



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA
DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE
INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

-EDUBA-

Nit. 890.270.833-5

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

VIGENCIA 2021



TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
1. DEFINICIONES	4
2. OBJETIVOS	7
2.1. Objetivo General.....	7
2.2. Objetivos Específicos	7
3. POBLACIÓN BENEFICIARIA Y OBLIGACIONES.....	8
4. PRESUPUESTO	8
5. PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.....	9
5.1. Marco conceptual	9
5.2. Lineamientos Normativos	10
5.3. Lineamientos conceptuales	12
5.4. Lineamientos pedagógicos.....	12
6. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	13
6.1. Fase de Diagnóstico.....	13
6.2. Fase de Formulación.....	14
6.3. Fase de Ejecución del PIC 2021	14
6.4. Fase de Evaluación del PIC 2021	15
7. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL	16
7.1. Programa de Inducción.	16
7.2. Programa de Reinducción.....	16
8. RESPONSABILIDADES.....	16

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</p>

PRESENTACIÓN

El Talento Humano es el capital más valioso de nuestra Empresa, la Alta Gerencia está comprometida con el cumplimiento de la Misión Institucional, considerando prioritario el mejoramiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja, EDUBA. Con este propósito y en cumplimiento de los lineamientos normativos, se formula el presente Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021.

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, y según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC para el Desarrollo y la profesionalización del servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, debe diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación para el año 2021, con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman la entidad, propiciando así su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

El Plan Institucional de Capacitación, PIC de acuerdo con lo señalado en la Guía Metodológica de la ESAP y Función Pública y lo contemplado en el Decreto 1567 de 1998 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 establecidos en una entidad pública”.

Mediante este documento se presenta el Plan de Capacitación Institucional PIC, de la *EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA – EDUBA*, a realizarse en la vigencia 2021, el cual contiene el Plan de Capacitación y Formación, y se desarrolla con base en la normatividad establecida por el Departamento.

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</p>

1. DEFINICIONES

A continuación, se presentan las definiciones establecidas en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP y en la normativa expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, lo cual facilita su comprensión:

- **Aprendizaje basado en problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.
- **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 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.

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</p>

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Elevar el nivel de las competencias laborales de los servidores públicos de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja, EDUBA a través de procesos continuos de capacitación, con el fin de actualizar sus conocimientos, potenciar sus habilidades, aptitudes, destrezas, y fortaleciendo sus competencias en el ejercicio de sus funciones, realizando sus niveles de compromiso respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos de la Empresa, que conlleven al logro de los objetivos institucionales.

2.2. Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los servidores.
- Planear las acciones de Capacitación, para la respectiva vigencia, apoyando al mejoramiento institucional.
- Fomentar un ambiente laboral que promueva el logro de las metas y la satisfacción de las necesidades sentidas, en un ambiente agradable, ameno y descomplicado, pero con una exigencia personal y colectiva.
- Fortalecer a través de las capacitaciones las competencias de los servidores públicos, contribuyendo al mejoramiento institucional.

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</p>

3. POBLACIÓN BENEFICIARIA Y OBLIGACIONES

La población beneficiaria del Plan de Capacitación Institucional PIC, está constituida por servidores de libre nombramiento y remoción, y carrera administrativa. Además de los provisionales quienes participaran en los procesos de inducción, reinducción y las capacitaciones enfocadas a entrenamiento en el puesto de trabajo. Los empleados de carrera, de libre nombramiento y remoción, tienen derecho de recibir cualquier tipo de programa de capacitación. Los empleados con nombramiento provisional solo se beneficiarán de los programas de inducción y adiestramiento en el puesto de trabajo.

Por lo anterior, los funcionarios de EDUBA que participen en el Plan Institucional de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- 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 Institución.
- Socializar al interior del grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación y dejar constancia del proceso mediante acta de reunión, la cual debe ser remitida a la Unidad de Talento Humano.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad

4. PRESUPUESTO

De acuerdo a la Resolución No. 001 del 04 de enero de 2021, por medio del cual se liquida el presupuesto de ingresos y gastos para la vigencia fiscal del año 2021 de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA "EDUBA" los recursos de capacitación están incluidos en el numeral 2.1-14.1.1.1.1-2.1.2.02.02.008.005.009.5, *Servicios Auxiliares especializados de oficina (Capacitación y ambientes saludables y seguros)* que tiene un rubro de CINCUENTA MILLONES DE PESOS COLOMBIANOS (\$50.000.000).

5. PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

5.1. Marco conceptual

En el desarrollo del Plan de capacitación y formación de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA –EDUBA, se tiene en cuenta los siguientes principios rectores estipulados en el Decreto 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</p>

- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigido a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones

5.2. Lineamientos Normativos

- Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como referente primario.
- 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.
- Decreto No. 682 de abril 16/2001 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de septiembre 23/2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de abril 21/2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.
- Ley 1064 de Julio 26/2006 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.
- Decreto 4665 de noviembre 29/2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

- Resolución 390 de 2017, por la cual Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.
- 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”. 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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- Sentencia C-527 de agosto de 2017, en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional
- Decreto 051 de 2018, “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”. Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:
 - ✓ El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
 - ✓ Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, vigente.
- Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

- Circular No100.04-2018 Expedida el 14 de diciembre de 2018 por el Departamento de la Función Pública, la cual estipula como obligatorio la inclusión en los programas de inducción y reinducción la realización del curso virtual sobre el modelo integrado de planeación y gestión.

5.3. Lineamientos conceptuales

- **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- **Desarrollo de Competencias laborales:** Se define competencias laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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 público.
- **Enfoque de la formación basada en Competencias:** Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

5.4. Lineamientos pedagógicos

- **La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- **El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, lo cual se materializa en la Unidad, mediante la creación de espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.
- **Valoración de los Aprendizajes:** Son producto de la evaluación del desempeño.

6. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El desarrollo de la capacitación puede entenderse de acuerdo a la citada por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo

Diagrama 1. Metodología



6.1. Fase de Diagnóstico

El resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, busca cumplir los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público (PNFC) y, en segundo lugar, los insumos establecidos para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional para la vigencia 2021, se destacan las siguientes acciones, que se mencionan a continuación:

Se aplicó encuesta en línea dirigida a los funcionarios públicos de planta de la entidad y posteriormente se analizó dicha información. A partir de la misma, se identificaron temáticas en las cuales se requiere fortalecer los saberes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores de Eduba.

Es necesario mencionar que, con el fin de optimizar las herramientas tecnológicas, la encuesta de detección de necesidades de Aprendizaje Organizacional, se realizó a través de un formulario de Google Drive, con el fin de identificar y medir la importancia de los contenidos temáticos trazados en cada uno de los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como identificar nuevas temáticas que fueran de interés institucional.

6.2. Fase de Formulación

El primer criterio que se tuvo en cuenta para priorizar las necesidades de aprendizaje organizacional fueron las que apuntan al cumplimiento de los planes institucionales, donde se deben identificar necesidades que respondan en esencia a la planeación estratégica y a las necesidades futuras de la Institución. Las actividades a desarrollar van desde la consolidación de la información de necesidades hasta la aprobación del Plan Institucional de Capacitación de Eduba, mediante acto administrativo.

6.3. Fase de Ejecución del PIC 2021

El Plan de Capacitación y Formación de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA - EDUBA, busca desarrollar actividades de capacitación y formación para los servidores públicos de la entidad, mediante la generación del conocimiento y el fortalecimiento de competencias que permitan aumentar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.

Los servidores públicos de la Empresa, tendrán acceso a los programas de capacitación a través de los foros, conferencias, simposios, paneles, congresos, encuentros, seminarios, talleres, cursos, diplomados y demás actividades que se desarrollen dentro de la categorización de educación no formal e informal, guardando los parámetros que para cada caso prevé la ley general de la educación.

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.

El plan de capacitación que se adopte, comprenderá las siguientes áreas:

- 1. Misional y Técnica:** La capacitación en estas áreas busca una actualización conceptual y técnica de los funcionarios en el área de desempeño, al igual que para la adquisición de nuevas y modernas herramientas de trabajo y desempeño laboral.
- 2. De Gestión:** En esta área se busca mayor énfasis en el desarrollo de personal, para un adecuado funcionamiento interno de la Empresa, se deben incluir los programas de inducción y reinducción.

EDUBA se reserva el derecho de aprobar e improbar solicitudes individuales de capacitación dentro y fuera de la ciudad, supeditándose en todo caso a la expedición del respectivo Certificado de Disponibilidad Presupuestal expedido por la Unidad Financiera y Presupuestal de la Empresa.

6.4. Fase de Evaluación del PIC 2021

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 cuatrimestral.

