



Alcaldía Distrital de
Barrancabermeja



**EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS
SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA**

Nit. 890.270.833-5

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

DES-PL-006

Versión 0 Fecha: Enero 2025 Página 1 de 28

PROCESO : TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS	4
1.1. Objetivo General	4
1.2. Objetivos Específicos	4
2. ALCANCE	5
3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	6
4. MARCO NORMATIVO	9
5. DEFINICIONES	11
6. DESARROLLO DEL PLAN	14
6.1 Población objetivo	14
6.2 Formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación	15
6.3 Diagnóstico de necesidades de capacitación	19
6.4 Estructura del Plan Institucional de Capacitación – PIC	24
6.4.1 Programa de Inducción:	24
6.4.2 Programa de Reinducción:	25
6.4.3 Evaluación de desempeño	25
6.4.4 Programa de Bilingüismo	25
6.4.5 Capacitación	26
7. PRESUPUESTO	26
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC	27
8.1 Indicadores de cumplimiento:	27
9. RESPONSABILIDADES	27
9. PLAN DE ACTIVIDADES	28



INTRODUCCIÓN

En el marco de la gestión estratégica del talento humano y bajo la premisa de que el servidor público es el factor crítico de éxito para alcanzar las metas institucionales, la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja, EDUBA, asume el compromiso de fomentar un entorno laboral ético, responsable y de alto desempeño.

Reconociendo la necesidad de contar con un equipo cualificado, con alta calidad humana y competencias sólidas para el aprendizaje continuo, la alta gerencia prioriza el desarrollo de habilidades y conocimientos. En consecuencia, se formula el presente **Plan Institucional de Capacitación PIC de la vigencia 2026**.

Este Plan se estructura como un conjunto coherente de acciones formativas diseñadas para potenciar la capacidad laboral, tanto a nivel individual como de equipo, garantizando el cumplimiento de la misión institucional y las normativas vigentes. Asimismo, busca motivar a los servidores de la entidad reconocer la excelencia, impactando positivamente en la gestión de EDUBA y en la prestación de servicios a la comunidad.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

El presente plan tiene como finalidad primordial fortalecer y desarrollar el perfil integral de los servidores públicos de la entidad. A través de la implementación de acciones de capacitación, tanto internas como externas, se busca consolidar saberes, destrezas, actitudes y habilidades, orientando el talento humano hacia la optimización de los resultados institucionales y la excelencia en la gestión pública.

- Fortalecimiento del Talento: Se desarrollarán competencias laborales y comportamentales clave.
- Capacitación Continua: Uso de herramientas de formación internas y externas.
- Resultados Institucionales: El objetivo final es la mejora de la productividad y la gestión organizacional.

1.2. Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de formación y capacitación del personal para fortalecer sus competencias.
- Diseñar el plan de capacitación anual para mejorar la gestión y el rendimiento institucional.
- Elevar el nivel de conocimientos de los participantes para optimizar los procesos organizacionales.
- Direccionar el PIC hacia las falencias identificadas, mejorando el desempeño en el puesto de trabajo.
- Medir la eficiencia y eficacia de los resultados obtenidos tras las acciones de formación.



2. ALCANCE

El Plan de Capacitación 2026 abarca desde la detección de necesidades por dependencia hasta la medición de la eficacia, con el propósito de fortalecer competencias bajo los criterios de equidad e igualdad, en concordancia con el Plan Nacional de Formación.

Comprende el diseño, ejecución y evaluación de las actividades de capacitación, garantizando el desarrollo integral de los servidores públicos.

El proceso culmina con la medición de la eficacia del plan de actividades del programa de Capacitación 2026.



3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **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 (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo.
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).



- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

**EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS
SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA**

Nit. 890.270.833-5

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

DES-PL-006

Versión 0 Fecha: Enero 2025 Página 8 de 28

PROCESO : TALENTO HUMANO

- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- **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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

4. MARCO NORMATIVO

NORMA	OBJETO
Resolución 104 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública,	Por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
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
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP
Circular N.º 100.04-2018 del DAFP	Las entidades públicas del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva, de los órdenes nacional y territorial, deberán incluir en sus programas de inducción y reinducción el desarrollo del curso virtual sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Decreto 51 del 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el decreto 1737 de 2009
Decreto 1953 de 2012	Por medio del cual se crea la Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano y se dictan otras disposiciones.
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación
Ley 734 de 2022	Código Disciplinario Único, artículo 33
Decreto 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 previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones
Ley 115 de 1994	Por la cual se expide la ley general de educación



