBIO CLIMATICO Y DESAFIOS DESDE LA CIUDADANIA												
5	CURSO VIRTUAL	SERVICIO AL CIUDADANO												
6	CURSO VIRTUAL	PARTICIPACIÓN CIUDADANA												
7	CURSO VIRTUAL	LIDERAZGO FEMENINO												
8	CURSO VIRTUAL	PENSAMIENTO CRÍTICO Y ESTRATEGICO												
9	CURSO VIRTUAL	DESARROLLO DE COMPETENCIAS DIGITALES												
10	CURSO VIRTUAL	GOBIERNO DIGITAL												
11	CURSO VIRTUAL	TELETRABAJO												
12	CURSO VIRTUAL	SEGURIDAD DÍGITAL Y DE LA INFORMACIÓN												
13	CURSO VIRTUAL	TRABAJO EN EQUIPO												
14	CURSO VIRTUAL	IDENTIDAD NACIONAL Y DEL SERVICIO PÚBLICO												
15	CURSO VIRTUAL	PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA												
16	CURSO VIRTUAL	MODELO DE GESTIÓN Y PRESUPUESTO ORIENTADO A RESULTADOS												
17	CURSO VIRTUAL	GESTIÓN DOCUMENTAL												
18	CURSO VIRTUAL	APRENDIZAJE CONTINUO												
19	CURSO VIRTUAL	POWER BI												
20	CURSO VIRTUAL	USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL												
21	CURSO VIRTUAL	EXCEL INTERMEDIO / AVANZADO												
22	CURSO VIRTUAL	ARGIS												
23	CURSO VIRTUAL	CONTRATACION ESTATAL												
24	CURSO VIRTUAL	MIPG												
25	CURSO VIRTUAL	PROCESO SANCIÓNATORIO AMBIENTAL												

EJE 1- PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

EJE 2- TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

EJE 3- MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD

EJE 4- TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

EJE 5- PROBIDAD, ETICA E INTEGRIDAD DE LO PÚBLICO

EJE 6- HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Imagen1.: Se proyecta plan de Capacitación para ejecución durante el 2026, una vez se realizó el ajuste de acuerdo a los lineamientos de actualización impartidos por Función Pública. Cabe anotar, que la priorización de los temas de capacitación puede cambiar de acuerdo a las necesidades y/o requerimientos organizacionales.

## 9. 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