


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

GESTIÓN HUMANA

2026

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO	4
2. ALCANCE	4
3. MARCO NORMATIVO	5
4. DESARROLLO DEL PLAN	5
4.1 MARCO ESTRATÉGICO.	5
4.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	10
4.3 PROGRAMAS.	13
4.3.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN.	14
4.3.2 PROGRAMA DE RE-INDUCCIÓN.	15
4.4 ALIANZAS Y APOYOS.	16
4.5 BENEFICIARIOS.	16
4.6 PRESUPUESTO.....	17
4.7 MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.	17
4.8 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	20
4.9 APROBACIÓN EN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.	20
4.10 DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.	21
5. CONTROL DE CAMBIOS	21
6. CONTROL DE FORMALIZACIÓN.....	21

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PL-GH-06
		Versión: 02
		Página 3 de 21

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la Constitución Política de Colombia y de las disposiciones legales que regulan los procesos de formación, capacitación, bienestar e incentivos en las entidades públicas, el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESOS se concibe como un instrumento fundamental para el fortalecimiento institucional, más allá de circunstancias coyunturales, que permita respaldar los procesos de cambio organizacional y el mejoramiento continuo de la gestión pública.

Este plan se articula con el Sistema de Gestión Institucional, integrando el compromiso permanente con la calidad, la eficiencia y la Seguridad y Salud en el Trabajo, como responsabilidad compartida por todos los actores de la entidad.

En concordancia con lo dispuesto en el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, el Plan Institucional de Capacitación tiene como propósito contribuir al mejoramiento de la calidad de vida del servidor público y su entorno familiar, elevar los niveles de satisfacción laboral y fortalecer la eficacia, eficiencia y efectividad en el ejercicio de las funciones públicas, promoviendo el sentido de pertenencia, el desempeño competente y el compromiso con la gestión pública.

Mediante una planeación estructurada y alineada con las necesidades reales de cada dependencia, el Plan de Capacitación 2026 busca impulsar la excelencia institucional, el desarrollo profesional de los colaboradores y el logro de los objetivos estratégicos de la EDESOS. La capacitación se consolida, así como una herramienta estratégica para la innovación, la mejora de procesos y la consolidación de un entorno laboral productivo, participativo y motivador.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GH-06
		Versión: 02
		Página 4 de 21

1. OBJETIVO

Fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano al servicio de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESOS, mediante el desarrollo de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, que permitan mejorar el desempeño individual y colectivo de los servidores públicos y contribuir al cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad durante la vigencia 2026.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Contribuir al desarrollo y cierre de brechas en las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos vinculados a la EDESOS, a través de programas de inducción, reinducción y capacitación.

Fortalecer el nivel de compromiso de los servidores públicos frente a las políticas, planes y programas institucionales, alineados con los objetivos estratégicos y los procedimientos internos, con el fin de mejorar el desempeño laboral y el logro de los resultados institucionales.


Gestionar el conocimiento institucional, fortalecer el liderazgo y promover el trabajo en equipo mediante la implementación de mecanismos orientados a identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento organizacional.

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 está orientado al fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores públicos de la EDESOS, bajo criterios de equidad, igualdad y acceso, en concordancia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El plan inicia con la identificación de las necesidades de capacitación por dependencia, continúa con la formulación e implementación de programas de aprendizaje y finaliza con la evaluación del impacto de las acciones desarrolladas durante la vigencia 2026.

El PIC aplica a los servidores públicos de la entidad, tanto de libre nombramiento y remoción como a los trabajadores oficiales. Para los contratistas, el alcance se limita a las actividades relacionadas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.

	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PL-GH-06
		Versión: 02
		Página 5 de 21

3. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se sustenta, entre otras, en las siguientes disposiciones normativas:

Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 67.

Decreto Ley 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, artículos 33 y 34, modificada por la Ley 1952 de 2019.

Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 1499 de 2017, por el cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Decreto 648 de 2017, que modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.

Decreto 815 de 2018, relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos.