Alcaldía Distrital de Barrancabermeja



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA

Nit. 890.270.833-5

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

DES-PL-006

Versión 0 Fecha: Enero 2025 Página 10 de 28

PROCESO : TALENTO HUMANO

Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, artículos 2.2.9.1, 2.2.9.3, 2.2.9.4, 2.2.15.1
Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)
GETH	Guía de gestión Estratégica del Talento Humano 2017
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	ARTÍCULO 3o. El literal g) del artículo 60 del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa
Resolución 104 de 2020	Actualización el Plan Nacional de Formación y Capacitación



5. DEFINICIONES

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la Plan Institucional de Capacitación 2019.

Competencias: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

Constructivista: Enfoque pedagógico que fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción. El ser humano construye su conocimiento a partir de su propia forma de ser, participa activamente en el proceso y se conoce la realidad a través de los modelos que construimos para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados.

Dimensión hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.



Dimensión saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

Dimensión ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

Educación formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

Educación informal: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Educación no formal: La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

Educación para el trabajo y el desarrollo humano (no formal): Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

Formación: Proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Indicador: Es la representación cuantitativa (variable o relación entre variables) verificable objetivamente, que refleja la situación de un aspecto de la realidad y el estado de cumplimiento de un objetivo, actividad o producto deseado en un momento del tiempo para hacer su respectivo seguimiento y evaluación. Sirve para valorar el resultado medido y para medir el logro de objetivos de políticas, programas y



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA

Nit. 890.270.833-5

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

DES-PL-006

Versión 0 Fecha: Enero 2025 Página 13 de 28

PROCESO : TALENTO HUMANO

proyectos. Su lectura se realiza en forma cualitativa.

Plan de aprendizaje del equipo: Es una guía que muestra cómo se alcanzarán los objetivos que fueron definidos. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales. En el plan de aprendizaje el equipo debe definir acciones puntuales para lograr los aprendizajes esperados, identificando los métodos o estrategias de aprendizaje a utilizar y los recursos necesarios para ello (humanos, materiales, económicos), así como los tiempos (plazos y horas estimadas) necesarios para su desarrollo.

Plan individual de aprendizaje: Es- una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo.

Plan institucional de capacitación (PIC): Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Proceso de formación: Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Proyecto de aprendizaje en equipo: Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

Programas de Inducción: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios.

Programa de Reinducción: Están dirigidos a orientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos y se impartirán por lo menos cada 2 años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios.



6. DESARROLLO DEL PLAN

6.1 Población objetivo

Para la vigencia 2026, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de EDUBA se extiende a la totalidad de sus servidores públicos (libre nombramiento y remoción, provisionalidad y periodo fijo), en cumplimiento de la Ley 909 de 2004. Los programas de Inducción y Reinducción están dirigidos a todos los colaboradores. Consecuentemente, los funcionarios de EDUBA que formen parte del PIC gozarán de los siguientes derechos.

- Recibir Inducción para explicarle el funcionamiento de la Entidad.
- Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Conocer el Plan Institucional de Capacitación PIC 2026.
- Recibir de manera oportuna la información relacionada con la participación en los eventos de capacitación.

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

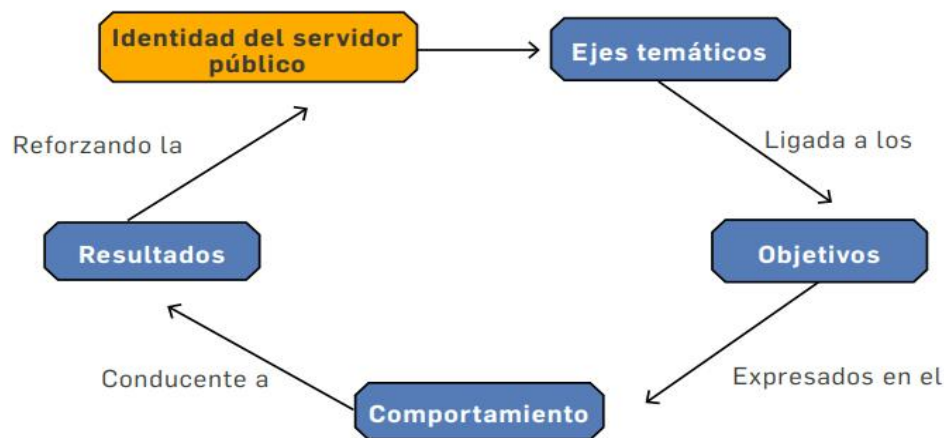
- Asistir a las actividades que se incluyen dentro del plan, para lo cual el profesional encargado de la Unidad de Talento humano comunicará la información de la actividad a desarrollar, por medio de los canales informativos de la entidad.
- Los jefes inmediatos deben facilitar la asistencia de los servidores 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.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos 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: subgerencia@eduba.gov.co.

