

**DECISIÓN EMPRESARIAL No. 011 - 2022.  
(21 DE FEBRERO)**

**"Por el cual se adopta el plan institucional de capacitación, el programa de bienestar e incentivos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A E.S.P., para la vigencia 2022"**

El Gerente General de Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP, en uso de sus facultades legales y estatutarias y en especial las facultades otorgadas en la cláusula 42 de los Estatutos de la Entidad y

**CONSIDERANDO:**

Que la constitución política en el artículo 54 establece como obligación del estado y de los empleadores, ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Que el decreto ley 1567 del 05 de agosto de 1998, creo el sistema nacional de capacitación, integrado por un conjunto coherente de políticas y por una serie de componentes, entre los que se incluyen disposiciones legales, el plan nacional de formación de capacitación y los planes institucionales, recursos y organismos responsables.

Que el departamento administrativo de la función pública (DAFP) y la escuela de administración pública ESAP, expidieron la guía para la formulación del plan institucional de capacitación PIC, definiéndose como un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante el periodo de tiempo, y a partir de sus objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados en nivel individual y colectivo con el fin de conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

Que el decreto ley 1567 del 05 de agosto de 1998, en su artículo 3, literal c) establece "Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación".

Que el decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.9.1 "Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales".

Que el decreto ley 894 de 2017 en su artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así:

**"g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad".**

Que la dirección de gestión humana y administrativa adelanto actividades tendientes a identificar las necesidades y requerimientos para fortalecer el plan institucional de capacitación; por medio de los líderes de los procesos a través del formato GH-F137 Detección de Necesidades de Capacitación y mediante el producto de las evaluaciones de desempeño y el análisis de la ejecución de planes de capacitación de vigencias pasadas.

Que el Decreto ley 1567 de 1998 en su artículo 20 definen los programas de bienestar social como: "procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".

Que el Decreto ley 1567 de 1998 en su artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. "Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales".

Que el Decreto ley 1567 de 1998 en su artículo 26. "Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia".

Que el Decreto ley 1567 de 1998 en su artículo 29. Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles

jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Que el decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos. “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.

Que la Dirección de Gestión Humana y Administrativa adelanto actividades tendientes a definir las actividades para la elaboración de del programa de bienestar y estímulo tuvo en cuenta los resultados de la medición de clima laboral realizada a inicios del 2021, el análisis de ejecución del plan en vigencias pasadas realizada por la Dirección de Gestión Humana y Administrativa y las fichas de identificación de necesidades de bienestar aportadas.

Que se hace necesario adoptar plan institucional de capacitación PIC y el programa de bienestar e incentivos, el cual beneficiará a los servidores públicos de Empresas Publicas de Cundinamarca SA ESP.

En merito de lo anteriormente expuesto,

#### **DECIDE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** adoptar plan institucional de capacitación PIC y el programa de bienestar e incentivos, para la vigencia 2022.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La presente decisión empresarial rige a partir de su ejecutoria; deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá D.C., a los veintiún (21) días del mes de febrero de 2022.

#### **COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**



**JUAN EDUARDO QUINTERO LUNA**  
Gerente General

Proyectó: Giomar Tatiana Forero Torres / director de Gestión Humana y Administrativa  
Revisó y Aprobó: Ana Milena Potes / Asesor Gerencia