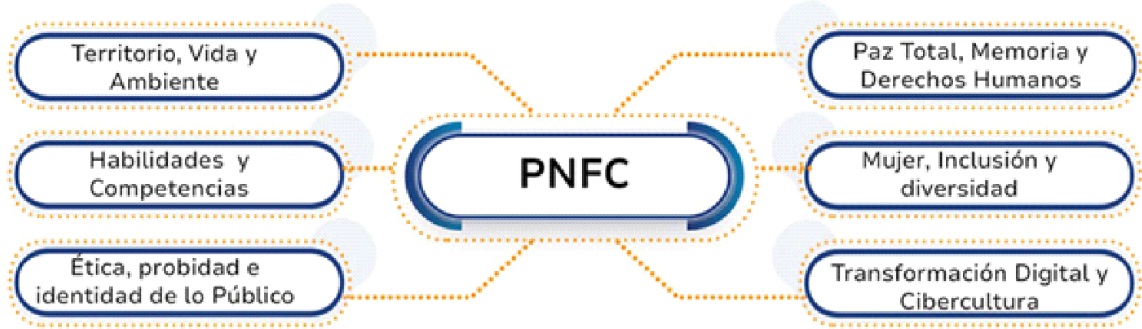
Ley 1960 de 2019, artículo 3°, sobre profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030.

4. DESARROLLO DEL PLAN

4.1 MARCO ESTRATÉGICO.

De conformidad con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, y la Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP y la ESAP, las acciones de capacitación para la vigencia 2026 se estructuran en seis (6) ejes temáticos:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos

Fortalece el rol de las entidades públicas en la construcción de sociedades en paz, a través del diseño e implementación de políticas públicas orientadas a la convivencia y el bienestar ciudadano.

Temáticas Sugeridas



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Eje 2. Territorio, vida y ambiente.

Promueve la comprensión integral del territorio y el fortalecimiento de las relaciones entre sociedad y naturaleza, con énfasis en las problemáticas locales y el desarrollo sostenible.

Temáticas Sugeridas



- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.

- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.



- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.

- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.



- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial.
- Goce del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
- Creación en equipo.

- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC, 2023-2030

Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad

Desarrolla capacidades en los servidores públicos para la aplicación del enfoque de género, interseccional y diferencial, en concordancia con la Ley 2294 de 2023.

Temáticas Sugeridas



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
- Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.

- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Ciudadanía y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.

- Generar estadísticas con enfoque de género
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Mérito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios

- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

Eje 4. Transformación digital y cibercultura.

Aborda los fundamentos de la cuarta revolución industrial, la transformación digital y su impacto en la gestión pública

Temáticas Sugeridas



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data.
- Desarrollo de competencias digitales

- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0, y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos

- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo

- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

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

Fortalece los principios éticos, la prevención de la corrupción y la gestión de conflictos de interés en el ejercicio de la función pública.

Temáticas Sugeridas



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.

- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)


- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental

- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTÉT) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GH-06
		Versión: 02
		Página 9 de 21

Eje 6. Habilidades y competencias.

Orienta el fortalecimiento de las competencias funcionales y las habilidades blandas necesarias para el adecuado desempeño de las funciones públicas.



COMPETENCIAS LABORALES

En el sector público, la competencia laboral se entiende como la capacidad de una persona para desempeñar eficazmente las funciones de un empleo, en distintos contextos, con base en los estándares de calidad y resultados esperados, conforme al Decreto 815 de 2018.

Las competencias se estructuran en las siguientes dimensiones:

Ser: Conocimientos específicos requeridos para el desempeño adecuado de las funciones.

Saber estar: Comportamientos y actitudes alineados con la cultura organizacional y los valores institucionales.

Saber hacer: Habilidades y destrezas necesarias para la ejecución eficiente de las tareas asignadas.

Querer hacer: Factores motivacionales que influyen en el compromiso, la productividad y el valor agregado del trabajo.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GH-06
		Versión: 02
		Página 10 de 21

4.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades de capacitación, en el marco de la dimensión de Talento Humano del MIPG, permite a la EDESOS identificar y planificar las necesidades de aprendizaje a nivel individual, grupal y organizacional, con el fin de fortalecer las competencias y capacidades requeridas para el cumplimiento de la misión institucional.

A 31 de diciembre de 2025, la planta de personal de la EDESOS está conformada por 33 cargos, de los cuales 28 se encuentran provistos y 5 vacantes.

