

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE SABANETA EAPSA E.S.P.

2026

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha priorizado la implementación de ecosistemas de aprendizaje continuo en las entidades del Estado. A través del Plan Institucional de Capacitación (PIC), buscamos no solo fortalecer las competencias técnicas y socioemocionales de nuestro equipo, sino impulsar un desempeño de alto impacto que elimine las brechas de capacidades y nos prepare para los desafíos de la administración pública moderna.

El PIC 2026 de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta (EAPSA) se fundamenta en la Constitución Política y la Ley 909 de 2004, evolucionando hacia un modelo de mejoramiento continuo y agilidad laboral. Entendemos las competencias no como meros requisitos, sino como el conjunto de habilidades críticas y humanas que marcan la diferencia en la ruta hacia la excelencia operativa. Nuestro compromiso es asegurar que cada colaborador, sin importar su nivel jerárquico, cuente con las herramientas necesarias para ejecutar sus funciones con los más altos estándares de calidad, potenciando el mérito y alineando el crecimiento personal con los objetivos estratégicos de la entidad.

En sintonía con la Ley 2294 de 2023 (Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026), asumimos que la transformación cultural de los servidores públicos requiere un liderazgo pedagógico y una visión clara. Por ello, el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030 y el Plan Nacional de Competencias Laborales (PNCL) actúan como nuestra hoja de ruta. Bajo estos lineamientos, EAPSA estructura su estrategia en cuatro fases clave:

1. Diagnóstico estratégico de brechas.
2. Marco conceptual vanguardista.
3. Desarrollo de ejes temáticos priorizados.
4. Formación especializada para la alta gerencia pública.

Garantizamos la integración de perfiles idóneos y la actualización constante de nuestro talento humano bajo pilares de eficacia, innovación y autoaprendizaje. Este enfoque es el motor para asegurar una prestación de servicios públicos que responda con agilidad a las necesidades de la sociedad de Sabaneta.

Este Plan, avalado por el Comité de Desempeño Institucional, se adopta formalmente para la vigencia 2026. Es, ante todo, una herramienta diseñada para gestionar el cambio, fomentar el trabajo colaborativo y generar valor público, asegurando que la vocación de servicio se traduzca en resultados tangibles y respetuosos con nuestra comunidad.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias individuales e institucionales para la profesionalización de las y los servidores públicos, así como para desarrollar o fortalecer sus competencias, habilidades o destrezas enfocados en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia mundial de la vida. Permitiendo que las servidoras y los servidores públicos del Municipio de Sabaneta en aras de potencializar y elevar sus niveles de efectividad y sentido de pertenencia, se vea reflejado en el logro de las metas y objetivos estratégicos, apuntado al cumplimiento de la misión y de la visión institucional, promoviendo y ejecutando actividades de capacitación y formación para la vigencia 2026.

Objetivos Específicos

- Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de la Empresa de Servicios Públicos de Sabaneta EAPSA E.S.P, mediante la oferta de programas de capacitación, interno y externo, en temas relevantes para la entidad.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano e integrar a todos los servidores a la cultura organizacional, por medio de los procesos de inducción y reinducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional

RESPONSABLES

Es Responsabilidad del Gerente, Director de Servicios, Líder Apoyo Talento Humano, Líder de Apoyo en Salud y Seguridad en el Trabajo, el adecuado cumplimiento y aplicación del plan de Capacitaciones.

ALCANCE

Este plan aplica para todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias, y a todo el personal vinculado y contratista; Y es de obligatorio cumplimiento la participación en las capacitaciones establecidas desde Talento Humano.

Teniendo en cuenta el desarrollo constitucional y legal en materia de derechos laborales, en los cuales se enmarcan los procesos de formación y capacitación, se plantea la necesidad de asegurar estos procesos para todos los servidores públicos, por lo que la regla general del empleo público es el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamentan los diferentes lineamientos de política en materia de formación y capacitación; no obstante, en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculación con el Estado, por tanto, se

requiere definir esquemas y metodologías que sean lo suficientemente flexibles para facilitar incluir a las y los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMA
Ley 489 de 1998	“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones prevista en los numerales 15y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 734 de 2002	De manera especial lo contemplado en el Título IV. Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público. El cual, en su capítulo primero. Artículo 3, Numeral 3 , señala que uno de los derechos de los servidores públicos es justamente “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones” y el capítulo segundo, en su Artículo 34, Numeral 40 , que señala la responsabilidad que tiene todo servidor público de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
Ley 909 de 2004	De manera especial el Artículo 15 , el cual indica que es responsabilidad de las Unidades de Personal de las entidades públicas diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, y el Artículo 36 que define los objetivos de la Capacitación

Decreto 2539 de 2005	“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decreto- ley 770 y 785 de 2005”
Decreto 785 de 2005	“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”
Ley 1064 de 2006	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”
Decreto 160 de 2014	“Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos” Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los planes institucionales de capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y todos los <u>decretos que lo modifican</u>	Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de Función Pública
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

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. Modifica art. 24 de la Ley 909 de 2004, art 29 de la Ley 909 de 2004, Literal g) del art. 6 del Decreto 1567 de 1998 y numeral 4 del art. 31 de la Ley 909 de 2004
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030	Lineamientos que deberán cumplir las entidades para mejorar los resultados a partir de la potenciación del talento humano.

Estructura Plan Nacional De Capacitación

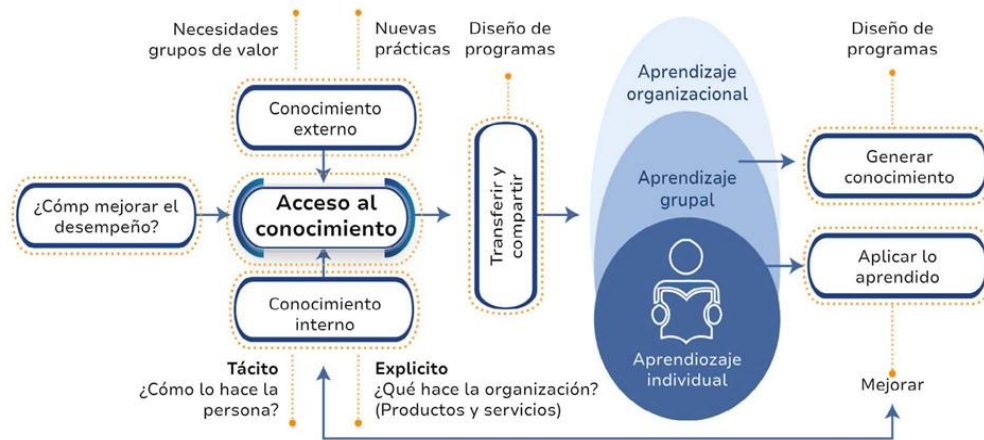
De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de las y los servidores públicos tienen un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, de allí la necesidad de contar con lineamientos en la materia. Por ello, el Plan Nacional de Formación y Capacitación se presenta como un instrumento que promueve la mejora continua y el desarrollo del servicio público.



Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

La cultura de compartir y difundir contempla entre sus metas el fortalecimiento del aprendizaje organizacional, que se consolida mediante la preservación de la memoria institucional a identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas. En este sentido, el análisis, la conceptualización y la comprensión del aprendizaje organizacional cobran relevancia en el contexto de las entidades públicas.

Los programas propuestos dentro del Plan, deben satisfacer las necesidades institucionales identificadas por los diferentes métodos y aportar al cumplimiento de las metas de manera efectiva, mediante el siguiente esquema:



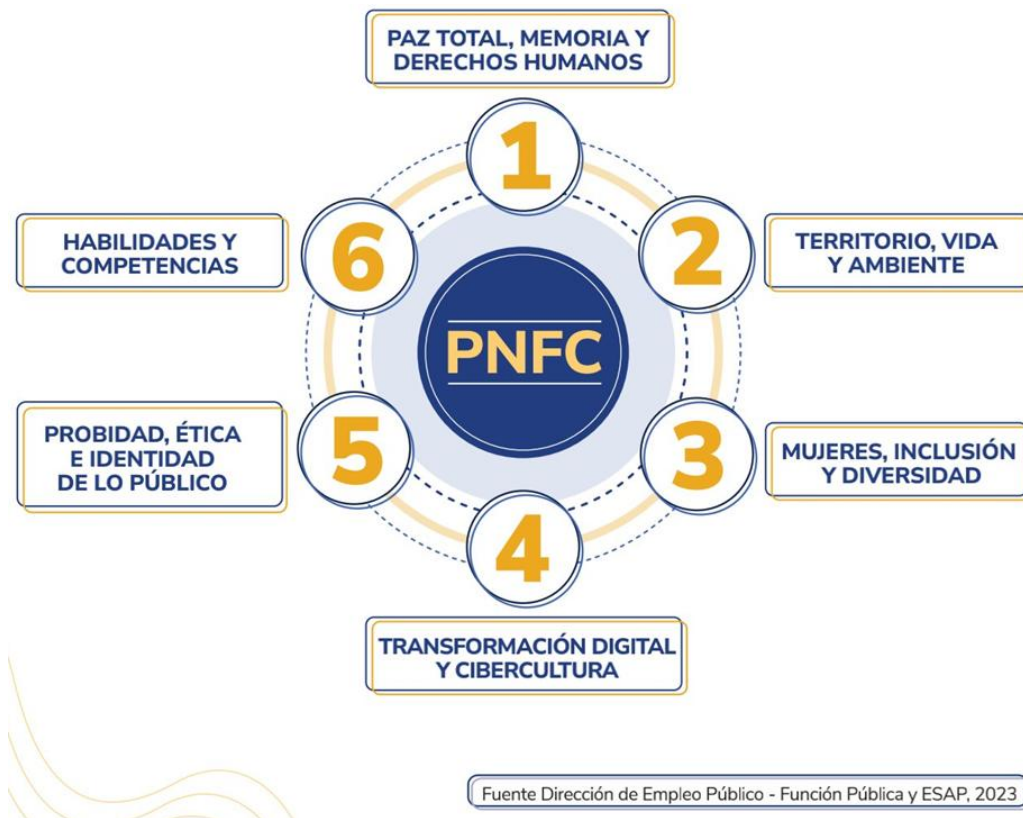
Las y los servidores que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropian y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública a la cual se encuentren vinculados.

Es importante precisar, que la Formación y capacitación deben ser vistas como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional de las y los servidores públicos y no como una instrucción para determinado empleo o trabajo, tampoco como un mero requisito legal. Bajo esta premisa, se puede afirmar que se gestiona el talento humano y por ende que la cultura de las entidades se orienta a la gestión del conocimiento y la información que producen.

La ilustración muestra la visión tradicional de la formación y capacitación y la visión de la gestión del talento humano orientada al desarrollo del servidor público.

Ejes temáticos

Este plan se formula cada año a partir de un diagnóstico de necesidades donde se identifican aquellos factores a fortalecer para una mejor gestión administrativa y se establecen las capacitaciones a desarrollar durante la vigencia bajo los parámetros establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2023-2030, en el marco de los siguientes ejes temáticos:

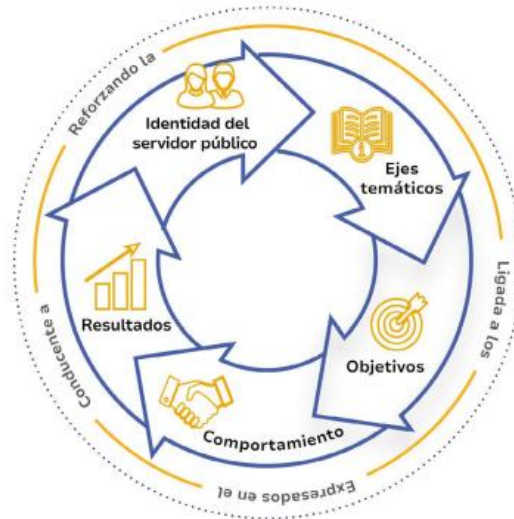


Ciclo de Formación Orientado por las Temáticas Priorizadas

La priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en este Plan y se incorporan los ejes

temáticos que agregan valor a la formación y capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir al desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación en el ejercicio de sus funciones.

Ilustración 10. Ciclo de formación orientado por las temáticas prioritizadas



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019.

Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos

Fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos en materia de paz, memoria y derechos humanos, promoviendo la participación ciudadana, la resolución pacífica de conflictos y la protección de la vida en la gestión pública municipal.

Eje 2: Territorio, vida y ambiente

Desarrollar capacidades técnicas y comportamentales para la gestión integral del territorio, la sostenibilidad ambiental y la atención de conflictividades territoriales, orientadas a la toma de decisiones informadas y al servicio a la ciudadanía.

Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad

Promover la apropiación de los enfoques de género, inclusión y diversidad en la gestión pública, fortaleciendo competencias para una administración inclusiva, equitativa y

respetuosa de los derechos.

Eje 4: Transformación digital y cibercultural

Fortalecer las capacidades de los servidores públicos para la transformación digital, el uso ético de la información y la adopción de tecnologías que optimicen los procesos y la prestación de servicios.

Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público

Fortalecer la ética pública, la integridad y la identidad del servicio público, promoviendo comportamientos transparentes, responsables y orientados a resultados en el ejercicio de la función pública.

Eje 6: Habilidades y competencias

Desarrollar competencias transversales y comportamentales que fortalezcan el liderazgo, la comunicación, la inteligencia emocional y la orientación al ciudadano, contribuyendo al desempeño institucional y al clima organizacional.

Estrategias

Estrategias para el cumplimiento de los objetivos

Para el cumplimiento de los objetivos específicos del Plan Institucional de Capacitación PIC 2026, se implementará las siguientes estrategias, alineadas con los ejes de formulación del plan:

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:

Desarrollo de acciones formativas orientadas al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes en enfoques de paz, derechos humanos y participación ciudadana, promoviendo su aplicación en la gestión pública municipal.

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente:

Implementación de procesos de capacitación técnica y práctica que fortalezcan la gestión integral del territorio, la sostenibilidad ambiental y la atención de conflictividades territoriales.

Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad:

Ejecución de acciones formativas que promuevan la apropiación de los enfoques de género, inclusión y diversidad, fortaleciendo una cultura organizacional inclusiva y respetuosa de los derechos.

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura:

Desarrollo de capacitaciones orientadas al uso estratégico y ético de las tecnologías, la automatización de procesos y el fortalecimiento de competencias digitales del servidor público.

Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público:

Fortalecimiento de la ética pública, la integridad y la identidad del servicio público mediante acciones formativas en transparencia, integridad y responsabilidad en la gestión pública.

Eje 6. Habilidades y Competencias:

Desarrollo de competencias transversales y comportamentales, tales como liderazgo, comunicación, inteligencia emocional y orientación al ciudadano, que contribuyan al desempeño institucional y al mejoramiento continuo.

Relación con políticas, programas y lineamientos sectoriales

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 del Municipio de Sabaneta se articula con el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023–2030 y con los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, de la siguiente manera:

Eje 1 de Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:

El PIC incorpora acciones formativas orientadas al fortalecimiento de capacidades en derechos humanos, participación ciudadana, construcción de paz y enfoque diferencial.

Eje 2 de Territorio, Vida y Ambiente:

Se desarrollan procesos de capacitación en gestión territorial, sostenibilidad ambiental, atención de conflictividades territoriales y cambio climático.

Eje 3 de Mujeres, Inclusión y Diversidad:

El PIC promueve la apropiación de los enfoques de género, inclusión, diversidad y equidad, fortaleciendo una administración pública inclusiva.

Eje 4 de Transformación Digital y Cibercultura:

Se articulan acciones orientadas al Gobierno Digital, el rol del servidor público 4.0, la automatización de procesos y el uso ético de la información.

Eje 5 de Probidad, Ética e Identidad de lo Público:

El PIC incorpora capacitaciones en ética pública, integridad, transparencia, identidad del servicio público y prevención de la corrupción.

Eje 6 de Habilidades y Competencias:

Se fortalecen competencias transversales, liderazgo, comunicación, inteligencia emocional y orientación al ciudadano.

Justificación Estratégica: Potenciando el Talento EAPSA 2026

La iniciativa de nuestro Plan Institucional de Capacitación (PIC), surge de la convicción de que el crecimiento de EAPSA depende directamente de la excelencia de sus colaboradores. Este proyecto se fundamenta en la necesidad de robustecer las habilidades técnicas, digitales y humanas de nuestro equipo, consolidándolos como el motor que impulsa un desempeño institucional de alto impacto y garantiza servicios públicos con estándares de calidad.

A través del PIC 2026, EAPSA no solo imparte formación, sino que diseña rutas de aprendizaje continuo que sintonizan el potencial de cada trabajador con nuestra misión operativa y visión estratégica. Este enfoque permite que la empresa sea más ágil ante los retos tecnológicos y ambientales actuales.

Impacto en la Gestión y Valor Público

Este plan es una pieza clave para la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el cumplimiento del marco normativo de la función pública vigente. Nuestra meta es fortalecer una cultura organizacional vibrante, cimentada en pilares de transparencia, ética corporativa e innovación.

Al ejecutar acciones de capacitación pertinentes y de vanguardia, EAPSA genera un valor público tangible:

- Optimiza la prestación de servicios: Al contar con personal técnico altamente calificado.
- Cierra brechas de capacidades: Preparando a la entidad para la transformación digital y la sostenibilidad.
- Fortalece el ecosistema laboral: Fomentando un clima de colaboración y crecimiento profesional.
- Asegura resultados: Orientando cada acción administrativa hacia la eficiencia y, fundamentalmente, hacia el bienestar integral y la calidad de vida de los habitantes del municipio de Sabaneta.

Anexo

Ver [Cronograma de Actividades 2026](#)

Ejecución. La ejecución del Programa Institucional de Capacitación 2026 será liderada por las áreas de Gestión de Talento Humano y Salud y Seguridad en el Trabajo.

Evaluación. Talento Humano realizará seguimiento al avance de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación semestralmente y evaluará los resultados obtenidos al final del año.

Elaboró: Margarita Cortés López
Talento Humano

Revisó: Jean Pierre Martínez
Jefe Control Interno
Andrés Herrera Rincón
Secretario general
Lucas Díaz Restrepo
Director de Servicios
Andrés Felipe Caraballo
Director de Proyectos

Aprobó: Juan Pablo Arroyave
Gerente General