



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CÓDIGO	PL08-TH-02
VERSIÓN	03
FECHA	15/01/2026
PÁGINA	1 de 17

Contenido

INTRODUCCIÓN	1
1 MARCO NORMATIVO	1
2 OBJETIVOS DEL PLAN	2
2.1 Objetivo General.....	2
2.2 Objetivos Específicos.....	3
3 ALCANCE	3
4 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	4
5 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	5
6 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	6
7 SUBPROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	7
7.1 Línea de Inducción	7
7.2 Línea de Reinducción	7
7.3 Plan de Capacitación (Oferta anual por Ejes Temáticos PNFC)	8
7.3.1 Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos	8
7.3.2 Eje 2. Territorio, vida y ambiente.....	8
7.3.3 Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad.....	8
7.3.4 Eje 4. Transformación digital y cibercultura.....	8
7.3.5 Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público	9
7.3.6 Eje 6. Habilidades y competencias	9
8 METODOLOGÍA, CRONOGRAMA Y SEGUIMIENTO	9
8.1 Metodología de implementación.....	9
8.2 Cronograma.....	10
8.3 Seguimiento.....	10
9 EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA.....	11
9.1 Niveles de evaluación.....	11
9.2 Indicadores de seguimiento.....	11
9.3 Retroalimentación y mejora	12
10 RECURSOS Y RESPONSABLES	12
10.1 Recursos:.....	12
10.2 Responsables	12
11 ARTICULACIÓN CON EL MIPG Y LAS NORMAS ISO	13
11.1 Articulación con el MIPG	13
11.2 Articulación con Normas ISO	14
12 VIGENCIA, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	14



INTRODUCCIÓN

Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. reconoce al talento humano como el activo estratégico más importante para alcanzar su misión institucional y mejorar la calidad del servicio a la ciudadanía. En este contexto, el fortalecimiento continuo de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos se convierte en un factor clave para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales, la mejora del desempeño y el desarrollo organizacional.

La capacitación se establece como un proceso sistemático, planificado y articulado con el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, especialmente con las dimensiones de Gestión del Talento Humano, Gestión con Valores para Resultados, y Gestión del Conocimiento y la Innovación. Asimismo, se articula con el Sistema Integrado de Gestión, en concordancia con las normas **ISO 9001:2015 (Sistema de Gestión de Calidad)** e **ISO 45001:2018 (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)**, promoviendo ambientes laborales seguros, éticos, productivos y sostenibles.

El Plan Institucional de Capacitación establece las orientaciones y estrategias para el desarrollo del personal, atendiendo tanto a las necesidades institucionales como a los retos del entorno normativo, tecnológico y organizacional. Su implementación busca cerrar brechas de conocimiento, fortalecer capacidades individuales y colectivas, e impulsar una cultura institucional basada en el mérito, la vocación de servicio, la mejora continua y la innovación pública.

1 MARCO NORMATIVO

El **Plan Institucional de Capacitación** de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. se fundamenta en un conjunto de disposiciones legales, técnicas y de gestión pública que orientan el desarrollo del talento humano en el servicio público. Estas normas definen la capacitación como un derecho, un deber funcional y un instrumento estratégico para el fortalecimiento de capacidades individuales y colectivas, en función del mejoramiento del desempeño y el cumplimiento de la misión institucional.

A continuación, se relacionan los principales referentes normativos que sustentan su formulación y aplicación:

- **Decreto Ley 1567 de 1998:** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y de Estímulos. Define la capacitación como un proceso para incrementar la capacidad de los servidores públicos mediante conocimientos, habilidades y actitudes alineadas con el cumplimiento de la misión estatal.