6.2 Formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación

La creación de planes de capacitación, tanto en modalidad presencial como virtual, se fundamentan en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

Este plan exige formularse a partir de la clasificación de conocimientos y centrarse en cuatro ejes temáticos clave.

Ilustración 1: Esquema de identidad del servidor publico



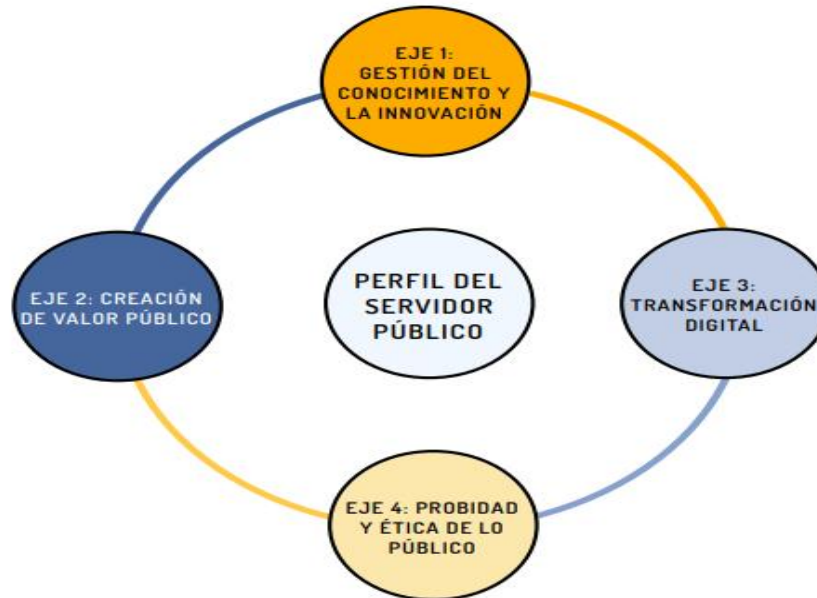
Fuente: Dirección de empleo -Función Pública 2019

El proceso de formulación incluyó:

- Identificación de necesidades formativas según leyes y directrices nacionales
- Diagnóstico mediante la encuesta TH-OT-002 "ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL".

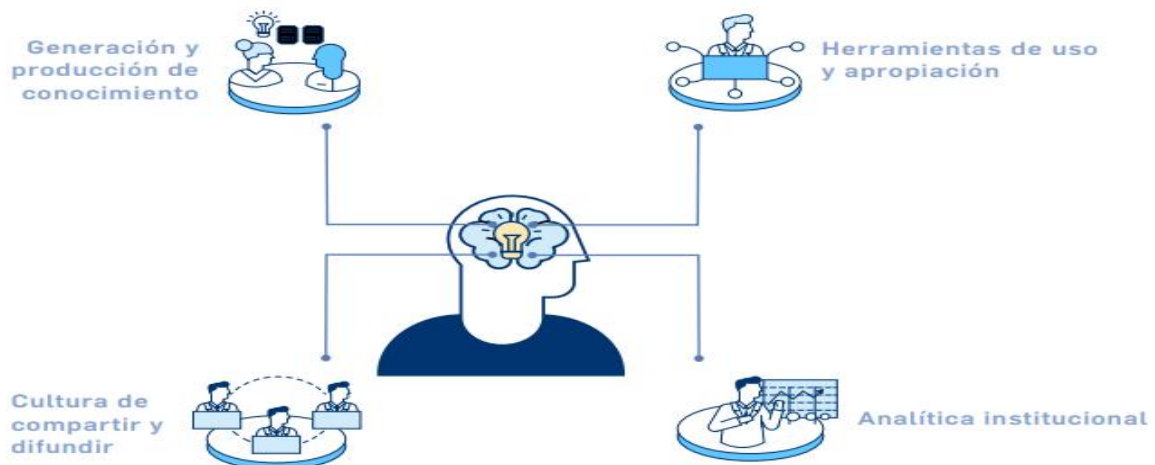
Todo esto busca fortalecer el aprendizaje organizacional, permitiendo a los servidores públicos crear, estructurar y procesar información para generar nuevo conocimiento, siempre bajo los ejes temáticos priorizados.