NIVEL JERÁRQUICO	TIPO DE VINCULACIÓN	No. CARGOS
Directivo	Libre Nombramiento y Remoción	4
Directivo	De Período Jefe de Control Interno	1
Asesor	Libre Nombramiento y Remoción	1
Profesional	Trabajador Oficial - Profesional	21
Asistencial	Trabajador Oficial - Asistencial	6
TOTAL DE PLANTA		33

El diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación 2026 se elaboró a partir de diversas fuentes de información, entre ellas:

FASE UNO:

- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.
- Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.
- Plan de Acción de la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH.
- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (FO-GH-04).
- Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Laboral e Incentivos (FO-GH-21).
- Informe del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.
- Análisis de medición del riesgo psicosocial.
- Informes de auditorías ICONTEC y Control Interno.

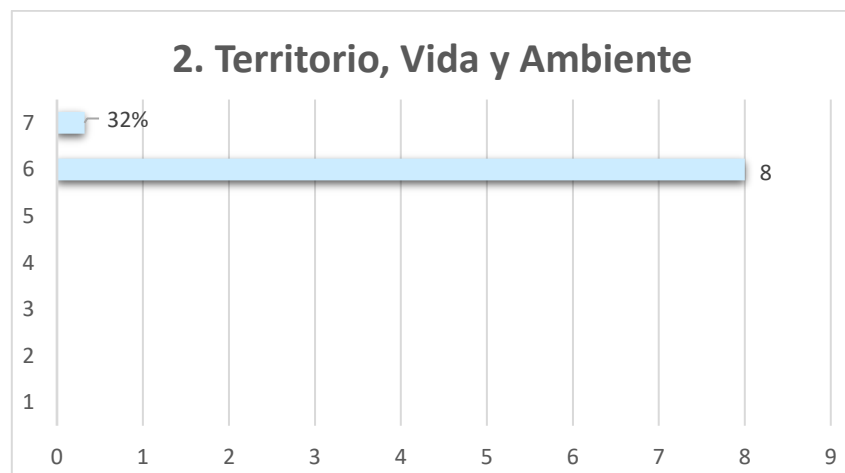
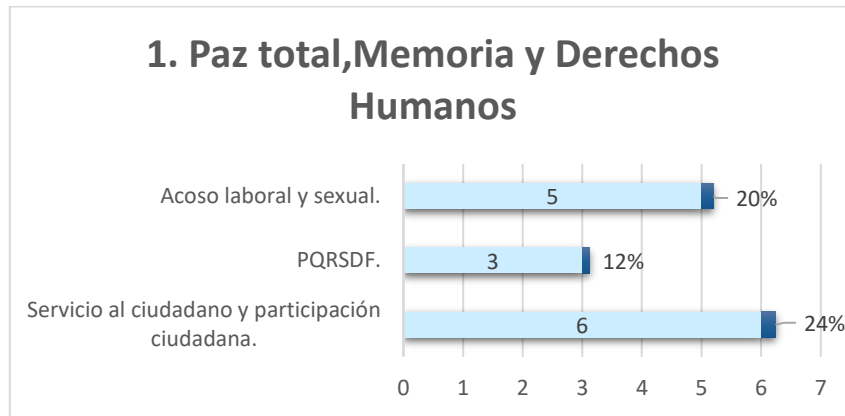
FASE DOS.

ESTADÍSTICA Y RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.