- **Decreto 682 de 2001:** Adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos como instrumento de desarrollo institucional.
- **Ley 909 de 2004:** Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Establece la capacitación como función obligatoria de las unidades de personal para desarrollar competencias laborales y mejorar la prestación del servicio.
- **Decreto 1227 de 2005:** Reglamenta la Ley 909 y el Decreto 1567, estableciendo que los planes institucionales de capacitación deben responder a diagnósticos técnicos y desarrollarse conforme a competencias laborales.
- **Ley 1064 de 2006:** Reconoce la educación para el trabajo y el desarrollo humano como parte de la educación no formal, esencial en los procesos de formación continua del personal.
- **Decreto 4665 de 2007:** Adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias en el empleo público.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:** Establece que la capacitación debe integrarse como una herramienta del ciclo de vida del talento humano, con enfoque estratégico, orientada a resultados, ética pública y cultura del aprendizaje.
- **ISO 9001:2015 – Sistemas de Gestión de la Calidad:** Establece la competencia como un requisito clave. Exige determinar necesidades de formación, evaluar la eficacia de las acciones formativas y conservar evidencia documentada.
- **ISO 45001:2018 – Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Dispone que los trabajadores reciban formación sobre riesgos laborales, medidas de prevención y procedimientos seguros, como parte integral del SG-SST.

Este marco normativo permite garantizar que el Plan esté alineado con la política de gestión del talento humano del Estado, responda a principios de equidad, eficacia, mejora continua, y contribuya al fortalecimiento institucional.

2 OBJETIVOS DEL PLAN

2.1 Objetivo General

Fortalecer y desarrollar las **competencias laborales, comportamentales y técnicas** de los servidores públicos de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P., mediante procesos de formación y capacitación interna y externa, orientados a mejorar su desempeño, contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, y consolidar una cultura organizacional basada en el mérito, la ética y la excelencia en el servicio público.

2.2 Objetivos Específicos

- Implementar las directrices conceptuales, pedagógicas y estratégicas del Plan de Capacitación en el marco del **Plan Estratégico de Talento Humano** y el **Sistema Integrado de Gestión**.
- Identificar, analizar y priorizar las necesidades de formación de los servidores, con base en el diagnóstico institucional, cambios normativos, procesos de mejora y evaluación de competencias.
- Contribuir al **desarrollo de competencias laborales**, personales y sociales, necesarias para el ejercicio efectivo, ético y responsable de las funciones públicas.
- Fortalecer la cultura de la **mejora continua** mediante la actualización de conocimientos y habilidades que respondan a los retos organizacionales, tecnológicos y normativos.
- Articular el Plan de Capacitación con otros instrumentos de gestión institucional, como el Plan de Bienestar y el Plan de Transparencia y Ética Pública.
- Evaluar la eficacia y el impacto de los procesos de formación mediante indicadores de gestión que permitan la retroalimentación y mejora del plan.

3 ALCANCE

El **Plan Institucional de Capacitación** de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. aplica a **todos los servidores públicos de planta y trabajadores oficiales** vinculados a la Entidad, sin distinción de nivel jerárquico, dependencia o modalidad de contratación.

Este plan comprende las fases del proceso de capacitación desde la identificación y análisis de necesidades formativas, hasta la evaluación de la eficacia y la documentación de resultados, como parte integral del Sistema Integrado de Gestión (SIG).

El plan se implementa anualmente y cubre las siguientes acciones:

- Procesos de **inducción y reinducción**, como parte del ingreso o reacomodación institucional del servidor público.
- Acciones de **formación interna o externa**, en modalidad presencial, virtual o mixta, según la disponibilidad técnica y las necesidades de cada proceso.
- Programas orientados al fortalecimiento de **competencias laborales, institucionales y comportamentales**, de acuerdo con los perfiles de cargo y los planes estratégicos de la Entidad.
- Actividades de formación obligatoria en **seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)**, atención al ciudadano, servicio con enfoque diferencial, ética pública, normas ISO aplicables y uso de herramientas tecnológicas.

Este componente de capacitación se desarrolla bajo criterios de:

- **Equidad e igualdad de oportunidades**, garantizando el acceso a todos los servidores.
- **Pertinencia y focalización**, con base en diagnóstico y priorización institucional.
- **Eficiencia**, mediante uso racional de recursos y articulación interinstitucional.