Ilustración 2: Esquema de los ejes temáticos priorizados



Fuente: Dirección de empleo -Función Pública 2020

Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación



Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA

Nit. 890.270.833-5

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

DES-PL-006

Versión 0 Fecha: Enero 2025

Página 17 de 28

PROCESO : TALENTO HUMANO

conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

La gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia.

Eje 2: Creación de Valor Público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.



Fuente: Dirección de Empleo Público- Función Pública con base en Moreno,2009

Las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

Eje 3: Transformación Digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Eje 4: Probidad y Ética de lo Público

La integridad y ética de lo público se plantean como una prioridad al reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Este eje busca fomentar en el servidor la cultura de integridad de la gestión pública y desarrollar competencias comportamentales para el sector público, orientado por el propósito de una cultura de respeto y defensa de lo público.



6.3 Diagnóstico de necesidades de capacitación

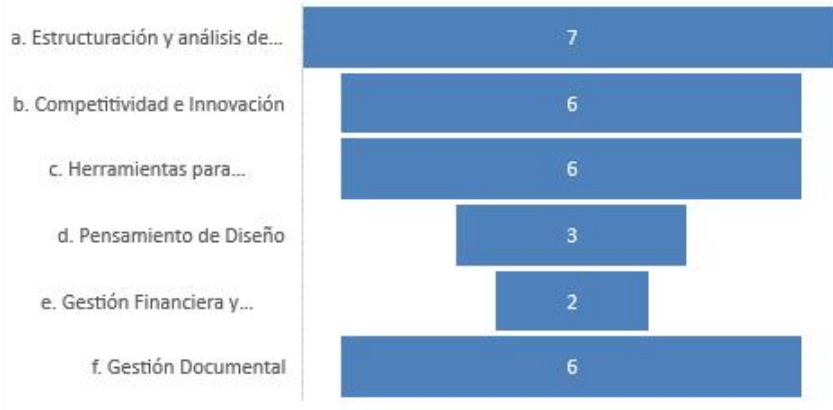
El **Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026** se fundamenta en un diagnóstico de necesidades derivado de la aplicación de la encuesta **TH-OT-002 “Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional”**. Esta fue dirigida a los **26 servidores de planta**, de los cuales **14 funcionarios (54%)** respondieron, proporcionando una muestra representativa para identificar las áreas prioritarias de formación.

A partir de los resultados obtenidos, se consolidaron y analizaron las necesidades de capacitación que orientan la definición de las actividades del PIC 2026. Este proceso busca fortalecer las competencias del **Ser, Hacer y Conocer**, así como los ejes temáticos establecidos por Función Pública: **Gestión del Conocimiento e Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público**, contribuyendo así al crecimiento profesional y al fortalecimiento organizacional.

El informe completo de resultados se incorpora como parte integral del presente documento, sustentando la planificación y priorización de las acciones formativas del PIC 2026. El objetivo principal del diagnóstico es identificar las áreas en las que los servidores requieren mayor fortalecimiento, garantizando que las actividades de capacitación respondan efectivamente a las necesidades institucionales.

La encuesta dio inicio con preguntas orientadas a profundizar en los ámbitos de formación requeridos por los servidores. Estas permitieron identificar con precisión las competencias y temáticas que necesitan ser fortalecidas, asegurando la pertinencia de las acciones formativas programadas y su alineación con el desarrollo profesional de los funcionarios de EDUBA.

EJE TEMÁTICO NO. 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



De un total de 14 encuestados en el eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación, el mayor interés se concentró en Estructuración y análisis de indicadores, con 7 votos (23,3%). Le siguen Competitividad e Innovación, Herramientas para estructurar el conocimiento y Gestión Documental, cada una con 6 votos (20,0%), lo que evidencia una necesidad homogénea de fortalecer competencias en análisis de información, innovación, estructuración del conocimiento y manejo documental.

