



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 2022

## TABLA DE CONTENIDO

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>1. MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>4</b>
<b>2. DEFINICIONES</b> .....	<b>4</b>
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	<b>7</b>
<b>3.1. Objetivo General</b> .....	<b>7</b>
<b>3.2. Objetivos Específicos</b> .....	<b>7</b>
<b>4. POBLACIÓN BENEFICIARIA Y OBLIGACIONES</b> .....	<b>8</b>
<b>5. PRESUPUESTO</b> .....	<b>8</b>
<b>6. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> .....	<b>9</b>
<b>6.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</b> .....	<b>9</b>
<b>7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</b> .....	<b>11</b>
<b>7.1. Programa de Inducción:</b> .....	<b>12</b>
<b>7.2. Programa de Reinducción:</b> .....	<b>12</b>
<b>7.3. Capacitación</b> .....	<b>12</b>
<b>7.3.1. Gobernanza para la Paz</b> .....	<b>12</b>
<b>7.3.2. Gestión del Conocimiento</b> .....	<b>12</b>
<b>7.3.3. Creación de Valor Público</b> .....	<b>12</b>
<b>8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC</b> .....	<b>13</b>
<b>9. RESPONSABILIDADES</b> .....	<b>14</b>
<b>10. PLAN DE ACTIVIDADES</b> .....	<b>15</b>

 <p>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</p>	<p><b>EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA</b> -EDUBA- Nit. 890.270.833-5</p>
	<p>GERENCIA</p>
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b></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 2022.

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 2022, el cual contiene el Plan de Capacitación y Formación, y se desarrolla con base en la normatividad establecida por el Departamento administrativo de la Función Pública.

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

## 1. MARCO NORMATIVO

**Resolución 104 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública**, Por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

**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.

**Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, marzo 2020**

**Decreto 1083 de 2015**. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**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 909 de 2004**. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

**Decreto Ley 1567 de 1998**. Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Ley 489, de 1998**. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones 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.

## 2. DEFINICIONES

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

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. 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 cumplimiento de la misión y objetivos de la entidad.

#### 3.2. 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 las competencias laborales de los servidores con el fin de minimizar las brechas que puedan existir entre los conocimientos que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera para el ejercicio de su cargo.

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

#### 4. 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 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

#### 5. PRESUPUESTO

De acuerdo a la Resolución No. 350 del 30 de diciembre de 2021, por medio del cual se liquida el presupuesto de ingresos y gastos para la vigencia fiscal del año 2022 de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA "EDUBA" los recursos de capacitación están incluidos en el numeral 2.1-14.1.1.1.1-2.1.2.02.02.008.005.09.5 *Servicios auxiliares especializados de oficina (capacitación y ambientes saludables y seguros).*

## 6. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para formular el Plan Institucional de Capacitación 2022 de la Empresa de Desarrollo Urbano y Vivienda de Interés Social - EDUBA, se llevaron a cabo diferentes actividades que permitieran conocer las necesidades de capacitación que actualmente tienen los servidores públicos y la Entidad.

Para la formulación se desarrollaron las siguientes fases:

- ✓ Se identificaron necesidades de capacitación de acuerdo con los mandatos legales y lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✓ Se realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación, a través de instrumento encuesta “Diagnóstico de necesidades Plan Institucional de Capacitación”
- ✓ Se solicitó a los funcionarios indicar frente a los ejes temáticos de Gobernanza para la paz, Gestión del Conocimiento y la Innovación y Valor público, que temas de los planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 consideraban relevantes a incluir en el PIC 2022.
- ✓ Se solicitó al área de Control Interno las necesidades de aprendizaje que consideran oportunas desde los planes de la entidad (Estratégico, de Acción, Operativo y Planes de Mejoramiento) para obtener un mejor desempeño en la Entidad.

### 6.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2022, responde a un diagnóstico de necesidades, que resulta del diseño y aplicación de una encuesta denominada “**Diagnóstico de necesidades Plan Institucional de Capacitación**”, la cual estaba dirigida a todos los funcionarios de la entidad (Gerente, Subgerente, líderes de procesos), con el fin de identificar las necesidades de capacitación que estos tienen y así poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER.

Esta encuesta se dispuso de manera virtual con el fin de agilizar y facilitar la participación de todos los servidores en este diagnóstico que fue parte fundamental para la formulación del PIC 2022.

El Informe de los Resultados de la encuesta hace parte integral del presente documento.

## EJES TEMÁTICOS

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e inter organizacional), para generar nuevo conocimiento y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.

### Ilustración: Esquema de los ejes temáticos priorizados



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación

**Eje 1: Gobernanza para la paz:** “La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la

confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

**Eje 2: Gestión del Conocimiento:** “Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

**Eje 3: 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. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

## 7. 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.

La Entidad cuenta con recursos presupuestales para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación PIC 2022.

Adicionalmente se buscarán Alianzas Estratégicas con Entidades tales como: CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, ARL, CNSC, ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN entre otras.

Dentro del PIC 2022, se tienen contemplados los siguientes programas:

**7.1. 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.

**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 2022 estará determinada según las necesidades, actualización o cambios en la normativa, reformas y/o ajustes de los procesos de la empresa.

**7.3. Capacitación**

Estas actividades se desarrollarán de acuerdo con la priorización establecida en la consolidación del Plan Institucional de Capacitación 2022, el cual se diseñó de acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Necesidades.

**7.3.1. Gobernanza para la Paz**

<b>Temas</b>
1. Habilidades comunicativas y de relacionamiento
2. Derechos Humanos

**7.3.2. Gestión del Conocimiento**

<b>Temas</b>
1. Trabajo en equipo
2. Flexibilidad y adaptación al cambio

**7.3.3. Creación de Valor Público**

<b>Temas</b>
1. Calidad del servicio
2. Rol del servidor público en la generación de valor público

**Nota:** Los temas anteriormente enunciados fueron los que obtuvieron mayor puntaje en los resultados de la encuesta de Detección de Necesidades PIC 2022.

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.

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.

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.

Una vez estructurado el Plan Institucional de Capacitación 2022, se adoptará por medio de Resolución y será divulgado a toda la entidad a través de sus canales de comunicación.

## 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 cuatrimestral.

### Indicadores de cumplimiento:

- % Cumplimiento al Plan de Capacitación:

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

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

- **% 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:**

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

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.

## 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.

### 10. PLAN DE ACTIVIDADES

No.	CAPACITACION /ACTIVIDADES	AÑO: 2022												
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	Habilidades comunicativas y de relacionamiento	P												
		E												
2	Derechos Humanos	P												
		E												
3	Trabajo en Equipo	P												
		E												
4	Flexibilidad y adaptación al cambio	P												
		E												
5	Curso sistema de gestión MIPG	P												
		E												
6	Gestión y desarrollo del talento humano	P												
		E												
7	<b>Atención y servicio al usuario</b> - Rol del servidor público en la generación de valor público. - Calidad del servicio	P												
		E												
8	Planificación Social -Generación de confianza	P												
		E												
9	<b>Gestión Financiera y Presupuesto</b> Actualización en presupuesto público, seguridad social y nómina	P												
		E												
10	<b>Gestión Documental</b> Manejo de expedientes. Gestión de Hojas de Vida Técnicas de archivo. Marco normativo de la gestión documental.	P												
		E												
11	<b>Gestión Jurídica</b> - Conciliación en equidad - Actualización en Normatividad en derecho inmobiliario, administrativo y otras.	P												
		E												
12	<b>Información y Comunicación.</b> - Redes - Seguridad Informática - Desarrollo Web	P												
		E												
13	<b>Contratación</b> - Administración de contratos - Secop II Planeación - ejecución presupuestal, supervisión y avance la compra publica.	P												
		E												



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 2022

VERSIÓN 01  
Proceso de Gestión del Talento Humano  
ENERO DE 2022

### Control del Documento

	<b>Cargo</b>	<b>Firma</b>	<b>Fecha</b>
Elaboró	Paula Teresa Martínez Peñaloza - CPS 010-2022		Enero 28 de 2022
Revisó:	Diana Milena Camargo CPS 004- 2022		Enero 28 de 2022
Aprobó:	Edwin Adrián García Ávila		Enero 28 de 2022

**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](http://www.eduba.gov.co)