4 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La implementación del Plan Institucional de Capacitación se fundamenta en los siguientes principios rectores, que orientan la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos formativos en Empresas Públicas de La Ceja E.S.P.:

1. **Integralidad**: La capacitación debe contribuir al desarrollo armónico del servidor público, integrando el fortalecimiento de competencias técnicas, personales y sociales, en coherencia con los valores institucionales, el sentido del servicio público y el mejoramiento continuo.
2. **Objetividad**: Las acciones formativas deben responder a diagnósticos técnicos de necesidades de capacitación, elaborados con base en evidencias como evaluaciones de competencias, planes de mejora, auditorías, cambios normativos, procesos y requerimientos organizacionales.
3. **Participación**: Los servidores públicos deben participar activamente en todas las etapas del proceso de capacitación: detección de necesidades, priorización temática, selección de metodologías y evaluación de resultados, promoviendo el compromiso y la apropiación del aprendizaje.
4. **Prevalencia del interés institucional**: Los contenidos, metodologías y recursos del plan estarán orientados a fortalecer las capacidades que impacten directamente en la calidad del servicio, la gestión pública responsable y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
5. **Equidad y acceso**: La capacitación será ofrecida en condiciones equitativas, sin discriminación, garantizando igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, independientemente del cargo, nivel jerárquico o dependencia.
6. **Economía y eficiencia**: Se promoverá el uso racional y optimizado de los recursos financieros, humanos y logísticos destinados a la capacitación, a través de estrategias como alianzas interinstitucionales, formación interna y plataformas digitales.
7. **Enfoque práctico**: Las metodologías empleadas deben privilegiar el aprendizaje significativo, la solución de problemas reales, el análisis de casos y la transferencia efectiva del conocimiento al entorno laboral.



-
- 8. Mejora continua:** El plan de capacitación será objeto de seguimiento, evaluación y ajuste permanente, con base en los resultados obtenidos, los indicadores definidos y la retroalimentación de los participantes, en coherencia con el ciclo PHVA del SIG.
-

5 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades de capacitación es el punto de partida para la formulación del Plan Institucional de Capacitación y permite identificar las **brechas de conocimiento, habilidades y competencias** existentes en los servidores públicos de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P., en relación con los requerimientos del cargo, los procesos estratégicos y las prioridades institucionales.

Este diagnóstico se realiza anualmente, en el marco del ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar), y se fundamenta en múltiples fuentes de información que garantizan su objetividad, pertinencia y enfoque participativo:

Fuentes internas

- Resultados de las evaluaciones de competencias.
- Planes de mejora derivados de auditorías internas o externas.
- Resultados de encuestas de clima y cultura organizacional.
- Observaciones de jefes inmediatos sobre el rendimiento y necesidades de sus equipos.
- Informes de seguimiento a indicadores de procesos.
- Análisis de rotación, ausentismo o cambios en los perfiles de cargo.

Fuentes externas

- Cambios normativos, regulatorios o jurisprudenciales.
- Modificaciones o rediseños de procesos institucionales.
- Implementación de nuevas tecnologías o herramientas digitales.
- Tendencias del sector de servicios públicos y buenas prácticas nacionales.
- Oportunidades de cooperación o formación ofrecidas por entes externos.

Procedimiento

1. La **Dirección Administrativa** emite convocatoria anual a las dependencias para reportar requerimientos de formación según sus funciones y retos.
2. Se consolida la información con el apoyo del área de Talento Humano y del SIG.





3. Se priorizan los temas a partir de criterios como: impacto institucional, urgencia, obligatoriedad normativa y disponibilidad de recursos.
4. El diagnóstico técnico se convierte en insumo del Plan Anual de Capacitación, que se estructura con base en competencias y resultados esperados.

Este enfoque garantiza que las acciones de capacitación respondan a **necesidades reales y estratégicas**, optimizando los recursos institucionales y generando valor público a través de una formación pertinente, focalizada y evaluable.

6 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

El Plan Institucional de Capacitación se fundamenta en un enfoque por competencias, que considera la formación como un proceso estratégico para fortalecer el talento humano, promover la profesionalización del empleo público y contribuir al mejoramiento del desempeño institucional.