Por su parte, Pensamiento de Diseño obtuvo 3 votos (10,0%), mientras que Gestión financiera aplicada a la innovación registró 2 votos (6,7%), representando un menor nivel de interés y constituyéndose como temas complementarios dentro de este eje.

Título del EJE TEMÁTICO NO. 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO





Se percibe que el mayor interés se concentró en inglés (A1–B2) con 7 votos (20%), seguido de Marcos estratégicos de gestión, planeación y direccionamiento, con 6 votos (17,1%), lo que evidencia la necesidad de fortalecer competencias estratégicas y comunicativas que impactan directamente la gestión pública.

Normas y legislación sobre vivienda y titulación obtuvo 5 votos (14,3%), reflejando la importancia de la actualización normativa en áreas directamente relacionadas con la misión institucional.

Los temas de Normas técnicas para la elaboración de documentos organizacionales, Contratación pública y privada y Servicio al cliente y atención al ciudadano registraron cada uno 4 votos (11,4%), mostrando un interés equilibrado en fortalecer capacidades operativas asociadas a la producción documental, los procesos contractuales y la atención al ciudadano.

Finalmente, los temas de Redacción de textos, documentos y oficios (3 votos – 8,6%) y Ley de transparencia y estatuto anticorrupción (2 votos – 5,7%) reportaron menor nivel de votación, considerándose necesidades complementarias dentro del eje.

En conjunto, los resultados permiten identificar que este eje prioriza el fortalecimiento de habilidades estratégicas, normativas, documentales y de servicio al ciudadano.



En este eje se evidenció una alta prioridad en temas de actualización tecnológica. El mayor interés se concentró en **Inteligencia Artificial**, con **11 votos (30,6%)**, lo que refleja la necesidad de fortalecer competencias asociadas al uso de nuevas tecnologías y su impacto en la gestión pública.

El segundo tema con mayor puntuación fue **Uso de plataformas digitales**, con **7 votos (19,4%)**, seguido de **Herramientas ofimáticas** con **5 votos (13,9%)**, aspectos fundamentales para mejorar la productividad y el manejo eficiente de la información institucional.

Por su parte, **Automatización de tareas** y **Desarrollo web** obtuvieron **4 votos cada uno (11,1%)**, lo que evidencia un interés relevante en optimizar procesos mediante herramientas digitales.

Finalmente, **Ciberseguridad y ciberdefensa** registró **3 votos (8,3%)**, mientras que **Solución de problemas con tecnologías** obtuvo **2 votos (5,6%)**, identificándose como temas complementarios dentro del eje.

En conjunto, los resultados muestran que este eje prioriza la adopción de nuevas tecnologías, el fortalecimiento de habilidades digitales y la preparación de los servidores para los retos de la transformación digital en la administración pública.



Se contempla un interés significativo en el fortalecimiento de competencias comportamentales y éticas dentro de la entidad. El tema con mayor demanda fue



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA

Nit. 890.270.833-5

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

DES-PL-006

Versión 0 Fecha: Enero 2025 Página 23 de 28

PROCESO : TALENTO HUMANO

Comunicación asertiva y lenguaje no verbal, con **11 votos (27,5%)**, evidenciando la necesidad de mejorar las habilidades de interacción, expresión y manejo de relaciones en contextos institucionales.

Le sigue **Programación Neurolingüística (PNL) asociada al entorno público**, con **6 votos (15%)**, y **trabajo en equipo con 5 votos**, lo que muestra un interés creciente por herramientas orientadas al desarrollo personal, la gestión emocional y la mejora del desempeño profesional.

Finalmente, los temas de **Código de integridad** y **Oratoria** obtuvieron **3 votos cada uno (7,5%)**, posicionándose como necesidades complementarias dentro del eje, pero igualmente relevantes para promover una cultura organizacional ética y efectiva.

En conjunto, los resultados muestran que este eje prioriza el fortalecimiento de habilidades comunicativas, la ética pública y la eficiencia en el desempeño laboral.

Adicionalmente, la encuesta incluyó una pregunta abierta en la que los funcionarios podían indicar otras temáticas de capacitación de su interés, diferentes a las opciones previamente seleccionadas. Esta pregunta permitió recolectar propuestas alineadas con los lineamientos estratégicos institucionales, así como con las necesidades específicas de cada dependencia, cargo y función.

