



**EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE
INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA –EDUBA.**
Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 1 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2019



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA –EDUBA.

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 2 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

TABLA DE CONTENIDO

<i>PRESENTACIÓN</i>	3
<i>GLOSARIO</i>	4
<i>OBJETIVOS</i>	7
1. <i>POBLACIÓN BENEFICIARIA</i>	8
2. <i>PRESUPUESTO</i>	8
3. <i>PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN</i>	8
3.1. <i>MARCO CONCEPTUAL</i>	8
3.2. <i>MARCO NORMATIVO</i>	9
3.3. <i>LINEAMIENTOS</i>	17
3.4. <i>LINEAMIENTOS CONCEPTUALES</i>	17
3.5. <i>LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS</i>	17
3.6. <i>DISEÑO CURRICULAR BASADO EN COMPETENCIAS</i>	18
3.7. <i>ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA</i>	19
3.8. <i>INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN</i>	20
3.9. <i>DIAGNOSTICO DE NECESIDADES</i>	20
3.10. <i>EJECUCIÓN</i>	22
<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	24
<i>LISTADO DE ANEXOS</i>	25



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA –EDUBA.

Nít. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 3 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PRESENTACIÓN

El Estado ha incluido políticas de capacitación dentro de la normatividad que regula las relaciones laborales de los empleados públicos con el fin de movilizar tanto la construcción de su modelo de gestión pública, como sus procesos de modernización.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el desarrollo de competencias, fue adoptado mediante Decreto 4665 de 2007. Las competencias cambian el enfoque de capacitación y formación, ya que permiten estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales¹.

El Departamento Administrativo de la función Pública - DAFP en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, han formulado y actualizado el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Su propósito ha sido orientar los planes institucionales de capacitación que deben ser administrados por cada uno de los responsables del talento humano en las entidades públicas, fijando las políticas generales, las prioridades y los mecanismos de coordinación, cooperación, asesoría, seguimiento y control.

Es importante, definir los lineamientos que deben orientar la capacitación y formación de los empleados públicos, a fin de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, y garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en las respectivas entidades, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

En el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015, se establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación y Formación.

Mediante este documento se presenta el Plan de Capacitación, de la *EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA – EDUBA*, a realizarse en la vigencia 2019, el cual contiene el Plan de Capacitación y Formación, y se desarrolla con base en la normatividad establecida por el Departamento.

¹ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC. DAFP – ESAP



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

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 4 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

GLOSARIO

Se presenta las siguientes 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:

- **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.



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

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 5 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- **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.



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

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 6 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- **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.



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

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 7 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

OBJETIVOS

Orientar los procesos de formación de los servidores públicos de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA – EDUBA, con el fin de hacerlos más competitivos en el ejercicio de sus funciones, elevando 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.

Como objetivos específicos se tienen los siguientes:

- 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 de los servidores públicos, contribuyendo al mejoramiento institucional.
- Propiciar condiciones en el ambiente laboral que favorezcan el desarrollo de la creatividad y participación de los servidores de la Empresa.



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA –EDUBA.

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 8 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

1. POBLACIÓN BENEFICIARIA

La población beneficiarios del Plan de Capacitación está constituida por servidores de libre nombramiento y remoción, y carrera administrativa. Además de los provisionales quienes participaran en los procesos de inducción, reintroducción 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 beneficiaran de los programas de inducción y adiestramiento en el puesto de trabajo.

2. PRESUPUESTO

De acuerdo a la Resolución No. 366 del 28 de diciembre de 2018, por medio del cual se liquida el presupuesto de ingresos y gastos para la vigencia fiscal del año 2019 de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA “EDUBA” los recursos de capacitación están incluidos en el numeral 0305603010501, que tiene un rubro de SETENTA MILLONES DE PESOS COLOMBIANOS (\$70.000.000).

3. PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

3.1. 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



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

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 9 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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.
- **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.

3.2. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia – Artículo 53:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;



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

Nít. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 10 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Decreto 1227 de Abril 21 de 2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.

Artículo 65. 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.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 66. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Artículo 67. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que estas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.



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

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 11 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Artículo 68. En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades.

Decreto 1567 de Agosto 05 de 1998: Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 2º.- Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Artículo 3º.- Componentes del Sistema. El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación:

- a. Disposiciones Legales. El conjunto de disposiciones legales relacionadas con la materia delimita las competencias y responsabilidades y constituye el marco jurídico que facilita la coordinación de acciones. La capacitación de los empleados se rige por las disposiciones del presente Decreto - Ley y por los decretos reglamentarios que expida el Gobierno Nacional, así como por los actos administrativos emanados de cada entidad, en concordancia con las leyes generales de educación y de educación superior, con las disposiciones reglamentarias de éstas, así como con las normas sobre organización y funcionamiento de la administración pública, sobre carrera administrativa y administración de personal;
- b. Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan



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

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 12 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios;

Ver Acuerdo Distrital 51 de 2001

- c. Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación.

- d. Recursos. Cada entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará la búsqueda de mecanismos de coordinación y de cooperación institucional que hagan posible utilizar con mayor eficiencia los recursos disponibles para hacer capacitación en las entidades del Estado.
- e. Organismos. Además de sus responsabilidades desde el punto de vista de su propia gestión interna, las siguientes entidades tienen atribuciones especiales en relación con el sistema de capacitación:

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Como organismo superior de la administración pública le corresponde establecer las políticas generales, formular y actualizar el Plan Nacional de Formación y Capacitación conjuntamente con la Escuela Superior de Administración Pública y coordinar su ejecución; expedir normas, brindar asesoría, diseñar y adaptar metodologías, llevar a cabo acciones de divulgación y seguimiento.



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA –EDUBA.

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 13 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2. Escuela Superior de Administración Pública. Además de las funciones establecidas en sus estatutos, le corresponde participar en la elaboración, la actualización y el seguimiento del Plan, así como prestar asesoría a las entidades que lo soliciten para la ejecución de éste. Le corresponde igualmente diseñar el currículo básico de los programas de inducción y de reinducción, siguiendo las orientaciones que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública.
3. Entidades. Cada entidad tiene el deber de ejecutar internamente las políticas impartidas por el Gobierno Nacional, formular los planes internos y participar en programas conjuntos con otros organismos para optimizar el uso de los recursos.
4. Escuelas Públicas de Formación y Capacitación. Se entiende por escuelas públicas de formación y capacitación aquellas dependencias de organismos públicos organizadas para impartir de manera permanente formación y capacitación a empleados del Estado y que, para tal efecto, llevan a cabo actividades docentes y académicas. Como componentes del sistema de capacitación deben propender por actuar integralmente para el mejor aprovechamiento de los recursos, diseñar conjuntamente soluciones de formación y capacitación, incentivar la investigación en temas propios de la función pública y desarrollar fortalezas pedagógicas.

Artículo 4º.- Definición de capacitación. Se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Parágrafo.- Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.



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

Nít. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 14 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Decreto 4665 de Noviembre 29 de 2007: Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Artículo 1°. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, a que hace referencia la parte motiva de este decreto, el cual hace parte integral del presente decreto.

Decreto 1083 de Mayo 26 de 2015: Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.

Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 2.2.9.2 Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA –EDUBA.

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 15 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades.

Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

(Decreto 4665 de 2007, art. 2)

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.

La Guía Metodológica tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación –PIC– se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA –EDUBA.

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 16 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

capacitación por competencias; conformar y administrar proyectos de aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer y organizar las diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de competencias, entre otros.

Ley 909 de Septiembre 23 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación;

Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."

Ley 734 de Febrero 05 de 2002: Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público

...3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 1064 de Julio 26 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.



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA –EDUBA.

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 17 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Artículo 2°. El Estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. En consecuencia las instituciones y programas debidamente acreditados, recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga.

3.3. LINEAMIENTOS

Los lineamientos que la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA “EDUBA”, utilizará en el Plan Institucional de Capacitación y Formación guardan concordancia con los enunciados de política y lineamientos pedagógicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo de las competencias elaborado por el Departamento Administrativo de la función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, que se relacionan a continuación:

3.4. 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”.

3.5. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS

- **La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA –EDUBA.

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 18 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

laboral cotidiana. A partir de las condiciones de desempeño, de las dificultades para obtener los resultados esperados en el trabajo individual y grupal, así como de las expectativas y retos para mejorar el servicio, es posible reconocer necesidades específicas de aprendizaje, conocer el impacto directo que tienen las dificultades en los resultados del trabajo y, adicionalmente desarrollar aspectos como el razonamiento, el juicio crítico, la creatividad y la prospectiva en los funcionarios.

- **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.

Los equipos son una forma de organizar los empleados para facilitar el aprendizaje con base en un proyecto formulado; el proyecto permite reconocer el entorno, determinar un plan de aprendizaje general e individual y auto dirigir el aprendizaje; es decir, los empleados deciden buscar la información necesaria y orientar sus fortalezas (experiencias, condiciones personales, habilidades e ideas) según sea el caso: además permite considerar en forma integral, las dimensiones del ser, el hacer y el saber en el proceso de aprendizaje.

- **Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación del desempeño. El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

3.6. DISEÑO CURRICULAR BASADO EN COMPETENCIAS

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias utiliza el enfoque constructivista (enfoque pedagógico) como fundamento teórico para orientar la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación en las Entidades.

La normativa vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.²

Según lo establecido en el artículo 2.2.4.2. del Decreto 1083 de 2015, el concepto de competencias para las entidades públicas es: “la capacidad de una persona para

² Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC. DAFP - ESAP



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA –EDUBA.

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 19 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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”.

Adquirir nuevas competencias no es una actividad previa al desarrollo profesional o personal, se adquieren principalmente mediante la realización del área respectiva. Las competencias son el resultado de una experiencia buscada y explotada activamente por aquel que participa en ella. Desde las dimensiones del Saber, el Saber Ser, y el Saber Hacer, se genera integralidad en el conocimiento, lo que permite organizar las diversas formas de aprendizaje.

Las razones que justifican la importancia de la formación basada en competencias es que responde mejor a la necesidad de encontrar un punto de convergencia entre educación y empleo y enfatiza el esfuerzo del desarrollo económico y social en la valorización de los recursos humanos. Incluye además los requisitos para desarrollar tareas individuales dentro de un puesto de trabajo; de otra parte permite enfrentar responsabilidades y expectativas del ambiente de trabajo con otras personas.

El manejo de la capacitación por competencias en la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA “EDUBA”, se enfoca bajo los conceptos relacionados, y busca que mediante la capacitación y formación, se logre el desempeño efectivo de los servidores públicos.

3.7. ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA

Las estrategias de enseñanza y aprendizaje son procedimientos o actividades que se eligen para poder lograr en forma adecuada el aprendizaje esperado.

En el Plan Institucional de Capacitación y Formación de la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA “EDUBA”, se ejecutarán como Estrategias Internas, todo el conjunto de actividades que con responsabilidad rotativa potencian el aprendizaje al interior del equipo de trabajo.

Como Estrategias Externas, se ejecutarán las oportunidades de aprendizaje que no surgen de esfuerzos colectivos y que son necesarias para que el equipo consiga sus objetivos. En estas estrategias se incluyen las propuestas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, y otras propuestas de educación que ofrezcan entidades externas a la organización de manera presencial o virtual.

Otra estrategia a implementar es la de réplica de las capacitaciones externas recibidas por los empleados, de tal manera que informen, multipliquen y repliquen lo aprendido.



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA –EDUBA.

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 20 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

También se contratará o realizarán convenios de capacitación grupal en la ciudad de Barrancabermeja, para que esta cumpla con el enfoque pedagógico de capacitación para el desarrollo de competencias laborales de la Empresa.

Finalmente, se programará una capacitación externa por funcionario, en coordinación con la Subgerencia y la Gerencia.

3.8. INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN

Se realiza inducción cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al funcionario, para contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión y objetivos institucionales, según lo establecido en el Manual de Inducción y Reinducción .

La realización de los programas de reinducción para el año 2019 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).

3.9. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Teniendo en cuenta que el Plan Institucional de Capacitación -PIC, es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo 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 institucionales³; para la implementación del Plan Institucional de Capacitación y Formación del Año 2019 en la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA “EDUBA”, se desarrolla un análisis del diagnóstico de necesidades de capacitación de acuerdo a prioridades institucionales.

La entidad cuenta con una planta de personal de 23 funcionarios, donde el 61% son de carrera administrativa (14 funcionarios), seguido por el 30% en nombramiento provisional (7 funcionarios), 4% de Libre Nombramiento y Remoción (1 Funcionario) y 4% de Periodo (1 Funcionario):.

³ Tomado de la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC. DAFP - ESAP

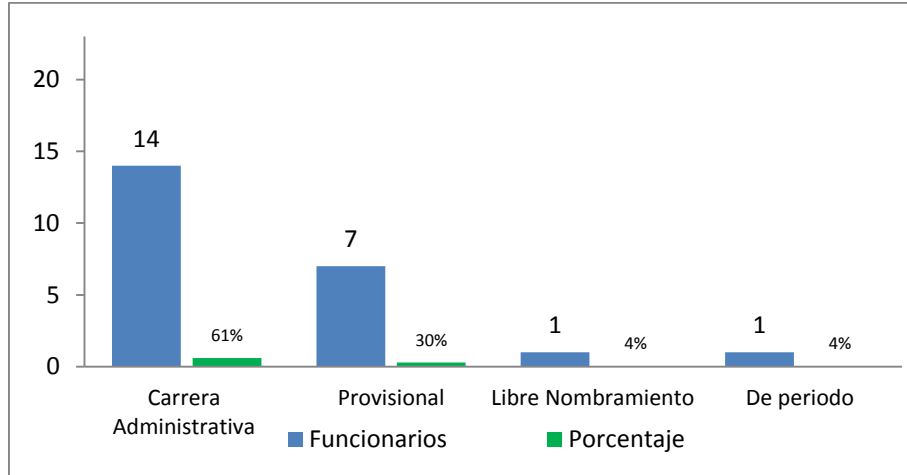


Grafico No. 1. Distribución de los funcionarios de planta

En cuanto a la distribución del personal en las diferentes Unidades se encuentra ubicado, así:

Denominación	Cargos	Dependencia
Gerente General	1	Gerencia
Subgerente General	1	Subgerencia
Asesor	1	Control Interno
Profesional Universitario	2	Unidad Jurídica
Profesional Universitario	2	Unidad Técnica
Profesional Universitario	3	Unidad de Promoción y Desarrollo comunitario
Técnico Operativo	2	Unidad Jurídica
Técnico Operativo	2	Unidad Financiera



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA –EDUBA.

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 22 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Denominación	Cargos	Dependencia
Técnico Operativo	1	Unidad de Sistemas
Secretario Ejecutivo	1	Subgerencia
Secretario	3	Donde se ubique
Conductor	3	Subgerencia
Auxiliar Servicios Generales	1	Subgerencia
TOTAL FUNCIONARIOS	23	

Para la elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación para los servidores públicos de la Empresa, se identificaran las necesidades de capacitación mediante la encuesta al personal (Anexo No. 02).

3.10. EJECUCIÓN

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



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

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 23 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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. (Anexo No. 3).

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.



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

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 24 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

BIBLIOGRAFÍA

- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC. DAFP - ESAP
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC– con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. DAFP – ESAP.
- Normatividad vigente.
- Plan Institucional de Capacitación - PIC – 2017. DAFP



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

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 25 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

LISTADO DE ANEXOS

Anexo No. 1 – Manual de inducción y reinducción

Anexo No. 2 – Encuesta Diagnostica

Anexo No. 3 – Cronograma Capacitaciones de Gestión



EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA –EDUBA.

Nit. 890.270.833-5

Código: 300

Versión: 2.0 Fecha: 10-2017

Página 26 de 26

GERENCIA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
2.0			
3.0			
4.0			
5.0			

Control del Documento

	<i>NOMBRE DEL FUNCIONARIO</i>	<i>FIRMA</i>	<i>FECHA</i>
<i>Elaboró:</i>	<i>Ingrid Vanessa Martínez Jamza Brenda Victoria Mendoza Florez</i>		<i>Diciembre de 2018</i>
<i>Revisó:</i>	<i>Miguel Ángel Delgado Lucena</i>		<i>Diciembre de 2018</i>
<i>Aprobó:</i>	<i>Sandra Milena Arrieta Gómez</i>		<i>Enero de 2019</i>
<i>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 la firma.</i>			