A continuación, se describen los principales lineamientos conceptuales que orientan el diseño, ejecución y evaluación del plan:

1. **Profesionalización del empleo público:** La capacitación es una herramienta clave para consolidar el servicio público como una función basada en el mérito, la vocación, la responsabilidad, la eficacia y la ética. La formación debe contribuir al desarrollo de servidores públicos competentes, íntegros y comprometidos con los principios constitucionales y el interés general.
2. **Desarrollo de competencias laborales:** Se entiende por competencias laborales el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas y valores que un servidor debe poseer y demostrar para desempeñarse eficazmente en su rol, conforme a los estándares institucionales de calidad, oportunidad y pertinencia.
3. **Enfoque de formación basada en competencias:** La capacitación se planifica y ejecuta con un enfoque centrado en la **resolución de problemas reales del entorno laboral**, articulando el saber (conocimiento), el hacer (habilidad) y el ser (actitud) en contextos específicos. Solo se considera competente quien es capaz de aplicar lo aprendido en su ejercicio funcional.
4. **Aprendizaje organizacional:** La formación debe generar impacto no solo individual, sino colectivo. Se busca fortalecer capacidades institucionales, transferir buenas prácticas, generar cultura de innovación y consolidar equipos de alto desempeño. El aprendizaje debe ser continuo, sistémico y orientado al mejoramiento institucional.
5. **Integración con la gestión pública:** Los procesos de capacitación están alineados con los objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano, los planes





operativos, el MIPG, el SIG y los principios de la función pública. La formación se concibe como una inversión estratégica para lograr resultados institucionales y generar valor público.

7 SUBPROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación contempla tres líneas fundamentales que permiten desarrollar, fortalecer y mantener las competencias de los servidores públicos de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P., desde su ingreso hasta su consolidación como parte activa de la cultura institucional.

7.1 Línea de Inducción

Tiene como objetivo facilitar la integración de los nuevos servidores a la organización, brindándoles información y herramientas clave para su desempeño, de modo que se apropien de la cultura organizacional, comprendan la misión institucional y se familiaricen con los procesos y sistemas de gestión.

Componentes:

- Introducción al servicio público, principios constitucionales y valores del Estado.
- Misión, visión, objetivos institucionales y estructura organizacional.
- Sistema Integrado de Gestión (SIG).
- Políticas internas y normatividad aplicable.
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Derechos, deberes y canales de comunicación institucional.

Periodicidad: Se debe realizar dentro del primer mes de ingreso laboral.

7.2 Línea de Reinducción

Busca reforzar y actualizar el conocimiento de los servidores vinculados, en respuesta a cambios normativos, organizacionales, tecnológicos o estratégicos. La reinducción permite revitalizar el sentido de pertenencia y mejorar la alineación con los objetivos institucionales.

Componentes:

- Actualización de cambios relevantes en políticas, procesos o normatividad.
- Refuerzo de los valores institucionales y principios éticos del servicio público.
- Alineación con nuevas metas, proyectos o estrategias institucionales.





- Integración frente a transformaciones tecnológicas o estructurales.

Periodicidad: Mínimo una vez al año, o cuando se presenten cambios relevantes en la entidad.

7.3 Plan de Capacitación (Oferta anual por Ejes Temáticos PNFC)

El Plan de Capacitación de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. corresponde a un conjunto estructurado de acciones formativas diseñadas con base en el diagnóstico de necesidades, los objetivos estratégicos de la entidad y los requerimientos funcionales del talento humano. Incluye formación técnica, transversal, comportamental y normativa, alineada con los **Ejes Temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023–2030**, conforme a los lineamientos de Función Pública.

7.3.1 Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos

Acciones orientadas a fortalecer capacidades institucionales relacionadas con el enfoque de derechos, convivencia, cultura ciudadana, prevención de la discriminación y promoción del respeto por la dignidad humana, en el marco de la función pública y la prestación de servicios a la ciudadanía.

7.3.2 Eje 2. Territorio, vida y ambiente

Capacitaciones enfocadas en sostenibilidad, gestión ambiental, prevención y mitigación de impactos, uso responsable de recursos, gestión del riesgo y fortalecimiento de capacidades para la gestión territorial, en coherencia con el rol de la entidad como prestadora de servicios públicos domiciliarios.

7.3.3 Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad

Formación orientada al fortalecimiento de competencias institucionales en enfoque diferencial, inclusión, equidad, respeto por la diversidad, prevención de violencias basadas en género y promoción de ambientes laborales y de servicio libres de discriminación.

7.3.4 Eje 4. Transformación digital y cibercultura

Acciones formativas dirigidas al fortalecimiento de competencias digitales, apropiación tecnológica, cultura de la información, seguridad digital, herramientas TIC, innovación pública y modernización institucional, promoviendo el uso eficiente de tecnologías para la mejora de la gestión y la atención al ciudadano.