Las respuestas obtenidas evidencian un interés en fortalecer conocimientos especializados tanto en materia administrativa como normativa, así como en temas emergentes de atención al ciudadano y enfoque diferencial. Las temáticas sugeridas fueron las siguientes:

- Actualización en administración pública.
- Actualización en reforma laboral y presupuesto público.
- Capacitaciones en acciones constitucionales y derecho disciplinario.
- Estudio de domótica.
- Implementación estratégica de la atención al ciudadano.
- Responsabilidad integral del servidor público.
- Riesgo disciplinario, penal y fiscal; integridad pública y fortalecimiento del control interno disciplinario.
- Derechos humanos.
- Capacitación en diversidad sexual y de género para la atención al ciudadano.
- Legislación de víctimas.
- Normatividad de los enfoques diferenciales para la vivienda de interés social.



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA

Nit. 890.270.833-5

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

DES-PL-006

Versión 0 Fecha: Enero 2025 Página 24 de 28

PROCESO : TALENTO HUMANO

Estas propuestas complementan los resultados cuantitativos y permiten identificar áreas específicas de actualización normativa, fortalecimiento ético, mejora del servicio al ciudadano y necesidades técnicas emergentes, consolidando así insumos relevantes para la planeación del **PIC 2026**.

La encuesta TH-OT-002 permitió identificar con claridad las necesidades de formación de los servidores de EDUBA, obteniendo información representativa para orientar el PIC 2026. Los resultados muestran un mayor interés en fortalecer competencias digitales, analíticas, normativas y de servicio al ciudadano, así como habilidades comportamentales y éticas. Las temáticas adicionales propuestas complementan este diagnóstico y evidencian necesidades específicas por dependencia.

En conjunto, los hallazgos garantizan que el Plan Institucional de Capacitación 2026 esté alineado con las prioridades reales de los funcionarios y con los objetivos estratégicos de la entidad.

6.4 Estructura del Plan Institucional de Capacitación – PIC

El PIC pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores de la Entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos de la Entidad.

Dentro del PIC 2026, se tienen contemplados los siguientes programas:

6.4.1 Programa de Inducción:

El programa de inducción está dirigido a los servidores públicos nuevos que ingresan, y está orientado a fortalecer la cultura organizacional, sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad, y tendrá por objeto brindar información profunda y suficiente que logre la adaptación de los nuevos colaboradores, familiarizarlos con el servicio público, instruirlos acerca de la misión visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Empresa EDUBA, al igual que sus responsabilidades y deberes.



6.4.2 Programa de Reinducción:

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en la Empresa. Los Programas de Reinducción se impartirán a todos los empleados según necesidad. La realización del programa de reinducción para el año 2026 estará determinada según las necesidades, actualización o cambios en la normativa, reformas y/o ajustes de los procesos de la empresa.

6.4.3 Evaluación de desempeño

Función Pública estableció un Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores. Este Sistema fue aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Resolución CNSC – 20181000197005 del 28-12-2018.

Así las cosas, se expidieron la Resolución N°036 de 2019, Resolución N°082 de 2019 por las cuales se ajusta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores en Función Pública.

Según el artículo 2 de la Resolución N°036 de 2019, establece como objetivo de la evaluación:

Se llevarán a cabo evaluaciones con corte a 31 julio y a 31 enero de cada año para los servidores de la planta global; las cuales deben ser entregadas 15 días hábiles siguientes al cumplimiento del periodo. Los formatos se encuentran en el Sistema Integrado de Gestión.

6.4.4 Programa de Bilingüismo

Desde el 2015 este programa creado en convenio con Función Pública y el SENA, está vigente para trabajadores públicos y contratistas quienes quieran aprender una segunda lengua a través del programa English Dot Works mediante clases virtuales dictadas a través de la plataforma Sofía Plus del Sena.

Este programa es virtual y tiene la ventaja de ser flexible con el horario, ya que, el trabajador podrá acceder a los contenidos las 24 horas del día en el momento que sea pertinente. English Dot Works se compone de 10 niveles que van desde el nivel Beginner hasta el 9 y, al completar todos los niveles, se obtiene un nivel B1 en inglés según el MCER. El programa, ha establecido la enseñanza de los niveles A1, A2 y B1, en la modalidad virtual con una duración de 180 horas en cada uno.



6.4.5 Capacitación

Estas actividades se desarrollarán de acuerdo con la priorización establecida en la consolidación del Plan Institucional de Capacitación 2026, el cual se diseñó de acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Necesidades y del trabajo en conjunto con los servidores de la Entidad.

Para acceder a los eventos de capacitación, seminarios, talleres, foros, se atenderá el perfil ocupacional y académico del empleado conformando grupos homogéneos para cada actividad de ser necesario.

La Gerencia podrá acceder a la participación individualizada del funcionario y a su petición personal en seminarios, foros, congresos y otros eventos particulares con características de educación No formal e informal, siempre y cuando la temática que desarrollen, estén dirigidas a las áreas funcionales de su desempeño desde el punto de vista de la gestión pública.

Se gestionará con entidades tales como el DAFP, ESAP, CNSC, ARL, Caja de Compensación Familiar, Universidades entre otras, capacitaciones para los funcionarios de la Entidad y una vez estructurado el Plan Institucional de Capacitación 2026, se adoptará por medio de Resolución y será divulgado a toda la entidad a través de sus canales de comunicación.

7. PRESUPUESTO

De acuerdo a la Resolución No. 0361 de Diciembre 29 de 2025, por medio del cual se liquida el presupuesto de ingresos y gastos para la vigencia fiscal del año 2026 de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA "EDUBA" los recursos para desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores de la Entidad se encuentran bajo el nombre 2-40-4001-1400-4001002-202400000007083-2.3.2.02.008.005.14:Servicios Auxiliares Especializados Oficina (capacitación), con un valor de \$40,000,000.00



8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC

La evaluación del PIC se debe hacer utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación cubre la Gestión del PIC. - Cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan de capacitación de forma semestral.

8.1 Indicadores de cumplimiento:

% Cumplimiento al Plan de Capacitación:

Capacitaciones realizadas x 100

Total capacitaciones programadas

% de Cobertura del Plan de Capacitaciones

No de Servidores capacitados x 100

No. Total de servidores de planta de Eduba

% Inducción y Reinducción realizados:

Total, de servidores que ejecutan el programa de inducción y reinducción x 100

Número Total de servidores que ingresan al programa de inducción y reinducción

La fase de evaluación y seguimiento permite, en primera instancia, verificar el impacto de la formación en los servidores públicos; en segundo lugar, medir los resultados a nivel organizacional; y finalmente, servir como mecanismo de retroalimentación para realizar los ajustes necesarios al proceso de capacitación.

9. RESPONSABILIDADES

La responsabilidad de realizar el Diagnóstico, la formulación, la implementación y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación, estará bajo la responsabilidad de la Unidad De Talento Humano, con el acompañamiento de la Comisión de Personal de la Entidad.

9. PLAN DE ACTIVIDADES

No	DESCRIPCIÓN TEMAS DE CAPACITACIÓN
20	Gestión del conocimiento y la innovación 1- Estructuración y análisis de indicadores 2- Competitividad e Innovación 3- Herramientas para estructurar el conocimiento 4- Gestión Documental
21	Creación de valor Público 1- Inglés (A1–B2) 2- Marcos estratégicos de gestión, planeación y direccionamiento 3- Normas y legislación sobre vivienda y titulación
22	Transformación Digital 1- Inteligencia artificial 2- Uso de plataformas digitales 3- Herramientas ofimáticas
23	Probidad y ética de lo público 1- Comunicación asertiva y lenguaje no verbal 2- Programación neurolingüística asociada al entorno pública 3- Trabajo en equipo
27	Contratación 1. Gestión contractual y manejo de plataforma SECOP II 2. Manejo de SIGEP
28	Unidad Social: 1. Introducción al enfoque 2. Gestión y organización comunitaria

VERSIÓN 02

Proceso de Gestión del Talento Humano

ENERO DE 2026

	NOMBRE/ FUNCIONARIO	FIRMA	FECHA
Elaboró	Kathleen Jihobanna Guerra Parra-Técnica Unidad Jurídica	Original Firmado	29 Enero 2026
	Sofía Londoño Díaz - CPS 022-2026	Original Firmado	29 Enero 2026
Revisó	Hector Fabian Arias Sanchez-Subgerencia General	Original Firmado	29 Enero 2026
Aprobó	Fernando Enrique Andrade Niño-Gerente General	Original Firmado	29 Enero 2026

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma