

PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION

20
26



CONTENIDO

2.	INTRODUCCION.....	2
3.	OBJETIVO.....	3
3.1.	Objetivos específicos.....	3
4.	ALCANCE	4
5.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	4
5.1.	Definiciones.....	4
5.2.	Marco Normativo	5
5.3.	Ejes temáticos	6
5.3.1.	Ciclo de formación	7
5.3.2.	Ejes temáticos Priorizados	7
6.	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE	11
6.1.	Resultados del diagnóstico PIC	11
6.2.	Recomendaciones del FURAG	15
6.3.	Plan de mejoramiento de capacitación 2024	15
7.	PROGRAMAS DEL PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION – PIC	16
7.1.	Programa de Inducción y reintucción.....	16
7.2.	Programa fortaleciendo competencias	17
7.3.	Programa predicando con ejemplo.....	20
7.4.	Programa Alta Gerencia.....	20
7.5.	Programa de Bilingüismo	21
7.6.	Programa de atención al ciudadano	22
8.	EDUCACIÓN A LA MEDIDA	23
9.	APOYO INTERINSTITUCIONAL.....	24
10.	BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	24
11.	RECURSOS.....	25
12.	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	26
13.	INDICADORES	26
14.	CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2025.....	26

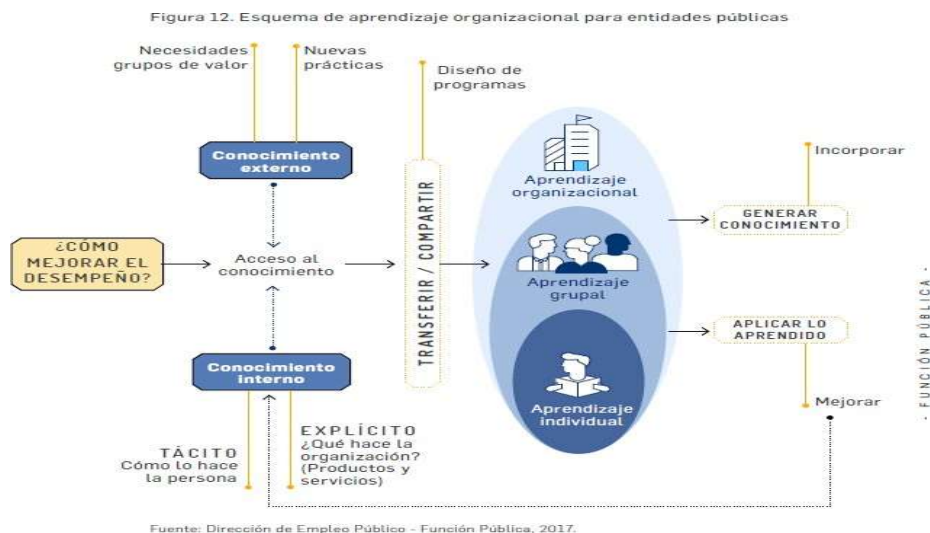
1. INTRODUCCION

Siguiendo la Ley 909 de 2004, las entidades públicas están obligadas a fomentar el desarrollo de competencias y habilidades en su personal para potenciar el rendimiento laboral. Esto contribuye a lograr una gestión pública eficiente, mejorando la calidad de los servicios en concordancia con los objetivos y propósitos del Estado. Para ello, se implementan programas de aprendizaje a través de capacitación, inducción y entrenamiento.

Es crucial destacar que la Gestión del Talento Humano desempeña un papel estratégico al impulsar el crecimiento de los colaboradores a lo largo de su trayectoria en la entidad. Además, contribuye a alcanzar los objetivos empresariales y a actuar de manera responsable en el ámbito laboral, legal y cultural.

En sintonía con la misión de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas, se hace necesario fortalecer los conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas de sus servidores mediante un Plan Institucional de Capacitación (PIC). Este plan busca impactar positivamente en los resultados, ajustándose a las necesidades específicas de cada área y siguiendo las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020- 2030.

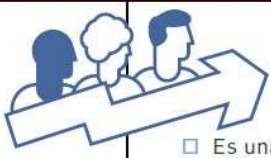
En consecuencia, los programas propuestos dentro del PIC deben abordar las necesidades identificadas por medio de métodos efectivos, contribuyendo al cumplimiento de las metas institucionales. El esquema propuesto para lograr este objetivo es el siguiente:



Según el plan nacional de formación y capacitación:

“Se considera que el aprendizaje individual, a partir de necesidades detectadas para mejorar el desempeño, le suma y agrega valor a los procesos institucionales. Una organización pública con principios y atributos definidos hacia el aprendizaje organizacional y la transferencia del conocimiento generado en el proceso de producción de políticas, servicios y bienes públicos, se asume como una organización que aprende.

El aprendizaje en las entidades del estado debe de ser visto como un proceso estratégico y no como una instrucción para un determinado empleo, se debe gestionar el talento humano para formar una cultura orientada hacia la gestión del conocimiento:

VISIÓN TRADICIONAL DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VISIÓN DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
 ☐ Es un costo ☐ Sin dirección estratégica ☐ Desligada de objetivos ☐ Ocupación del tiempo ☐ Espontaneidad ☐ Sólo es adiestramiento para un puesto ☐ Castigo	☐ Es una inversión ☐ Con orientación estratégica ☐ Atada a objetivos de aprendizaje ☐ Educación ☐ Plan de carrera ☐ Preparación para movilidad ☐ Polivalencia ☐ Aprendizaje organizacional

Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, con base a Cuesta, 2019.

2. OBJETIVO

Potenciar el rendimiento tanto individual como colectivo del talento humano mediante el mejoramiento de competencias, conocimientos, actitudes y habilidades a través de procesos formativos, tanto internos como externos. Estas iniciativas se alinean con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

2.1. Objetivos específicos

- ☐ Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de acuerdo con las necesidades identificadas a través de los diferentes diagnósticos.

- ☐ Implementar acciones estratégicas orientadas al desarrollo individual y colectivo, que aporte conocimientos, habilidades y actitudes en los servidores públicos para un mejor desempeño laboral.
- ☐ Contribuir al mejoramiento empresarial fortaleciendo las competencias de los servidores, elevando el compromiso, la ética, la integridad y el servicio.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación comienza con la identificación de necesidades anivel individual, grupal y organizacional. Se estructuran programas de aprendizaje que abarcan modalidades de educación informal, así como educación para el trabajo y desarrollo humano. La priorización de estos programas se realiza mediante la identificación de capacidades esenciales, específicas y especializadas.

La capacitación, inducción y entrenamiento se lleva a cabo considerando los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación. Estas actividades están dirigidas tanto a los servidores públicos de EDOS como a los contratistas, siguiendo las pautas establecidas en la Circular Externa Número 100-010 del 21 de noviembre de 2014.

"Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional."

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

4.1. Definiciones

CAPACITACIÓN:

"Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de Incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades" (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

EDUCACIÓN

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

EDUCACIÓN NO FORMAL (EDUCACION PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO)

Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

EDUCACION 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

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, 7 comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

ENTRENAMIENTO

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

FORMACIÓN

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

4.2. Marco Normativo

NORMA	DESCRIPCION
--------------	--------------------

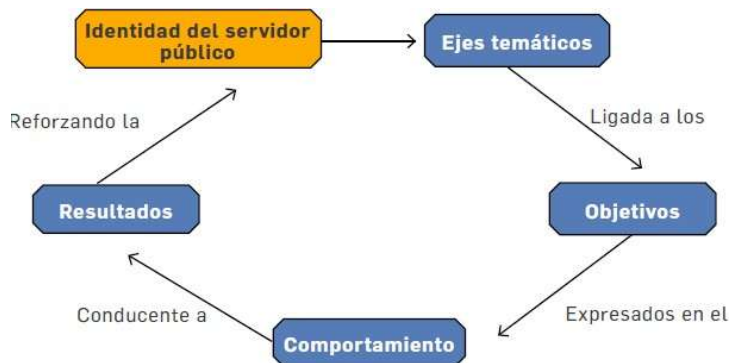
Ley 115 de 1994	"Por la cual se expide la Ley General de Educación".
Ley 489 de 1998	"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones".
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".
Ley 904 de 2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
Ley 1064 de 2006	"Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".
Decreto 4904 de 2009	"Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones"
Circular Externa 100-10 de 2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos – Expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
Decreto 1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
Decreto 648 de 2017	"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
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".
Resolución 104 de 2020	"Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y de Capacitación 2020 – 2030". Expedida conjuntamente por el DAFP y la ESAP, el 4 de marzo de 2020.

4.3. Ejes temáticos

Los valores, principios y conductas se deben de ver reflejados en las entidades públicas del estado a través de la gestión y la cultura organizacional. Según el PNFC (Plan Nacional de Formación y Capacitación):

"las personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos a cargo de cada entidad."

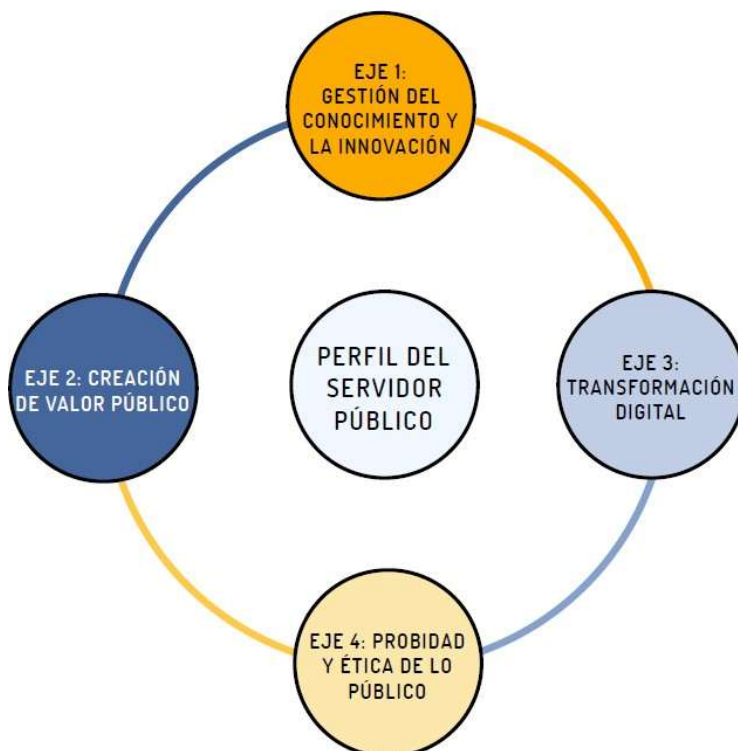
4.3.1. Ciclo de formación



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

4.3.2. Ejes temáticos Priorizados

Con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y la forma de pensar, sentir y percibir la labor, el Plan Nacional de Formación y Capacitación plantea la idea de cómo debe ser el servidor público orientando las temáticas hacia la búsqueda del perfil ideal:



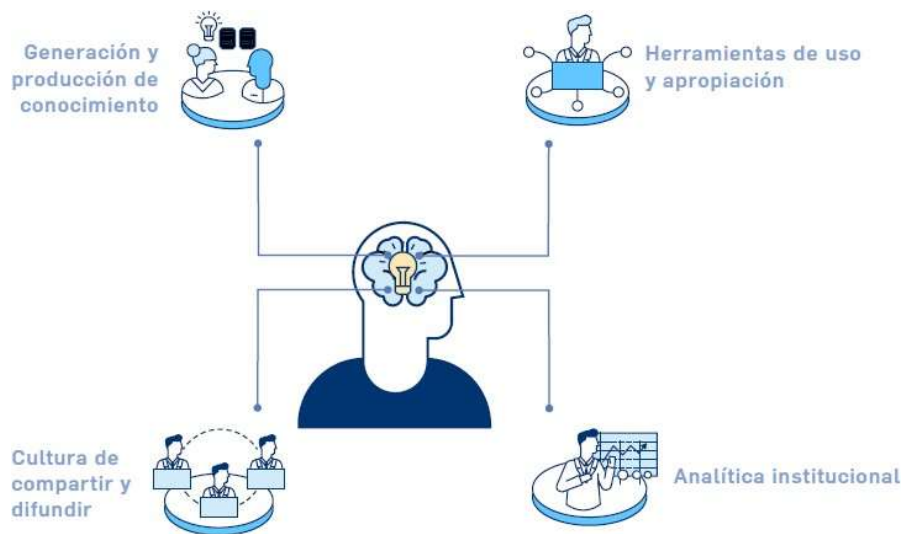
Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública y ESAP, 2020.

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...) MIPG (2019)

Este concepto hace referencia a la importancia de gestionar el conocimiento que genera la entidad (datos e información disponible en las diferentes áreas), identificándolo y sistematizándolo, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes)

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes:



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

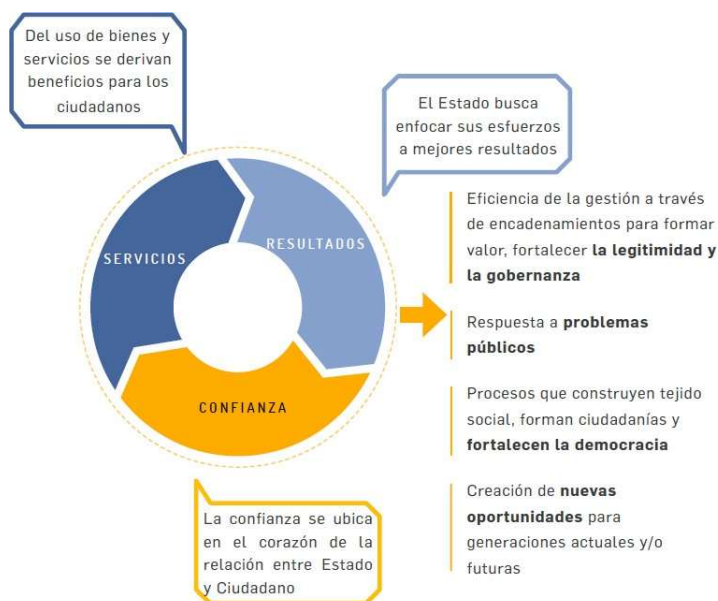
- **Generación y producción:** La generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

- **Experimentación:** es por medio de la experimentación (explorar, probar y validar ideas) que se pueden resolver los desafíos que se presentan constantemente en la administración pública, esto quiere decir que la experimentación puede entenderse como el motor de la innovación pública y para que contribuya a la generación de valor público debe tener las siguientes características: debe ser adaptativa (ciclos de iteración), basada en evidencias (apoya la toma de decisiones) y abierta (crear valor con las personas, aprovechando inteligencia colectiva). (Manual Operativo MIPG, 2019, p.97).
- **Herramientas para el uso y apropiación:** El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).
- **Análítica institucional:** El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).
- **Cultura de compartir y difundir:** Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros.

Eje 2. Creación de valor público

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

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad. La siguiente figura explica una perspectiva de generación de valor público:



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

Eje 3. Transformación digital

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

El uso de las TIC ofrece una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, de aquí se deriva una premisa y es que, a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0.

Eje 4. Probidad y ética de lo público

La identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servicio desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Es la identificación de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes, y del entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio. Servidores públicos y colaboradores del Estado que reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

la idea de plantear como una prioridad temática la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

5.1. Resultados del diagnóstico PIC

El diagnóstico se llevó a cabo mediante una encuesta virtual con el objetivo de comprender la percepción y las necesidades de aprendizaje a nivel tanto individual como grupal. De todos los servidores públicos en la entidad, logramos obtener una participación del 90% en la encuesta, permitiendo así obtener una visión representativa de las opiniones y requerimientos de la fuerza laboral.

NIVEL JERARQUICO	NUMERO DE SERVIDORES	NUMERO DE PARTICIPANTES	% PARTICIPACION
Gerencial	3	3	100%
Asesor	1	1	100%
Profesional	3	3	100%
técnico	2	3	100%
Asistencial	6	6	100%
TOTAL	15	15	

Resultados individuales

CARGO	NECESIDAD DE CAPACITACION
	presupuesto
	contabilidad
	contratación
	carrera administrativa

Técnico Administrativo	planes de desarrollo
	vivienda
	plan anual de caja
	archivo
	sistematización
	indicadores
	MIPG
	valorización
	otro
	PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA ENTIDAD Y FLUJOGRAMA
Profesional Universitario en Gestión Comunitaria y Apoyo Misional	Contratación
	Planes de Desarrollo
	Vivienda
	MIPG
Subgerente técnico	Contabilidad
	Planes de desarrollo
	Plan anual de caja
	Valorización
Asesora de control interno	Contratación
	Otro Capacitaciones externas y presenciales en auditoría basada en riesgos
Auxiliar de servicios generales	Planes de Desarrollo
	Archivo
Subgerente Administrativa y Financiera	Presupuesto
	Contabilidad
	Planes de desarrollo
Secretaria de subgerencia técnica	Vivienda
	MIPG
Profesional universitario de gestión de proyectos	Presupuesto
	Planes de desarrollo
	Contratación
	Carrera administrativa
Ayudante documental	Planes de Desarrollo
	vivienda
	Archivo
Gerente general	Otro. Negocios
Técnico operativo	Vivienda
Profesional universitario de administración financiera	Presupuesto
	Contratación
	Planes de desarrollo

	Plan anual de caja
Auxiliar administrativo	prepuesto
	Contratación
Secretaria de subgerencia Administrativa y Financiera	Contratación
	Planes de desarrollo
	Vivienda
	Sg-sst
	sistematización

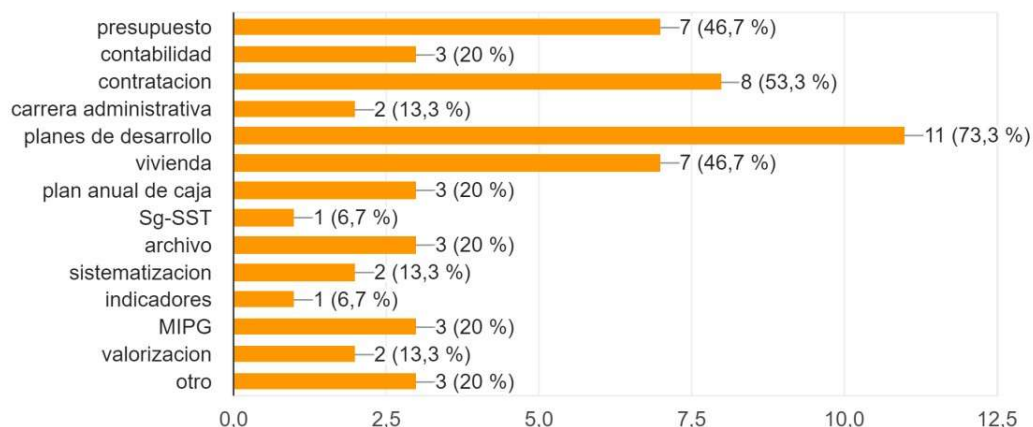
Resultados grupales

DEPENDENCIA	NECESIDAD DE CAPACITACION
Gerencia	Contratación
	Otro Capacitaciones externas y presenciales en auditoría basada en riesgos
	presupuesto
	Contratación
	Otro. Negocios
	Planes de Desarrollo
	Archivo
Subgerencia Administrativa y Financiera	presupuesto
	contabilidad
	contratación
	carrera administrativa
	planes de desarrollo
	vivienda
	plan anual de caja
	archivo
	sistematización
	indicadores
	MIPG
	valorización
	otro PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA ENTIDAD Y FLUJOGRAMA
Subgerencia Técnica	Sg-sst
	Contratación
	Planes de Desarrollo
	Vivienda
	MIPG
	Contabilidad

	Plan anual de caja
	Valorización
	Presupuesto
	Carrera administrativa

2. Seleccione los temas en los que considere necesita capacitarse para mejorar su desempeño.

15 respuestas



Se observa que, para los trabajadores oficiales de la Empresa, la prioridad en cuanto a necesidades de capacitación se centra principalmente en planes de desarrollo. A continuación, en orden de importancia, se identifica un interés marcado en temas relacionados con vivienda, seguido por aspectos vinculados a contratación y presupuesto. Este análisis sugiere que los colaboradores muestran una demanda específica de formación en estas áreas temáticas, indicando así áreas clave a considerar al diseñar programas de capacitación y desarrollo profesional para el personal de la empresa.

Recomendaciones para el PIC 2026

- Implementar un programa de capacitaciones distribuido a lo largo del año, evitando acumulaciones al cierre del mismo.
- Reforzar la participación ciudadana y el enfoque en el servicio al ciudadano mediante sesiones formativas.
- Establecer la realización de capacitaciones desde el inicio del año para maximizar su impacto.
- Personalizar las capacitaciones de acuerdo con las necesidades específicas de cada dependencia.
- Integrar sesiones de capacitación externa para enriquecer la perspectiva y habilidades del personal.

- Organizar las capacitaciones mensualmente, abordando diversos temas y distribuyendo las sesiones de manera apropiada.
- Planificar con antelación los temas a tratar, asignar los recursos necesarios y estimular la participación de todo el personal.
- Considerar la implementación de incentivos o reconocimientos para aquellos empleados que demuestren un fuerte compromiso con la capacitación y que apliquen lo aprendido en su trabajo diario.
- Desarrollar dentro de tiempos, personal o empresas idóneas, ampliar conocimientos, temas de actualidad, formación en EICE
- Un plan que aborde aspectos físicos, emocionales y sociales del bienestar. Incluye actividades que promuevan la salud mental, la conciliación trabajo-vida y la conexión entre los miembros del equipo, también, un sistema de incentivos que reconozca y recompense el esfuerzo y los logros de los empleados. Esto puede incluir bonificaciones, reconocimientos públicos o programas de desarrollo profesional.
- Enfocar dentro del plan de capacitación código de integridad y comunicación asertiva

5.2. Recomendaciones del FURAG

En la reciente medición del FURAG realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se destaca que no se identificaron recomendaciones específicas. Sin embargo, es relevante informar que el porcentaje de ejecución del eje de talento humano en el año 2025 alcanzó un 82.1%.

Esta cifra refleja el nivel de avance en las acciones y estrategias implementadas en el área de talento humano. Aunque no se hayan emitido recomendaciones, es importante revisar y analizar detalladamente los resultados obtenidos para identificar oportunidades de mejora y continuar fortaleciendo la gestión en este aspecto clave para el desarrollo organizacional.

5.3. Plan de mejoramiento de capacitación 2025

Durante el periodo pasado, se proyectaron un total de 44 capacitaciones, logrando llevar a cabo exitosamente 41 de ellas, lo que representa un cumplimiento del 97%. Este resultado refleja nuestro compromiso continuo con el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades de nuestro equipo.

Para el presente año 2026, hemos identificado las capacitaciones que no pudieron realizarse en el cronograma del 2025. Abordaremos estas pendientes, considerando las reiterativas señaladas por el personal en las encuestas, con el objetivo de responder de manera efectiva a sus necesidades y expectativas.

Además, se diseñará un nuevo cronograma que nos permitirá gestionar eficientemente el tiempo de cada actividad programada. Esto garantizará la ejecución oportuna de todas las capacitaciones proyectadas, contribuyendo así al crecimiento continuo de nuestro equipo y al logro de nuestros objetivos institucionales.

6. PROGRAMAS DEL PLAN EMPRESARIAL DE CAPACITACION – PIC

6.1. Programa de Inducción y reintucción

Los programas de inducción y reintucción, conforme se establece en el artículo 7° del Decreto 1567 de 1998, son:

“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.”

Particularmente, el citado decreto, en el literal a. de este mismo artículo define el Programa de Inducción como:

“Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.”

y en el subsiguiente literal al Programa de Reintucción como uno:

“Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, (...) Los programas de reintucción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa”.

Como complemento al Programa de Inducción se cuenta con el entrenamiento en el puesto de trabajo, el cual, según la definición dada por la Circular Externa No. 100-10 del 2014 emitida por el DAFP *“busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo”.*

Es importante destacar que la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas ha implementado para la vigencia del 2026 desde el área de talento humano con la profesional por contratación de prestación de servicios y la profesional de seguridad y salud para el trabajo (sst), realizar capacitaciones de inducción y así mismo por medio de un test evaluados por medio de un formulario google evaluar el conocimiento e los capacitados y proceder a conceder el certificado para su debido trámite ante la entidad.



En el contexto del cambio organizacional derivado del Acuerdo 007 de 2022, que transforma el Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas (IDM) en la "Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas – EDOS," Empresa Industrial y Comercial del Estado del Orden Municipal, se han implementado procesos comunicativos para abordar la nueva estructura organizacional. Como parte de las acciones planificadas para la vigencia 2026, se llevarán a cabo actividades de Reinducción destinadas a los servidores públicos. Estas actividades buscan fortalecer sus conocimientos sobre la nueva misión, visión y objetivos de la empresa, así como comprender el impacto de estos cambios en la ejecución efectiva de sus funciones.

Adicionalmente, se llevará a cabo el proceso de Inducción dirigido al personal recientemente vinculado a la Empresa. Este proceso tiene como objetivo proporcionar una comprensión integral de la estructura organizacional, servicios, funciones, procesos y procedimientos de la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas.

Estas iniciativas de capacitación se diseñan con la finalidad de asegurar que todos los miembros del equipo estén plenamente informados y preparados para desempeñar sus roles de manera eficaz en el marco de la nueva configuración organizacional. La orientación hacia temas transversales garantizará una comprensión holística de la entidad, contribuyendo así al éxito y al cumplimiento de los objetivos establecidos.

6.2. Programa fortaleciendo competencias

	PROCESO	CAPACITACION	INDICADOR DE IMPACTO
1	Apoyo	Presupuesto Publico	Generando

			Conocimiento
2	Apoyo	Aplicativo Contable y presupuestal	Entrenando Habilidades
3	Misional	Legalización, Notarias y registro (Vivienda)	Generando Conocimiento
4	Estratégico	Manejo del tiempo	Eje temático 3
5	Estratégico	Trabajo en equipo	Eje temático 1
6	Estratégico	Elaboración de informes de gestión	Generando Conocimiento
7	Estratégico	Construcción de indicadores	Eje Temático 2
8	Evaluación	Nueva guía de auditoria	Generando Conocimiento
9	Evaluación	Mapa de aseguramiento	Entrenando Habilidades
10	Apoyo	Gestión Documental Manejo de expedientes. Gestión de Hojas de Vida Técnicas de archivo. Marco normativo de la gestión documental	Generando Conocimiento
11	Apoyo	Contratación pública y privada 1. Administración de contratos 2. Actualización SECOP II 3. Actualización SIGEP	Generando Conocimiento
12	Estratégico	Talento humano en entidades publicas	Generando Conocimiento
13	Estratégico	Generalidades de las EICE	Generando Conocimiento
14	Estratégico	Código de integridad	Generando Conocimiento
15	Estratégico	Comunicación asertiva	Generando Conocimiento

16	Apoyo	Herramientas tecnológicas	Generando Conocimiento
17	Estratégico	Compromiso y sentido de pertenencia	Competencia Comportamental
18	Estratégico	Gerencia de proyectos públicos	Eje Temático 2
19	Estratégico	Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.	Eje Temático 4
20	Estratégico	Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.	Eje Temático 4
21	Estratégico	Técnicas y herramientas específicas para la planificación y ejecución de proyectos inmobiliarios y de negocios	Eje temático 1
22	Estratégico	Principios de sostenibilidad aplicados a proyectos de vivienda y negocios	Eje temático 1
23	Estratégico	Diseño y construcción respetuosa con el medio ambiente	Eje temático 1
24	Estratégico	fuentes de financiamiento específicas para proyectos inmobiliarios y de negocios.	Eje temático 1
25	Estratégico	Aspectos legales relacionados con derechos de propiedad y desarrollo territorial, especialmente en contextos urbanos.	Eje temático 1
26	Apoyo	Procesos y procedimientos de la entidad y flujograma	Generando Conocimiento
27	Apoyo	Capacitaciones externas y presenciales en auditoría basada en riesgos	Generando Conocimiento
28	Estratégico	Ejecución plan de desarrollo	Eje temático 1

6.3. Programa predicando con ejemplo

A través de este programa se fortalecerá la cultura de la legalidad y la ética de lo público afin de sensibilizar al servidor público sobre la importancia de actuar con base en el código de integridad, transparencia y conflicto de intereses de función Pública a nivel nacional.
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad>

Para esta vigencia 2026 todo el personal vinculado a la entidad: Empleados Públicos, Trabajadores Oficiales y Contratistas, deberán contar con el certificado de este curso.

6.4. Programa Alta Gerencia

Tal como lo indica el Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030, las distintas entidades del Estado incorporarán actividades específicas en sus planes institucionales de capacitación dirigidas a los servidores que pertenezcan a la alta gerencia de la administración pública, teniendo en cuenta la normatividad vigente y la oferta de capacitación de la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la ESAP.

Se parte, entonces, de asumir que la formación del directivo público no se puede ver como un “proceso terminado”, pues la experticia que posee se puede reforzar constantemente en la medida que la dinámica social, económica, cultural y tecnológica así lo exijan.

La Escuela de Alto Gobierno (EAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) capacita a los servidores públicos de la alta gerencia de la administración pública, con el fin de informar, actualizar y llevar a cabo la inducción a la administración pública a quienes entran a formar parte del cuadro administrativo del Estado en la Rama Ejecutiva. La ESAP procurará que en estos programas participen los **empleados públicos que ocupan los cargos de mayor jerarquía de los entes públicos, representantes legales, directivos, servidores del nivel directivo y asesor** que ejerzan funciones de manejo, conducción u orientación institucional.

La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas a través de la gestión adelantada por el área de talento humano, realizará como mínimo 2 cursos para los empleados públicos que ocupan los cargos de mayor jerarquía (Gerente, Subgerentes y Asesor), relacionado con alguno de los siguientes temas resultantes del diagnóstico de necesidades de capacitación:

- ☐ Gerencia Pública
- ☐ Habilidades gerenciales (Planeación, Talento Humano, Negociación, Toma de decisiones, Liderazgo)
- ☐ Cambio y cultura organizacional
- ☐ Dirección Estratégica
- ☐ Fundamentación jurídica
- ☐ Gestión de recursos (Financiamiento, Gestión de bienes, Contabilidad)

6.5. Promocionar programa de Bilingüismo

Desde el 2015 este programa creado en convenio con Función Pública y el SENA, está vigente para trabajadores públicos y contratistas quienes quieran aprender una segunda lengua a través del
Calle 50 N° 14-56 Los Naranjos Dosquebradas – Risaralda
Código postal: 661002

Teléfonos: 6063496110 - 111-112-113

institucional@edos.gov.co- www.edos.gov.co



programa English Dot Works mediante clases virtuales dictadas a través de la plataforma Sofía Plus del Sena.

Tal como lo indica el Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030, las distintas entidades del Estado incorporarán actividades específicas en sus planes institucionales de capacitación dirigidas a los servidores que pertenezcan a la alta gerencia de la administración pública, teniendo en cuenta la normatividad vigente y la oferta de capacitación de la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la ESAP.

Se parte, entonces, de asumir que la formación del directivo público no se puede ver como un “proceso terminado”, pues la experticia que posee se puede reforzar constantemente en la medida que la dinámica social, económica, cultural y tecnológica así lo exijan.

La Escuela de Alto Gobierno (EAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) capacita a los servidores públicos de la alta gerencia de la administración pública, con el fin de informar, actualizar y llevar a cabo la inducción a la administración pública a quienes entran a formar parte del cuadro administrativo del Estado en la Rama Ejecutiva. La ESAP procurará que en estos programas participen los **empleados públicos que ocupan los cargos de mayor jerarquía de los entes públicos, representantes legales, directivos, servidores del nivel directivo y asesor** que ejerzan funciones de manejo, conducción u orientación institucional.

La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas a través de la gestión adelantada por el área de talento humano, realizará como mínimo 2 cursos para los empleados públicos que ocupan los cargos de mayor jerarquía (Gerente, Subgerentes y Asesor), relacionado con alguno de los siguientes temas resultantes del diagnóstico de necesidades de capacitación:

- ☐ Gerencia Pública
- ☐ Habilidades gerenciales (Planeación, Talento Humano, Negociación, Toma de decisiones, Liderazgo)
- ☐ Cambio y cultura organizacional
- ☐ Dirección Estratégica
- ☐ Fundamentación jurídica
- ☐ Gestión de recursos (Financiamiento, Gestión de bienes, Contabilidad)

6.6. Promocionar programa de Bilingüismo

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

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

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/sena>

Para acceder a estas clases, los funcionarios deben tomar el examen de clasificación que ofrece el SENA con el objetivo de inscribirlos a una clase que cumpla sus expectativas y necesidades de lengua.

6.7. Programa de atención al ciudadano

Considerando que el servicio al ciudadano es uno de los fines esenciales del Estado, y que las entidades públicas deben contar con los instrumentos y medios para atender sus necesidades y garantizar el cumplimiento de sus derechos; para esta vigencia 2026, el área de talento humano a través de este plan de capacitación, continuara en la implementación de capacitaciones relacionadas con:

POLITICA NACIONAL	TEMA
Política de discapacidad	Atención preferencial: Personas en condición de discapacidad visual y auditiva
	Atención preferencial: Personas en condición de discapacidad física o con movilidad reducida
	Atención preferencial: Personas en condición de discapacidad psicosocial e intelectual
Política infancia	Atención preferencial: Menores de edad y niños
Política persona mayor	Atención preferencial: Adultos mayores
Política de mujer y género y LGBTI	Atención preferencial: Mujeres en estado de embarazo o de niños en brazos
	Atención preferencial: Grupos LGBTI
Enfoque de derechos	Lenguaje claro
	Atención preferencial: Personas desplazadas o en situación de extrema vulnerabilidad
Enfoque étnico	Atención preferencial: Población indígena
	Atención preferencial: Comunidades negras, afrocolombianas, palanqueras y raizales
	Atención preferencial: Gitanos ROM

7. EDUCACIÓN A LA MEDIDA

Según el artículo 3 de la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, establece:

***“Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”*

Con el fin de brindar a los servidores públicos la posibilidad de acceder a programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, que fortalezcan las competencias que requieran para el óptimo ejercicio de sus funciones, se disponen los requisitos y condiciones para acceder al beneficio:

Requisitos y condiciones:

Para acceder al auxilio de inscripción en seminarios, diplomados, cursos, talleres, entre otros programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano; los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales deben cumplir los siguientes requisitos, los cuales serán exigidos siempre en toda solicitud:

1. Las solicitudes de Inscripciones a programas académicos deben estar relacionadas estrictamente con las funciones del cargo con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal establecidos en la Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009.
2. Las solicitudes deberán tener el visto bueno del superior jerárquico, quien deberá identificar la necesidad de la capacitación e informar por escrito en razón a los requerimientos del cargo, posteriormente, el área de talento humano de la Subgerencia Administrativa y Financiera elaborará un análisis de las funciones y los requerimientos de la capacitación.
3. Estas solicitudes deben ser presentadas con la suficiente anterioridad (mínimo 20 días calendario para capacitaciones nacionales y 30 días calendario para capacitaciones internacionales) a la fecha de inicio del evento; la Subgerencia Administrativa y Financiera revisará el cumplimiento de los requisitos y viabilizará la solicitud para la aprobación del ordenador del gasto.

4. El Empleado Público y/o Trabajador Oficial debe llevar por lo menos un (3) meses de servicio continuo en la Entidad.
5. El valor de la inscripción a seminarios, diplomados, cursos, talleres de capacitación para el fortalecimiento de competencias, tanto a nivel nacional como internacional será evaluado por el ordenador quien establecerá la viabilidad de financiar de acuerdo con los recursos disponibles.
6. Una vez obtenga el auxilio económico el servidor público debe realizar el programa de capacitación, en caso de incumplimiento estará incurso en acciones disciplinarias y deberá devolver el 100% del valor de la inscripción y/o matrícula, exceptuando en los casos fortuitos o de fuerza mayor.

Una vez terminado el programa de formación, el área de Talento Humano solicitará a los servidores públicos que obtuvieron este auxilio, que aporten la constancia de su asistencia, diploma o certificación y presenten un informe final.

8. APOYO INTERINSTITUCIONAL

De con el literal h del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual indica:

“Principios Rectores de la Capacitación: (...)

“Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional”.

La Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas trabajará en cooperación con la red institucional pública para la ejecución de las actividades de capacitación programadas.

9. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

PROGRAMA	EMPLEADO PUBLICO	TRABAJADOS OFICIAL	CONTRATISTA
Programa de Inducción y reintucción	x	x	x
Programa fortaleciendo competencias	x	x	
Programa predicando con ejemplo	x	x	x
Programa Alta Gerencia	x		
Promocionar programa de Bilingüismo	x	x	x
Programa de atención al ciudadano	x	x	x
Educación a la medida	x	x	

De acuerdo con la Circular 100-10 de 2014, los contratistas podrán asistir a las actividades que imparta directamente la Entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional. También podrán asistir a aquellos eventos que sean de carácter gratuito.

10. RECURSOS

Para la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, que abarca aspectos de bienestar social e incentivos, capacitaciones, seguridad y salud en el trabajo y pliegos de negociación sindical la Empresa tiene prevista una inversión para la vigencia 2026 de SETENTA Y DOS MILLONES DE PESOS MCTE (\$72.000.000). Esta asignación presupuestaria se destinará a garantizar el desarrollo integral de los empleados, promover su bienestar y motivación, así como fortalecer sus habilidades y competencias mediante programas de capacitación. La inversión refleja el compromiso de la Empresa con el crecimiento y el desarrollo de su capital humano, reconociendo la importancia estratégica que este tiene en el logro de los objetivos institucionales.

Así mismo, se ejecutará con apoyo interinstitucional, con recurso humano y tecnológico interno y con contratación de terceros en caso de ser necesario.

Tal como indica el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998:

“(…) ...Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia (…)”

Así mismo se cuenta con los siguientes recursos:

- ☐ **Humanos:** EDOS contará con personal interno que apoye con el desarrollo de las capacitaciones sobre temas transversales.
- ☐ **Tecnológicos:** EDOS cuenta con la plataforma MEET de Google para llevar a cabo el desarrollo de sus capacitaciones de manera virtual.
- ☐ **Infraestructura:** EDOS cuenta con sala de juntas y televisor para llevar a cabo el desarrollo de capacitaciones presenciales.

A su vez, se gestionará apoyos interinstitucionales con entidades como el SENA y SURA, entre otras.

11. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

La fase de seguimiento y medición 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 y mejoras necesarias.

Evaluación de la Eficacia de la Capacitación: funciona el link formulario google
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdhFZjUJDyRpMgeNQGAW3BdU1QAeCJNe_SmPb7WfQwBOTJ9KA/viewform?usp=header

OBJETIVO A EVALUAR	EVALUACION
Eficacia	Nivel de conocimientos o competencias previos
	Nivel de conocimientos o competencias adquiridos
	Aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo
Satisfacción	Nivel de importancia del contenido de las capacitaciones
	satisfacción de las herramientas brindadas
	Expectativas de aprendizaje

12. INDICADORES

El cumplimiento del presente plan se hará con base al siguiente indicador:

PROGRAMAS	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACION
Programa de inducción y reinducción		(Total Porcentaje de cumplimiento de los programas y actividades del plan de capacitación /7 programas) * 100
Programa fortaleciendo competencias		
Programa alta gerencia		
Promocionar programa de bilingüismo		
Programa de atención al ciudadano		
Programa de educación a la medida		
TOTAL		

13. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2026

El cronograma de capacitaciones para el año 2026 en la Empresa de Desarrollo Urbano y Rural de Dosquebradas se desarrollará considerando tanto las necesidades identificadas por el personal como los requisitos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y

Gestión (MIPG). La Comisión de Personal jugará un papel fundamental en este proceso, garantizando la participación activa de los empleados.

Una vez que se disponga de la oferta pública de capacitación para la vigencia por parte de entidades como el SENA, el DAFP y la ARL SURA, se procederá a la planificación detallada de las actividades formativas. Este enfoque integral asegura que las capacitaciones se alineen con las metas institucionales, satisfaciendo las necesidades individuales y colectivas del personal, y cumpliendo con los estándares y requerimientos establecidos por las entidades gubernamentales y normativas

14. RESOLUCIÓN N°063 DEL 09 DE JULIO DE 2024 “POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LOS ACUERDOS EN LA NEGOCIACION SINDICAL ENTRE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DE DOSQUEBRADAS Y SINTRAEMDOS”, sujeto a cambio esperando la nueva negociación de la entidad con los representantes sindicales

CAPACITACIONES Y FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DEL TALENTO HUMANO: *Se financiarán con quince por ciento (15%) de los recursos del programa de Bienestar Social e Incentivos y se destinarán a la promoción de capacitaciones de educación no formal que promuevan aptitudes especiales, incluido el aprendizaje de idiomas, el fortalecimiento de las relaciones laborales, liderazgo del personal y fortalecimiento de las competencias laborales y personales en aras de lograr un ambiente laboral óptimo en la prestación del servicio de la función pública, para los empleados públicos beneficiarios del acuerdo colectivo y su familia dentro del primer grado de consanguinidad, de acuerdo a reglamentación que expida la organización sindical al respecto*

Nota: este plan de capacitaciones vigencia 2026 fue aprobado mediante acta No 001 por medio del comité institucional de gestión y desempeño el día 29 de enero del 2026 y está sujeto a cambios o reajustes.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE.



MANUEL ALBERTO RAMIREZ URIBE
Gerente General

Marlyn Viviana Cardona Garcia

PROYECTÓ

Viviana Cardona García

REVISÓ

Beatriz Elena Salazar
Tabares

APROBÓ

Karent Leiscy Palomeque
Abuhatab