7.3.5 Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público

Capacitaciones orientadas a consolidar una cultura institucional basada en la integridad, la transparencia, la prevención de la corrupción, el manejo adecuado de conflictos de interés, la responsabilidad pública y la apropiación del sentido del servicio a la ciudadanía.

7.3.6 Eje 6. Habilidades y competencias

Conjunto de acciones formativas enfocadas en el fortalecimiento de competencias laborales, técnicas y comportamentales, necesarias para el desempeño eficiente de las funciones, la mejora continua de procesos y el cumplimiento de los objetivos institucionales, incluyendo competencias blandas, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y gestión por resultados.

Componentes del Plan de Capacitación:

- Formación por competencias laborales (técnicas y blandas).
- Capacitación obligatoria (SG-SST, atención al usuario, ética pública, normatividad sectorial).
- Actualización tecnológica o normativa.
- Formación en herramientas y metodologías de gestión (calidad, SIG, indicadores, mejora continua).

Modalidades:

- **Internas:** formadores propios, sesiones grupales, talleres prácticos.
- **Externas:** entidades educativas, plataformas virtuales, convenios interinstitucionales.

Evidencias y trazabilidad

Se dejará evidencia mediante registro de asistencia, evaluación de las capacitaciones y seguimiento a la aplicación del conocimiento en el entorno laboral, de acuerdo con los mecanismos definidos por la Dirección Administrativa y el Sistema Integrado de Gestión.

8 METODOLOGÍA, CRONOGRAMA Y SEGUIMIENTO

8.1 Metodología de implementación

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación se desarrollará aplicando metodologías activas, participativas y orientadas a la solución de problemas reales, con





énfasis en la aplicación práctica del conocimiento adquirido.

Principios metodológicos:

- **Aprendizaje significativo:** Vinculación del contenido con el contexto laboral del servidor.
- **Flexibilidad:** Uso de diferentes modalidades (presencial, virtual, mixta) según disponibilidad y tipo de contenido.
- **Transversalidad:** Inclusión de contenidos aplicables a todos los niveles organizacionales.
- **Enfoque basado en competencias:** Articulación de saber, hacer y ser.
- **Evaluación continua:** Valoración del aprendizaje, la satisfacción y el impacto.

Las capacitaciones pueden ser facilitadas por:

- Formadores internos (servidores expertos de la entidad).
- Aliados externos (entidades educativas, entes de control, consultores especializados).
- Plataformas virtuales certificadas.

8.2 Cronograma

El cronograma se estructura con base en el diagnóstico de necesidades, la priorización institucional y la disponibilidad presupuestal y operativa.

- Las fechas y contenidos programados se consolidan en una matriz denominada **“FO08-TH-16 PLAN DE FORMACION EEPP”**, que forma parte de los anexos de este documento.
- Las actividades pueden reprogramarse por razones logísticas o de disponibilidad del talento humano.
- Se deja evidencia de ejecución en registros digitales o físicos, incluyendo: planilla de asistencia, evaluación de la capacitación y certificados de participación cuando aplique.

8.3 Seguimiento

El seguimiento al plan permite verificar su ejecución, medir resultados y retroalimentar el proceso formativo. Será liderado por la **Dirección Administrativa** con apoyo del **SIG**.

Mecanismos de seguimiento:

- Revisión mensual o trimestral del avance del cronograma.





- Cumplimiento de indicadores.
- Consolidación de asistencia, evaluación de resultados y reportes de avance.
- Identificación de barreras, oportunidades de mejora y propuestas de ajuste.

9 EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

La evaluación de las acciones formativas es un componente fundamental del Plan Institucional de Capacitación, ya que permite determinar su eficacia, pertinencia, impacto y oportunidades de mejora. Esta evaluación hace parte del ciclo **PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar)** del **Sistema Integrado de Gestión** de la entidad.

9.1 Niveles de evaluación

Se aplicarán diferentes niveles de evaluación, según el tipo de formación y los objetivos definidos:

1. **Evaluación de reacción:** Mide la percepción del participante sobre la calidad de la capacitación, los contenidos, la metodología, el facilitador y la utilidad percibida. Se aplica al final de cada actividad formativa mediante encuesta estructurada.
2. **Evaluación de aprendizaje:** Valora el grado de asimilación de los conocimientos, habilidades o actitudes trabajadas. Puede realizarse mediante ejercicios prácticos, pruebas, simulaciones o exposiciones.
3. **Evaluación de aplicación (transferencia):** Identifica si lo aprendido se está aplicando en el entorno laboral. Esta evaluación puede realizarse con seguimiento posterior (meses después), entrevistas con jefes inmediatos o autoevaluación.
4. **Evaluación de impacto organizacional:** Determina la contribución de la capacitación al cumplimiento de metas institucionales, al mejoramiento de indicadores de proceso o a la resolución de problemáticas identificadas.

9.2 Indicadores de seguimiento

El plan contempla los siguientes indicadores de gestión:

Indicador	Fórmula	Meta
Ejecución del plan de capacitación	(Capacitaciones realizadas / Total programadas) × 100	≥ 92%
Nivel de satisfacción de participantes	Promedio encuesta de reacción (escala 1 a 5)	≥ 4.0
Cobertura institucional	(Nº servidores capacitados / Nº total de	≥ 85%





servidores) × 100

9.3 Retroalimentación y mejora

Los resultados de la evaluación serán sistematizados y utilizados como insumo para:

- Actualizar el diagnóstico de necesidades.
- Ajustar los contenidos, metodologías y cronogramas futuros.
- Alimentar el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Mejoramiento Institucional.
- Soportar los procesos de auditoría interna y externa del SIG.

De esta manera, la capacitación se consolida como un proceso dinámico, evaluable y articulado con la estrategia institucional y la calidad en la gestión pública.

10 RECURSOS Y RESPONSABLES

La ejecución efectiva del Plan Institucional de Capacitación requiere de la asignación adecuada de **recursos financieros, humanos, técnicos y logísticos**, así como de la participación activa de los diferentes actores institucionales.

10.1 Recursos:

- **Recursos financieros:** Se asignarán anualmente a través del presupuesto de Bienestar Integral, con base en la disponibilidad presupuestal aprobada y la priorización de las necesidades de capacitación.
- **Recursos humanos:** Se contará con el personal de la Dirección Administrativa, los jefes inmediatos y, cuando aplique, formadores internos con experiencia técnica en temas estratégicos. También se podrá recurrir a expertos externos o alianzas con entidades especializadas.
- **Recursos técnicos y logísticos:** Comprenden el uso de aulas, medios audiovisuales, plataformas de formación virtual, herramientas colaborativas, material de apoyo, y toda la infraestructura necesaria para el desarrollo de actividades formativas.

10.2 Responsables

Actor	Responsabilidad
Dirección Administrativa /	Liderar la planificación, gestión presupuestal y seguimiento estratégico del plan. Aprobar cronograma anual y coordinar





Actor	Responsabilidad
Coordinador SGSST / PU de Bienestar Integral	con otras dependencias. Coordinar operativamente la ejecución del plan. Consolidar necesidades, gestionar logística, realizar seguimiento, evaluar impacto y conservar registros.
Jefes inmediatos	Identificar necesidades de formación de sus equipos, facilitar la participación del personal y hacer seguimiento a la aplicación del conocimiento.
Comité de Gerencia	Acompañar la priorización, evaluación de resultados y revisión del plan como parte del ciclo PHVA.
Servidores públicos	Participar activamente en las actividades formativas, aplicar los conocimientos adquiridos y retroalimentar el proceso de capacitación.

La ejecución del plan estará articulada con el **Sistema Integrado de Gestión**, las **estrategias de bienestar**, el **Plan Estratégico de Talento Humano** y los lineamientos del **MIPG**, garantizando coherencia institucional, trazabilidad y resultados verificables

11 ARTICULACIÓN CON EL MIPG Y LAS NORMAS ISO

El **Plan Institucional de Capacitación** se articula integralmente con los marcos de referencia de la gestión pública y la calidad organizacional, particularmente con el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, y las normas internacionales **ISO 9001:2015** e **ISO 45001:2018**, adoptadas a través del Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la entidad.

11.1 Articulación con el MIPG

El plan se vincula principalmente con las siguientes dimensiones del MIPG:

Dimensión MIPG	Alineación del Plan de Capacitación
Gestión del Talento Humano	La capacitación es parte del ciclo de vida institucional del servidor público. Fortalece el desarrollo de competencias, el mérito, la ética, y la calidad del empleo público.
Gestión con Valores para Resultados	Promueve la formación en principios constitucionales, integridad, ética pública y cultura de legalidad.
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Contribuye al cierre de brechas, la actualización de saberes, la transferencia de buenas prácticas y la mejora de procesos organizacionales.
Evaluación de resultados	Aporta al logro de objetivos estratégicos y mejora de





y institucional	desempeño indicadores a través del fortalecimiento de capacidades del talento humano.
Seguimiento y mejora continua	El plan se revisa periódicamente y se ajusta con base en el desempeño institucional, auditorías, planes de mejora y resultados de evaluación.

11.2 Articulación con Normas ISO

Norma	Aspectos articulados con el Plan
ISO 9001:2015 (Sistema de Gestión de Calidad)	<ul style="list-style-type: none">– Requiere que el personal sea competente con base en formación apropiada.– El plan cumple con el requisito de “determinación y provisión de competencias”.– Se documentan acciones formativas y se evalúa su eficacia.
ISO 45001:2018 (Sistema de Gestión de SST)	<ul style="list-style-type: none">– Exige que los trabajadores reciban formación sobre peligros, riesgos y medidas preventivas.– El plan articula la capacitación obligatoria en temas de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Este enfoque integral garantiza que la capacitación en Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. no sea solo una obligación normativa, sino una estrategia de desarrollo institucional alineada con el fortalecimiento de la gestión pública, la sostenibilidad organizacional y el bienestar de los servidores públicos.

12 VIGENCIA, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN

El **Plan Institucional de Capacitación** de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. tiene una **vigencia anual**, correspondiente al respectivo año fiscal y operativo, en coherencia con el Plan Estratégico de Talento Humano y los procesos de planeación institucional.

Revisión periódica: La revisión del plan se realizará **al menos una vez por vigencia**, previo al inicio del nuevo ciclo de capacitación. Esta revisión busca:

- Actualizar el diagnóstico de necesidades formativas.
- Incorporar los resultados de la evaluación de la eficacia de las capacitaciones ejecutadas.
- Ajustar objetivos, contenidos, metodologías o cronogramas según los resultados de gestión.

Revisión extraordinaria: El plan podrá revisarse en cualquier momento cuando:



📍 Calle 20 #22-05, La Ceja (Ant)

✉ NIT 811.009.329-0

📞 553 77 88

🌐 www.eeppdelaceja.gov.co

✉ esplaceja@eeppdelaceja.gov.co



- Existan **cambios normativos** o regulatorios que impacten funciones clave.
- Se presenten **modificaciones organizacionales**, procesos internos o perfiles de cargo.
- Se evidencien hallazgos relevantes en auditorías internas o externas.
- Se identifiquen **nuevas necesidades formativas** no previstas en el diagnóstico original.
- Se activen planes de mejora derivados del MIPG o del SIG.

Toda revisión y actualización será **documentada y aprobada** por la Dirección Administrativa y registrada dentro del Sistema Integrado de Gestión (SIG), como evidencia de cumplimiento del ciclo PHVA y del compromiso institucional con la mejora continua.

HOJA CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	REVISÓ	ELABORÓ	APROBÓ	MODIFICACIONES
2.0	17/06/2025	Dir. Administrativa	P.U. Proyectos Estratégicos y del SIG	Dir. Planeación	Se reorganizó el documento en 13 secciones con redacción técnica y coherencia normativa. Se integró el enfoque por competencias y se fortaleció la conexión con el MIPG, ISO 9001 e ISO 45001. Se incorporaron subprogramas estructurados (inducción, reinducción, capacitación anual) y se definieron niveles de evaluación y seguimiento. Se añadieron responsabilidades claras y mecanismos de mejora continua. Se incluyó una sección final sobre vigencia y revisión del plan.
3.0	15/01/2026	P.U. Proyectos, Gestión Integral y TIC	Dir. Administrativa	Dir. Planeación Estratégica y TIC	Se realizó la revisión del Plan de Capacitación 2026, versión 3.0, se ajustó el contenido, los responsables y los indicadores; y los ejes Ejes Temáticos PNFC