

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Vigencia 2026



INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC vigencia 2026 de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P. se formula en cumplimiento de la normatividad vigente en materia de empleo público y gestión del talento humano, en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La capacitación constituye un derecho constitucional de los servidores públicos y un eje estratégico para el fortalecimiento institucional, orientado al desarrollo de competencias laborales, comportamentales y digitales que impacten positivamente el desempeño individual y colectivo, la eficiencia administrativa y la generación de valor público.

Para la vigencia 2026, el PIC se actualiza incorporando nuevas tendencias en gestión del talento humano en el sector público, tales como: aprendizaje continuo y personalizado, transformación digital y analítica de datos, liderazgo consciente, bienestar integral, gestión del conocimiento, innovación pública y fortalecimiento de habilidades blandas para entornos de cambio e incertidumbre.

MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación vigencia 2026 se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia, artículos 53 y 54.
- Decreto Ley 1567 de 1998.
- Ley 909 de 2004.
- Ley 1064 de 2006.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 612 de 2018.
- Ley 1960 de 2019.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 – DAFP.
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – DAFP.
- Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Dimensión Talento Humano).

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias laborales, comportamentales, digitales y directivas de los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., mediante estrategias de capacitación alineadas con el MIPG, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 y las prioridades estratégicas institucionales, con el fin de mejorar el desempeño, la calidad del servicio y la generación de valor público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Actualizar y desarrollar las competencias del talento humano de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., conforme a las nuevas tendencias en gestión pública y talento humano.
- Promover una cultura de aprendizaje continuo, innovación y adaptación al cambio.
- Fortalecer las habilidades digitales y el uso estratégico de herramientas tecnológicas en los procesos institucionales.
- Impulsar el liderazgo ético, colaborativo y orientado a resultados.
- Consolidar prácticas de gestión del conocimiento que permitan preservar la memoria institucional y potenciar el aprendizaje organizacional.
- Contribuir al bienestar integral y al clima organizacional de los servidores públicos.

1. FASES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

I. Fase: Antecedentes o Diagnóstico

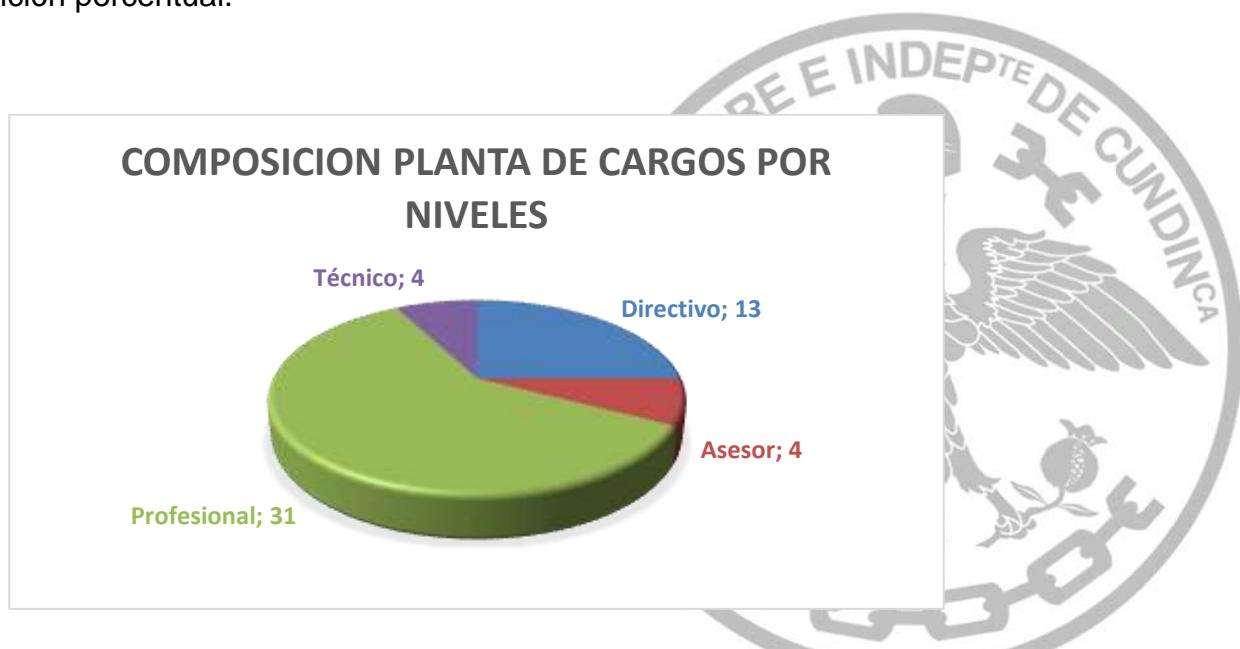
En noviembre de 2025 se efectuó una reestructuración de la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P. mediante Acuerdo de Junta No. 113 se estableció la estructura, Acuerdo de Junta No. 114 se determinó la nomenclatura de cargos, Acuerdo de Junta No.115 se estableció el Manual de Funciones y Competencias laborales y Decisión Empresarial No. 082 estableció el marco de referencia de distribución de cargos de trabajadores oficiales, dejando una planta total de personal de cincuenta y dos empleos; de ese total, diecisiete (17) son de libre nombramiento y remoción, y treinta y cinco (35) empleos de trabajadores oficiales.

Tabla Caracterización de los empleos, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

Caracterización planta de personal		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	13	25%
Asesor	4	8%
Profesional	31	60%
Técnico	4	8%
Total	52	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente

El cuadro anterior detalla por nivel el número de cargos aprobados por nivel en la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP, y su composición porcentual.



La imagen muestra la distribución por nivel del número cargos aprobados en la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP.

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 Caracterización de los empleos por tipo vinculación, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025.

Caracterización cargos por Tipo de Vinculación			
Nivel	LNR	DP	TO
Directivo	12	1	-
Asesor	4	-	-
Profesional	-	-	31
Técnico	-	-	4
Total	16	1	35
Participación porcentual	31%	2%	67%

LNR: Libre nombramiento y remoción

DP: De período

TO: Trabajador oficial

ANTIGÜEDAD DE VINCULACIÓN EN EPC

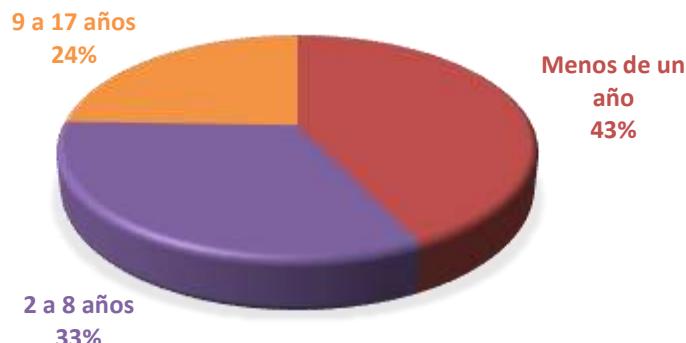
La siguiente tabla muestra la cantidad y distribución porcentual de cargos vinculados de acuerdo a los años de ingreso a EPC;

Tabla Cargos por años de vinculación personal activo a 31 de diciembre de 2025.

	LNR	TO	No.	%
Menos de un año	5	16	21	43%
2 a 8 años	11	5	16	33%
9 a 17 años	0	12	12	24%
TOTAL			49	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente

ANTIGUEDAD



La imagen anterior muestra la distribución porcentual por años de vinculación de las personas activas a 31 de diciembre de 2025.

NIVEL EDUCATIVO

A continuación, se muestra los niveles educativos del personal vinculado a 31 de diciembre de 2025, de acuerdo a su tipo de vinculación.

Tabla Nivel educativo de personal activo a 31 de diciembre de 2025

Libre nombramiento y remoción	16
ESPECIALISTA	12
MAGISTER	4
Trabajador Oficial	33
BACHILLER	3
ESPECIALISTA	21
MAGISTER	2
PROFESIONAL	7

Fuente: Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente



Las figuras anteriores muestran la distribución del nivel educativo del personal vinculado a 31 de diciembre de 2025 acorde a su tipo de vinculación, en este sentido se identifica como fortaleza que 39 servidores presentan estudios especializados, es decir, la profesionalización de la planta es importante para el aporte de sus conocimientos específicos para el cumplimiento del plan estratégico y plan de desarrollo.

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

TEMA CAPACITACIÓN
Capacitación ISO 9001, 14001, 45001
Gestión por resultados
DERECHO SOCIETARIO
SERVICIOS PÚBLICOS
Objetivos y metas del plan estratégico
ACTUALIZACION USO PLATAFORMA SECOP II, ACTUALIZACION EN NORMATIVA VIGENTE, ACTUALIZACION GESTIÓN DOCUMENTAL
RESPONSABILIDAD Y FUNCIONES DE LOS SUPERVISORES DE LOS CONTRATOS
RADICACION -Procesos productivos y administrativos claves que se llevan a cabo en la dependencia
Reforma pensional Ley 2381 de 2024
Discapacidad e inclusión DAFP
Política de Integridad DAFP
Juntas Directivas- Gobierno Corporativo
Comunicación assertiva y bueno uso de marca institucionales
Excel intermedio y Power BI
Modelo Integrado de Planeación y Gestión DAFP
Implementación de procesos técnicos y normativos en los Archivos de Gestión - AG
fortalecimiento en los conocimientos técnico operativos de la Gestión Documental - GD

ENFOQUE ESTRÁTÉGICO – MIPG

El PIC 2026 se articula principalmente con la Dimensión de Talento Humano del MIPG, fortaleciendo las etapas de:

- Ingreso y desarrollo del talento humano.
- Gestión del desempeño.
- Bienestar y clima organizacional.
- Integridad y valores del servicio público.
- Gestión del conocimiento y la innovación.

Asimismo, contribuye transversalmente a las dimensiones de Direccionamiento Estratégico, Gestión con Valores para Resultados, Control Interno y Evaluación de Resultados.

EJES TEMÁTICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

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)
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	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.
Territorio, Vida y Ambiente	Está dirigido a servidores 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

EJE TEMÁTICO	PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (PNFC)
	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 también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.
Mujeres, inclusión y diversidad	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.
Transformación digital y cibercultura	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.
Probidad, ética e identidad de lo público	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 las que pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.
Habilidades y competencias	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 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 reinducción:

Estrategia permanente dirigida a servidores nuevos y antiguos, orientada a fortalecer el conocimiento institucional, la cultura organizacional, los valores, los procesos y el marco normativo de EPC, apoyada en herramientas virtuales y recursos de la intranet institucional.

PROCESO DE INDUCCIÓN – EPC – Empresas Públicas de Cundinamarca

PROCESO DE INDUCCIÓN

Presentación de Inducción

Inducción SST 2025 V3

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.

Cursos obligatorios en modalidad virtual:

1. Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
2. Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción
3. Discapacidad e Inclusión Laboral – Pacto productividad
4. Uso Responsable de las TIC – 2026
5. Derechos Humanos



MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

- Presencial.
- Virtual sincrónica.
- Virtual asincrónica.
- Microlearning (cápsulas cortas de aprendizaje).
- Aprendizaje colaborativo y comunidades de práctica.
- Charlas, talleres, seminarios y cursos certificados

PRESUPUESTO 2026

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se ejecutará conforme al presupuesto aprobado para la vigencia fiscal en la Decisión Empresarial No.107 del 29 de diciembre de 2025, desagrega el presupuesto de gastos y disponibilidad final aprobado para la vigencia fiscal del 1º de enero al 31 de diciembre de 2026, optimizando recursos mediante alianzas estratégicas con:

- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
- Administradora de Riesgos Laborales – ARL.
- Caja de Compensación Familiar Colsubsidio.
- Cámaras de Comercio o instituciones académicas.
- Plataformas virtuales de aprendizaje

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente realizará el seguimiento y evaluación del PIC mediante el cumplimiento del cronograma del plan institucional del capacitación y se evidenciará con:

- Registro de asistencia.
- Evaluación de satisfacción de las capacitaciones.
- Retroalimentación de jefes inmediatos.
- Análisis de aplicación de los conocimientos adquiridos.

Indicadores:

PLAN	INDICADOR
	IPIC:

Plan Institucional de capacitación	(No. eventos de capacitación efectuados/ No. total de eventos de capacitación programados) *
	100
	Cobertura de capacitación Conocimiento adquirido en la capacitación (Encuesta)

A través del Plan de acción se efectúa seguimiento al avance, gestión y cumplimiento del presente plan.

RESPONSABLES

- Gerentes públicos.
- Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente.
- Líderes de proceso.
- Servidores públicos de EPC.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, los Gerentes Públicos son responsables de orientar, aprobar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación, asegurando su articulación con los objetivos estratégicos de la entidad y las necesidades de fortalecimiento de competencias institucionales. La Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente lidera la identificación de necesidades de capacitación, la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente y de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Los líderes de proceso apoyan la priorización de necesidades, facilitan la participación de los servidores y promueven la aplicación de los conocimientos adquiridos en el desempeño laboral. Los servidores públicos de EPC participan activamente en las acciones de capacitación programadas y son responsables de aplicar los aprendizajes y competencias desarrolladas en el ejercicio de sus funciones. Las funciones específicas de los responsables se encuentran definidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE	CARGO
0	28/01/2026	Versión Inicial	Johanna Cabrera	Directora de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente

PROYECTÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: María Palacios Cargo: Profesional – Gestión Humana	Nombre: Johanna Cabrera Cargo: Directora de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente	Nombre: Dina González Cargo: Subgerente General
Dirección: Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente	Dirección: Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente	Subgerencia General
Fecha: 28/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 28/01/2026





CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

* Cronograma sujeto a modificaciones