Indicadores de cumplimiento:

- **% Cumplimiento al Plan de Capacitación:**

$$\frac{\text{Capacitaciones realizadas} \times 100}{\text{Total capacitaciones programadas}}$$

- **% de Cobertura del Plan de Capacitaciones**

$$\frac{\text{No de Servidores capacitados} \times 100}{\text{No. Total de servidores de planta de Eduba}}$$

- **% Inducción y Reinducción realizados:**

$$\frac{\text{total de servidores que ejecutan el programa de inducción y reinducción} \times 100}{\text{Número Total de servidores que ingresan al programa de inducción y reinducción}}$$

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</p>

La fase de evaluación y seguimiento permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

7. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de inducción y reinducción, como: “procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del Empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

7.1. Programa de Inducción.

Se realiza inducción cada vez que un funcionario es vinculado a 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.

7.2. 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 2021 estará determinada según las necesidades, actualización o cambios en la normativa, reformas y/o ajustes de los procesos de la empresa, conforme lo establecido en el Manual de Inducción y Reinducción (Anexo No.1).

8. 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.



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA
DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE
INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA

-EDUBA-

Nit. 890.270.833-5

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Control del Documento

	Cargo	Firma	Fecha
<i>Elaboró</i>	<i>Paula Teresa Martínez Peñaloza - CPS 015-2021</i>		<i>Enero 29 de 2021</i>
<i>Revisó:</i>	<i>Diana Milena Camargo CPS 001- 2021</i>		<i>Enero 29 de 2021</i>
<i>Aprobó:</i>	<i>Edwin Adrián García Ávila</i>		<i>Enero 29 de 2021</i>

Original firmado

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

Calle 48 N.º 17-25 Barrio Colombia Telefax: 6020219

www.eduba.gov.co

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN PIC 2021

EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA Nit.890.270.833-5		CRONOGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES																
DES-PL-004		Versión: 0 Fecha: 01 / 2021						Página 1 de 1										
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO																		
FECHA		2021																
TITULO:		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC																
OBJETIVO:		Elevar el nivel de las competencias laborales de los servidores públicos de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social de Barrancabermeja, EDUBA a través de procesos continuos de capacitación, con el fin de actualizar sus conocimientos, potenciar sus habilidades, aptitudes, destrezas, y fortaleciendo sus competencias en el ejercicio de sus funciones, realizando sus niveles de compromiso respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos de la Empresa, que conlleven al logro de los objetivos institucionales.																
META:		90%						Área de aplicación			Gestión del Talento Humano							
INDICADOR DE DESEMPEÑO:		(Capacitaciones realizadas x 100)/(Total capacitaciones programadas)						Frecuencia de Medición			Trimestral							
RECURSOS TECNOLOGICOS Y FINANCIEROS NECESARIOS:		Computador, Video Beam, Instructores o capacitadores, Internet (Ver presupuesto anual)						Responsable del programa			Talento Humano							
No.	CAPACITACION /ACTIVIDADES	AÑO: 2021												CUMPLIMIENTO	DIRIGIDO A	OBSERVACIONES		
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Metodologías de Intervención Social: .	P															Todos los Funcionarios	
		E																
2	Gestión Documental	P															Todos los Funcionarios	
		E																
3	Herramientas en Conciliación y negociación en Derecho	P															Comité de Conciliación	
		E																
4	Herramientas de Auditoría y consultoría	P															Todos los Funcionarios	
		E																
5	Competencias blandas	P															Todos los Funcionarios	
		E																
6	Sistema de gestión, MECI y MIPG	P															Todos los Funcionarios	
		E																
7	Propiedad Horizontal	P															Unidad Técnica y Social	
		E																
8	Formulación y evaluación de proyectos	P															Unidad Financiera y Técnica	
		E																
9	Finanzas y presupuesto	P															Unidad Financiera	
		E																
10	Atención al ciudadano o servicio al cliente	P															Personal de atención al usuario y de Postulaciones	
		E																
11	Régimen Pensional	P															Todos los Funcionarios	
		E																
12	Interventoría y supervisión de convenios y contratos	P															Supervisores de contratos / convenios	
		E																
13	Derecho Inmobiliario y Derecho administrativo	P															Unidad Jurídica	
		E																
14	Herramientas TIC: Internet, ofimática, uso de equipos de computo, sistemas de información. Diseño pagina web en Joomla, seguridad informática.	P															Unidad de Sistemas	
		E																
15	Veeduría Ciudadana	P															Todos los Funcionarios	
		E																
16	Normas de Tránsito y Seguridad vial	P															Conductores	
		E																
TOTAL DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS EN EL MES																	% Total de cumplimiento	
TOTAL DE ACTIVIDADES EJECUTADAS EN EL MES																		
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO TOTAL DEL CRONOGRAMA																		