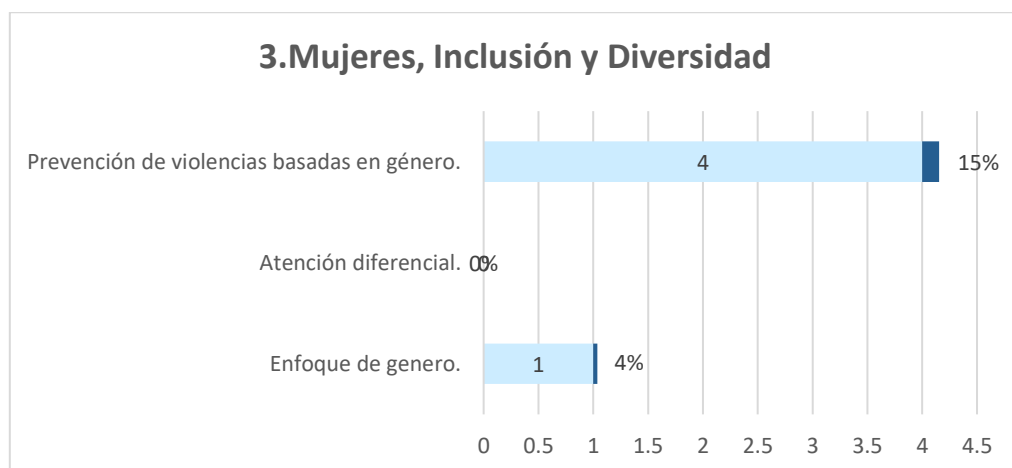
Se obtuvo como resultado la aplicación de la encuesta a un total de 23 servidores públicos, ésta se difundió a través de correo electrónico. Dicha información permitió generar un consolidado de necesidades por dependencias de los temas de capacitación a implementar durante la vigencia 2026.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la EDESOS, las principales temáticas clasificadas de acuerdo con los ejes propuestos en la guía del DAFP son:

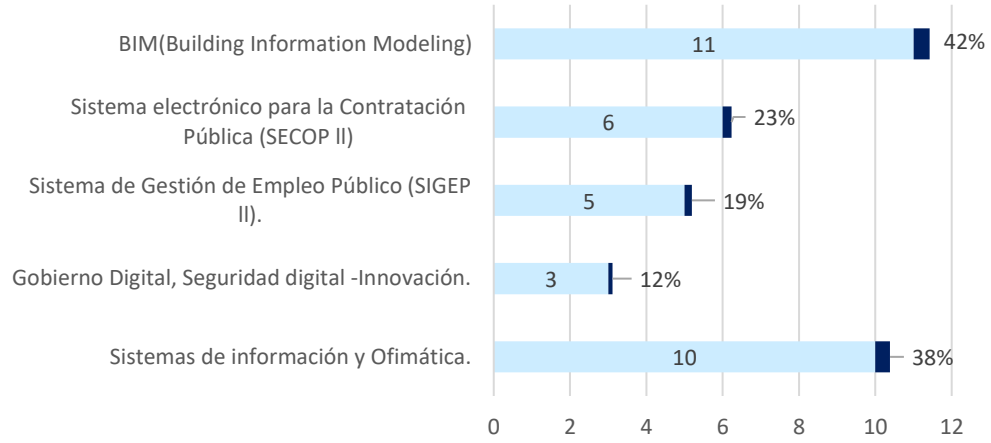
Tabulada la información, se resume en la siguiente tabla:



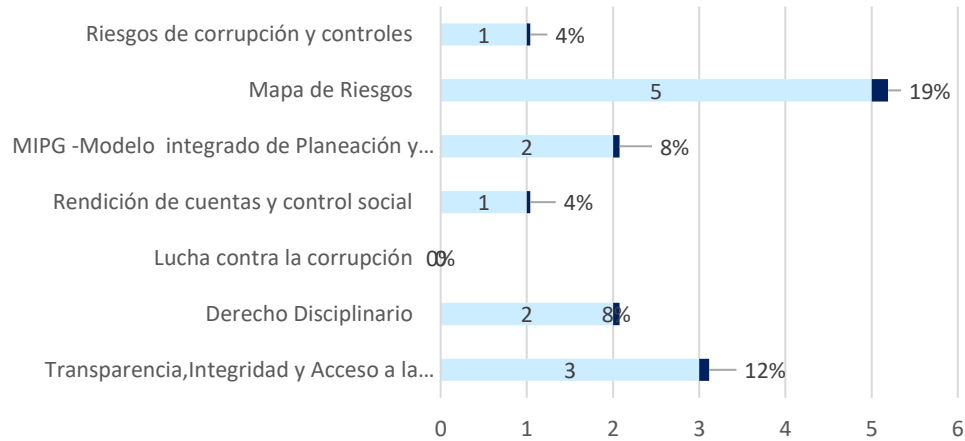
Normatividad ambiental y cambio climático.



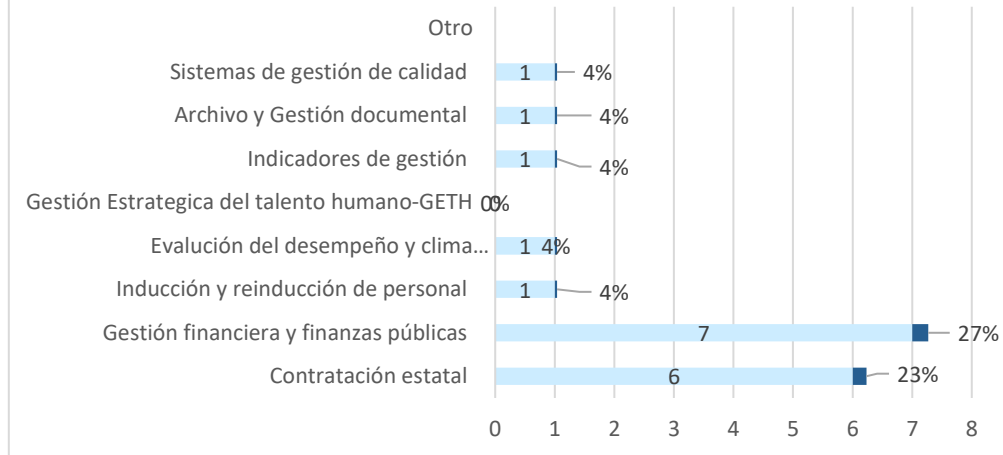
4.Transformación Digital y Cibercultura



5. Probidad,Ética e Identidad de lo público



6. Habilidades y Competencias




Después del análisis de los resultados de la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación, se realiza la siguiente matriz de Priorización de Necesidades de capacitación:

1. Paz total, Memoria y Derechos Humanos		
Servicio al ciudadano y participación ciudadana.	6	24%
PQRSDF.	3	12%
Acoso laboral y sexual.	5	20%
2. Territorio, Vida y Ambiente		
Normatividad ambiental y cambio climático.	8	32%
3. Mujeres, Inclusión y Diversidad		
Enfoque de género.	1	4%
Atención diferencial.	0	0%
Prevención de violencias basadas en género.	4	15%
4. Transformación Digital y Cibercultura		
Sistemas de información y Ofimática.	10	38%
Gobierno Digital, Seguridad digital -Innovación.	3	12%
Sistema de Gestión de Empleo Público (SIGEP II).	5	19%
Sistema electrónico para la Contratación Pública (SECOP II)	6	23%
BIM (Building Information Modeling)	11	42%
5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público		
Transparencia, Integridad y Acceso a la información	3	12%
Derecho Disciplinario	2	8%
Lucha contra la corrupción	0	0%
Rendición de cuentas y control social	1	4%
MIPG -Modelo integrado de Planeación y Gestión	2	8%
Mapa de Riesgos	5	19%
Riesgos de corrupción y controles	1	4%
Control Interno		
6. Habilidades y Competencias		
Contratación estatal	6	23%
Gestión financiera y finanzas públicas	7	27%
Inducción y reintroducción de personal	1	4%
Evaluación del desempeño y clima organizacional	1	4%
Gestión Estratégica del talento humano-GETH	0	0%
Indicadores de gestión	1	4%
Archivo y Gestión documental	1	4%
Sistemas de gestión de calidad	1	4%
Otro		

4.3 PROGRAMAS.

Las capacitaciones se enmarcan en los seis (6) ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos; Territorio, Vida y Ambiente; Mujeres, Inclusión y Diversidad; Transformación Digital y Cibercultura; Probidad, Ética e Identidad de lo Público; Habilidades y Competencias.

	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PL-GH-06
		Versión: 02
		Página 14 de 21

Además de conformidad con la priorización de necesidades de capacitación del presente plan.

La ejecución de las actividades de capacitación se realizará conforme al cronograma de actividades propuesto en este plan.

Estos programas se desarrollarán con los recursos económicos asignados para la presente vigencia, así mismo, se realizarán alianzas con otras entidades estatales o privadas para eventos a cero costos.

4.3.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN.

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al Servidor Público en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente, Edeso.

El Programa de Inducción es el proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional durante los tres (3) meses siguientes a su vinculación.

Para la presente vigencia la EDESO adelantará las gestiones para la construcción del Curso de Inducción Virtual.

Primer Componente Ingreso: Implica la divulgación de las actividades sobre generalidades de la EDESO que cada área, debe realizar una vez es posesionado el Empleado Público y firmado el contrato por el Trabajador Oficial.

Segundo Componente Ubicación en el Puesto de Trabajo. Este acompañamiento le corresponde al jefe Inmediato, en el cual brindará el entrenamiento en el puesto de trabajo de las funciones tanto del cargo como de la dependencia a la que se incorpora el servidor, además de otros aspectos de importancia para su desempeño laboral.

La inducción y/o entrenamiento en el puesto de trabajo dará cuenta de las siguientes actividades hacia el servidor:

- Acompañarlo y asesorarlo en temas y actividades a desarrollar.
- Orientarlo en temas afines con la Dependencia.
- Darle a conocer y suministrarle el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.
- Dar a conocer los objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecutará (expectativas frente al desempeño del servidor).
- Darle a conocer la planeación anual del área y los programas que se desarrollarán.
- Explicarle el uso de los equipos, aplicativos, herramientas de trabajo y de acceso a la información relacionadas con su cargo y la dependencia.
- Asignarle el puesto de trabajo y los equipos tecnológicos que se requieran para el desarrollo de las funciones del cargo.
- Verificar que cuente con correo institucional, para ello, la solicitud debe realizarse en el momento de vinculación.
- Indicarle el proceso al cual pertenece el área en el Sistema Integrado de Gestión.
- Dar a conocer el plan de seguridad y salud en el trabajo.

	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PL-GH-06
		Versión: 02
		Página 15 de 21

- Realizar un recorrido por el área de desempeño y las demás con las que tiene interacción su proceso.
- Informarle y presentarle a las personas con las cuales tendrá relación para el desarrollo de sus funciones.
- Brindarle otras orientaciones que se consideren relevantes y pertinentes para el desempeño laboral.
- Brindar información sobre los aplicativos institucionales de uso en la EDESOS.

Componente de desarrollo integral área de talento humano.

- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Régimen Salarial y Régimen Prestacional
- ✓ Página WEB, Redes sociales, entre otras

Normativa para la administración área de talento humano,

- ✓ Situaciones administrativas
- ✓ Reglamento interno de trabajo
- ✓ Ley 1474 de 2011 Estatuto Anticorrupción – Virtual DAFP
- ✓ Política pública de transparencia - DAFP

Cultura Organizacional área de comunicaciones y ambiental

- ✓ Estrategia comunicacional en la entidad
- ✓ Plan de Austeridad y Gestión Ambiental


4.3.2 PROGRAMA DE RE-INDUCCIÓN.

En la EDESOS el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

La reinducción se impartirá a todos los servidores públicos por lo menos cada dos (2) años (Decreto 1567 CAPÍTULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

Los objetivos específicos son los siguientes:

- ✓ Enterar a los servidores acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- ✓ Informar a los servidores sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- ✓ Ajustar el proceso de integración del servidor al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- ✓ Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la entidad.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PL-GH-06
		Versión: 02
		Página 16 de 21

- ✓ Actualizar a los servidores en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- ✓ Informar a los servidores acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

4.4 ALIANZAS Y APOYOS.

Aunado a los recursos de la entidad, para el desarrollo de los proyectos de aprendizaje que conforman el presente Plan, se tomará la oferta de capacitación institucional con entidades como: El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, Cajas de Compensación Familiar, Administradora de Riesgos Laborales, Fondos de Pensiones y Cesantías, Empresas Promotora de Salud, Operador de Información Aportes en Línea, ESAP, SENA y Programa Servimos, entre otros, se establecerán actividades con las cuales se aprovechará la participación en eventos de capacitación con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas, y optimizar los recursos asignados para el Plan Institucional de Capacitación.

Para aquellas capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el Subgerente Administrativo y Financiero y el profesional encargado de contratación considerarán los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos, y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad, y se establecerá, dentro de las obligaciones contractuales del contratista una obligación relacionada con el seguimiento y control a la participación de los(as) servidores(as) en los cursos.


La modalidad de capacitación será presencial, semi-presencial o virtual, de acuerdo con la disponibilidad de recursos, la temática a desarrollar y la metodología del programa.

4.5 BENEFICIARIOS.

Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, (Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales) independientemente de su tipo de vinculación y podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales teniendo prioridad los empleos de carrera administrativa.

Los servidores que participen en el Plan Institucional de Capacitación tendrán los siguientes derechos:

- Asistir a las actividades que se incluyen dentro del plan, para lo cual el profesional encargado del área de Talento humano comunicará la información de la actividad a desarrollar, por medio de los canales informativos de la entidad.
- Los jefes inmediatos deben facilitar la asistencia de los servidores a su cargo, a los eventos de capacitación y/o formación que programe la entidad.
- Socializar al interior del grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GH-06
		Versión: 02
		Página 17 de 21

- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Enviar certificado que expide cada evento de formación y/o plataforma al correo electrónico: nomina@edeso.gov.co

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional, y pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción.

Obligaciones de los beneficiarios:

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema nacional de Capacitación y estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación en tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según el caso, impartidos por la Entidad.


4.6 PRESUPUESTO.

Se cuenta con un rubro presupuestal denominado “Plan de Capacitación” para la vigencia 2026, se encuentran definidos en el Plan Anual de Adquisiciones, para financiar las para los servidores públicos y los demás recursos que le sean asignados.

4.7 MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

El Plan Institucional de Capacitación, será evaluado de manera semestral según lo aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño través de las siguientes actividades:

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Plan de Acción Institucional	Semestral	Primera Línea de Defensa: Subgerencia Administrativa y Financiera/P.U. Talento Humano, realizarán las acciones necesarias para garantizar el cumplimiento de las actividades. Segunda Línea de Defensa – Profesional quien hace las veces de planeación - monitoreo

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GH-06
		Versión: 02
		Página 18 de 21

		Tercera Línea de Defensa - Jefe de Control Interno. Responsabilidad de verificar el cumplimiento del plan.
Seguimiento de indicadores de gestión	Anual	Profesional Universitario de Talento Humano

Al finalizar cada vigencia el área de Talento Humano elaborará un informe acerca del desarrollo y cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación y sus actividades con destino al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, teniendo en cuenta los indicadores establecidos, a efecto de que el mismo sirva de insumo para la toma de decisiones respecto de ajustes que se requieran al plan.

La citación a las capacitaciones se realizará de manera física o digital y se les debe informar el objetivo de la capacitación que se busca cumplir con su participación en dicho evento, así como las fechas y horarios en los que debe participar de la misma.


El día de la capacitación se aplica el formato FO-GH-14 Formato Registro de Asistencia y al finalizar se aplicará la evaluación de satisfacción de la capacitación FO-GH-06, por muestreo aleatorio, para lo cual la muestra debe ser representativa.

El registro de asistencia de las actividades de formación que se lleven a cabo de manera online, virtual y/o presencial, podrá realizarse a través del formato establecido - FO-GH-14 Registro de Asistencia o de los reportes generados por las plataformas digitales a través de las cuales se desarrolle la actividad de formación o de cualquier otra herramienta digital que permita registrar la participación de los servidores beneficiados y obtener la siguiente información: nombres, apellidos, documento de identidad, empresa, tipo de vinculación y cargo.

Para el caso de la aplicación de las evaluaciones de capacitaciones realizadas de manera online, virtual y/o presencial, será permitido el registro de la información a través de herramientas digitales siempre y cuando sea posible obtener y/o exportar la información requerida en el formato FO-GH-06 Evaluación de Satisfacción Capacitación.

Se debe evaluar el impacto de las capacitaciones teniendo en cuenta los siguientes criterios, aplica para uno o para todos de acuerdo con la necesidad:

- Mejora en el desempeño: Analiza si ha habido cambios en el desempeño laboral de los participantes.
- Transferencia de conocimiento: Observa si los participantes están aplicando lo aprendido en su trabajo diario.
- Impacto en la organización: Evalúa si la capacitación ha generado mejoras en procesos, servicios o en la eficiencia operativa de la entidad.
- Retorno sobre la inversión: Calcula el retorno económico de la capacitación en relación con los costos involucrados. Esto puede incluir ahorros en tiempo, reducción de errores, entre otros.
- Sostenibilidad de los resultados: Considera si los beneficios de la capacitación se mantienen en el tiempo.
- Cambio cultural: Observa si la capacitación ha influido en la cultura organizacional, promoviendo un ambiente más colaborativo o innovador.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PL-GH-06
		Versión: 02
		Página 19 de 21

Si la capacitación se encuentra enfocada al fortalecimiento de habilidades blandas tales como trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, entre otras, no se realizará la aplicación de evaluación de impacto FO-GH-07, teniendo en cuenta que el desarrollo de las habilidades generadas para los servidores trasciende en el tiempo y debe realizarse de forma progresiva y con diferentes estrategias, así como la interacción constante con otros.

Para la realización de las jornadas de inducción y reinducción, aplica el formato FO-GH 12 además de tener en cuenta para la construcción de la agenda de la actividad las temáticas en cumplimiento de la normativa vigente, se contemplan aquellos temas relevantes para el hacer misional de la Entidad y que contribuyen a la integración del servidor a la cultura organizacional; temas transversales relacionados con Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión y participación ciudadana. Los programas de reinducción se imparten a todos los servidores por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios institucionales. Se evaluará el aprendizaje de la inducción institucional, la cual será construida con la formulación de por lo menos tres preguntas por cada proceso expuesto.


INDICADORES:

Cumplimiento: No. Capacitaciones realizadas / No. Capacitaciones programadas.

Impacto nivel 1: Porcentaje promedio obtenido de las encuestas de satisfacción realizadas por los asistentes a los eventos.

Impacto nivel 2: Calificación obtenida de la aplicación de la “EVALUACIÓN IMPACTO – ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN”

Rango: Si el resultado esta entre 1 y 3 es No es Eficaz. Si el resultado esta entre 3,1 y 4 es Eficaz

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GH-06
		Versión: 02
		Página 20 de 21

4.8 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

CRONOGRAMA DE CAPACITACION	
C R O N O G R A M A D E C A P A C I T A C I O N 2 0 2 6	Servicio al ciudadano y participacion ciudadana
	Cambio climatico
	Enfoque de genero
	prevencion basada en genero
	Sistemas de información /ofimatica
	Big Data
	Analisis de indicadores y estadisticas
	MIPG Modelo de planeacion y gestion
	riesgo de corrupcion /yo controles
	politica de integridad y conflicto de intereses
	Acoso laboral y sexual (ARL)
	gestion financiera y finanzas publicas
	Contratación estatal
	Sistema de gestion de caludad
	Sistema SAIMYR
	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, Resolución de problemas y trabajo en equipo.
	Inducción y Reinducción Institucional (Demanda)
	Capacitación finanzas personales (acompañamiento retiro)
	Trabajo en equipo y responsabilidad compartida
	Liderazgo motivacional y transformacional (gerencia tu vida certificacion del ser humano)
Manejo de las emociones y sentimientos (reconociendo y gestionando mis emociones)	
Resultados 2024 del PAGA	
Reconocimiento de conductas que son potenciales hacia el conflicto y Resolución de conflictos	

4.9 APROBACIÓN EN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

La aprobación del Plan Institucional de Capacitación se realiza posterior a la revisión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el mes de enero de cada vigencia; podrá ser modificado o actualizado debidamente justificado con base en los cambios y necesidades que surjan en la ejecución y el desarrollo del Plan suscrito por el líder del proceso de la entidad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GH-06
		Versión: 02
		Página 21 de 21

4.10 DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Las actividades incluidas en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia respectiva serán divulgadas por la Subgerencia Administrativa y Financiera a través de reuniones generales, procesos de inducción y reinducción, correo electrónico, grupo de WhatsApp, página web y/o carteleras ubicadas en las diferentes dependencias de la Empresa de Desarrollo Sostenible del Oriente – EDESOS.

5. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA DE APROBACIÓN
01	Creación del documento	28/01/2025
02	Actualización del documento vigencia 2026	29/01/2026

6. CONTROL DE FORMALIZACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
P.U. Talento Humano	Subgerente Administrativa y Financiera	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
FECHA: 13/01/2026	FECHA: 23/01/2026	FECHA: 29/01/2026

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo