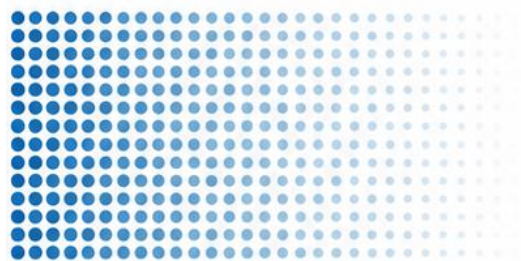


PLAN ANUAL DE **CAPACITACIONES** **2026**



Versión 8.0

	PLAN DE CAPACITACIONES	Código: GTH-L01
		Versión: 08
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/06/2026
		Página 2 de 24

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS	5
2.1. Objetivo General.....	5
2.2. Objetivos Específicos	5
3. JUSTIFICACIÓN	5
4. RESPONSABLES.....	6
5. ALCANCE.....	6
6. OBLIGACIONES	6
7. NORMATIVIDAD	7
8. ENTIDADES DE APOYO	10
9. DEFINICIONES.....	10
Capacitación	10
Competencias.....	10
Cultura Organizacional.....	10
Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste	10
Educación formal	10
Educación para el trabajo y el desarrollo humano	11
Entrenamiento	11
Profesionalización	11
PNFC	11
PIC.....	11
10. PRINCIPIOS RECTORES	11
Complementariedad	11
Integralidad	11
Objetividad	11
Participación.....	11
Prevalencia del interés de la organización	12
Integración a la carrera administrativa	12
Prelación de los empleados de carrera:.....	12
Economía.....	12
Énfasis en la práctica.....	12

Continuidad.....	12
11. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	12
12. EJES TEMATICOS	12
13. DIMENSIONES.....	13
Dimensión del Saber Hacer.....	13
Dimensión del Saber Ser	13
Dimensión del Saber	13
14. ETAPAS DEL PIC 2026.....	14
Sensibilizar	14
Diagnóstico.....	14
Proceso.....	14
Divulgación	15
15. DIAGNOSTICO.....	15
16. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	17
17. FORMULACION.....	18
18. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN	19
19. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	20
20. BITÁCORA	21

Empresa de Desarrollo y
Renovación Urbano Sostenible

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de capacitación, constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los funcionarios de la Empresa Distrital de Desarrollo y Renovación Urbano Sostenible, teniendo en cuenta que la capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral, proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica sensorial, emocional e intelectual.

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de las personas influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan. Un personal motivado y trabajando en equipo, es pilar fundamentales en el que las organizaciones exitosas sustentan sus logros.

Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales. Es necesario transformar la imagen estereotipada del funcionario público como símbolo de ineficiencia, de corrupción y de incapacidad para resolver problemas de manera ágil y eficaz.

Pero el cambio en la imagen sólo puede ser consecuencia del cambio en la realidad, es decir será el resultado de erradicar la ineficiencia, la corrupción y la incapacidad. Por eso no basta con enseñar nuevos métodos de trabajo, ni con aplicar mayores controles, ni con desarrollar nuevas habilidades, hay que llegar más lejos hasta la transformación de las actitudes personales por convicción propia.

Con este fin, podrán realizarse acciones formativas con contenidos que se refieran exclusivamente al tema, pero sobre todo es deseable que cada acción capacitadora involucre aspectos prácticos y de reflexión que coloquen al funcionario ante la posibilidad de resolver problemas de carácter ético y que puedan conducir a cambios reales de actitudes y comportamientos.

En consecuencia, los procesos de formación y capacitación que se implementen en este plan, y que sirvan para el desarrollo de competencias a través de diferentes modalidades (capacitación en el puesto, participación en proyectos especiales, talleres, cursos, etc.) Serán una estrategia que la EDUS podrá utilizar para garantizar la empleabilidad del servidor, en momentos de cambio permanente del contexto socioeconómico del país y de la región. Garantizar a los usuarios un servicio excelente, con el concurso de funcionarios capaces, comprometidos e identificados con la Misión y Visión institucional y el sentido de pertenencia.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Mejorar la productividad y eficiencia de los empleados. que les permiten realizar sus tareas de manera más eficaz y estandarizar los procesos de trabajo, asegurando que todos los servidores públicos sigan los mismos procedimientos y utilicen las mejores prácticas, lo que contribuye a una mayor coherencia y calidad en el trabajo.

2.2. Objetivos Específicos

1. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
2. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
3. Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en el manual de funciones y de competencias laborales de la Empresa de Desarrollo Urbano Sostenible de Santa Marta - EDUS) en cada uno de los servidores.
4. Integrar a los servidores al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de inducción Institucional.
5. Promover el desarrollo integral del recurso humano, mediante el afianzamiento de una ética del servidor público del mismo.

3. JUSTIFICACIÓN

La capacitación es un mecanismo que permite a la EDUS concebir el conocimiento como alternativa para obtener una mayor eficacia y eficiencia objetivos institucionales, convirtiéndose en un factor estratégico para un adecuado ambiente laboral y cualificación de los servidores de la entidad, que contribuya al bienestar de los funcionarios.

Es por esto, que la EDUS, ha construido un Plan institucional de Capacitación (PIC) con el fin de abordar las necesidades de capacitación y establecer estrategias para el cumplimiento de estas. Cabe resaltar 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 servidores, a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en la Entidad”.

Por lo tanto, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026 está orientado al desarrollo de acciones que contribuyan al fortalecimiento y la potenciación de las competencias de los servidores públicos de la entidad, con el propósito de mejorar su desempeño laboral y aportar al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para ello, el plan se fundamenta en un enfoque constructivista que promueve la participación de los funcionarios, el intercambio de experiencias y la aplicación práctica de los conocimientos en contextos reales de trabajo. De esta manera, se busca generar aprendizajes significativos que favorezcan el desarrollo profesional, el mejoramiento continuo y la prestación de servicios con mayores niveles de calidad, eficiencia y efectividad.

4. RESPONSABLES

Será responsabilidad del Área de Talento Humano

5. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación establece programas de aprendizaje mediante la capacitación en el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación dirigidos a los servidores públicos de la EDUS.

De conformidad con lo establecido en la Ley 1960 de 2019, que modificó la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, especialmente el literal g) del artículo 6 relacionado con la profesionalización del servicio público, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026 está dirigido a todos los servidores públicos de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana Sostenible de Santa Marta – EDUS, independientemente de su tipo de vinculación, atendiendo las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestal.

En este sentido, el PIC comprende a los servidores que desempeñan funciones en los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación, contribuyendo al fortalecimiento de sus competencias y al mejoramiento continuo de la gestión institucional. El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

6. OBLIGACIONES

1. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
2. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
3. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.

4. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista

7. NORMATIVIDAD

1. El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana Sostenible de Santa Marta – EDUS para la vigencia 2026 se fundamenta en las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que orientan la gestión del talento humano y el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos, entre las cuales se destacan:
2. Constitución Política de Colombia. Artículo 53, que reconoce la capacitación como un derecho de los trabajadores, y artículo 54, que establece la obligación del Estado y de los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
3. Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del Estado y se establecen los principios que orientan la función administrativa.
4. Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En su artículo 4 define la capacitación como el conjunto de procesos orientados a generar conocimientos, desarrollar habilidades y fortalecer actitudes que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional, al mejoramiento de la prestación de los servicios y al desarrollo integral de los servidores públicos.
5. Ley 909 de 2004, por la cual se regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Establece la responsabilidad de las entidades de diseñar y administrar programas de formación y capacitación dirigidos al fortalecimiento de capacidades, competencias y habilidades de los servidores públicos.
6. Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
7. Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que compila y reglamenta las disposiciones relacionadas con la gestión del talento humano, la capacitación y el desarrollo de competencias laborales en las entidades públicas.
8. Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), incorporando la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano como una de las dimensiones fundamentales para el fortalecimiento institucional.
9. Decreto 894 de 2017, por el cual se dictan disposiciones en materia de empleo público y fortalecimiento de capacidades de los servidores públicos para la implementación del Acuerdo Final de Paz.
10. Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de las entidades públicas.

11. Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
12. Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, que establece entre los derechos de los servidores públicos recibir capacitación para el adecuado desempeño de sus funciones y entre sus deberes mantener actualizados los conocimientos requeridos para el ejercicio del cargo.
13. Ley 1960 de 2019, que modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, estableciendo que todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, de acuerdo con las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestal.
14. Decreto 770 de 2021, por el cual se modifican disposiciones relacionadas con la gestión del talento humano y el fortalecimiento de competencias laborales en el sector público.
15. Circular Conjunta No. 100-003 de 2024, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Unidad para la Implementación del Acuerdo de Paz, mediante la cual se promueve la inclusión de contenidos relacionados con la implementación de los Acuerdos de Paz, las recomendaciones de la Comisión de la Verdad y las sanciones restaurativas de la Jurisdicción Especial para la Paz en los planes institucionales de capacitación.
16. Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2023–2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual establece los lineamientos para la formulación, ejecución y evaluación de los programas de capacitación orientados al fortalecimiento de competencias, la innovación pública, la transformación institucional y la generación de valor público.
17. El presente Plan Institucional de Capacitación se desarrolla en concordancia con estas disposiciones, buscando fortalecer las competencias laborales, comportamentales y funcionales de los servidores públicos de la EDUS, contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y promover una gestión pública eficiente, transparente y orientada al servicio de la ciudadanía.

8. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del Plan de Capacitaciones para funcionarios se contará con el apoyo de las siguientes entidades:

- Entidad administradora de riesgos laborales.
- Departamento Administrativo de la Función Pública.
- SENA
- ESAP
- Alcaldía Distrital de Santa Marta

9. DEFINICIONES

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” (Artículo 4º del Decreto 1567 de 1998).

Competencias: Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes que permiten a los servidores públicos desempeñar eficazmente las funciones y responsabilidades inherentes a su empleo, generando resultados acordes con los estándares de calidad y las necesidades del servicio público. (Decreto 1083 de 2015 y Decreto 815 de 2018).

Cultura Organizacional: Conjunto de valores, principios, creencias, prácticas y comportamientos compartidos por los servidores públicos, que orientan la gestión institucional y fortalecen la identidad, el compromiso y el logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO): Proceso mediante el cual se identifican las brechas de conocimientos, habilidades y competencias de los servidores públicos, con el propósito de definir acciones de capacitación, entrenamiento y desarrollo que contribuyan al fortalecimiento institucional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

Educación Formal: Aquella que se imparte en establecimientos educativos legalmente reconocidos, organizada en niveles y ciclos secuenciales, conducente a la obtención de títulos académicos y certificaciones reconocidas por el Estado. (Ley 115 de 1994).

Educación Informal: Corresponde a actividades educativas organizadas que tienen como propósito complementar, actualizar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas específicas, sin estar sujetas al sistema de niveles y grados de la educación formal. (Decreto 1075 de 2015).

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Proceso formativo orientado al desarrollo de competencias laborales y personales, mediante programas flexibles que favorecen el desempeño ocupacional, el crecimiento personal y la adaptación a las necesidades del entorno laboral. (Decreto 1075 de 2015).

Entrenamiento: Modalidad de aprendizaje orientada al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para el desempeño efectivo de las funciones del cargo, mediante la práctica, el acompañamiento y la aplicación directa en el puesto de trabajo.

Profesionalización del Servicio Público: Proceso permanente de fortalecimiento de capacidades, competencias y conocimientos de los servidores públicos, mediante acciones de capacitación, entrenamiento, gestión del conocimiento y bienestar laboral, orientadas a mejorar el desempeño institucional, la calidad de los servicios prestados y la generación de valor público. (Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2023-2030).

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación.

PIC: Plan Institucional de Capacitación.

10. PRINCIPIOS RECTORES

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, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: 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 todos los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, planes y programas de capacitación 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: En aquellos casos en los cuales la capacitación busque 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, el análisis de casos concretos y en la solución de problemas.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios actitudinales, requieren acciones a largo plazo.

11. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana Sostenible de Santa Marta – EDUS se encuentra articulado con el Plan Estratégico de Gestión del

Talento Humano (PEGTH) 2026 y con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

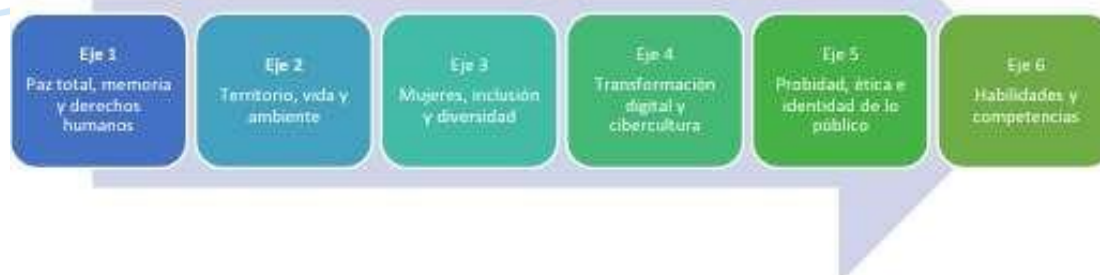
En este contexto, el PIC constituye una herramienta fundamental para fortalecer las competencias laborales, comportamentales y funcionales de los servidores públicos, contribuyendo al mejoramiento continuo del desempeño institucional, la generación de valor público y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

Para su formulación se tuvieron en cuenta las necesidades de aprendizaje identificadas por las diferentes dependencias y procesos de la EDUS, así como los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2023-2030 y los criterios definidos en el MIPG.

De igual manera, el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del presente plan se desarrollarán bajo un enfoque de mejora continua, permitiendo verificar la eficacia de las acciones de capacitación implementadas y su contribución al fortalecimiento de las capacidades institucionales y al logro de los resultados organizacionales.

12. EJES TEMATICOS

De acuerdo con los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP y la ESAP y la Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP y ESAP, las temáticas en las cuales se pueden capacitar los servidores públicos se enmarcan en seis ejes temáticos los cuales son:



Hay que tener en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el corazón y el activo más importante de una entidad, es por esto que, la EDUS a través de la Secretaría General y el Área de Talento Humano, está comprometido con la capacitación integral de sus servidores públicos mediante el Plan Institucional de Capacitación y el desarrollo de los programas de Inducción y Reinducción; por tal motivo y de acuerdo con lo señalado en los artículos 2.2.19.6.2 y 2.2.19.6.3 del Decreto 1083 de 2015, presenta el Plan Institucional de Capacitación del año 2026, siendo éste la hoja de ruta de las actividades a desarrollar durante la vigencia en materia de formación y capacitación.

13. DIMENSIONES

Las acciones de capacitación contempladas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se orientarán al fortalecimiento integral de los servidores públicos, a través del desarrollo de las siguientes dimensiones:

Dimensión del Saber

Corresponde al conjunto de conocimientos, conceptos, teorías, normas, metodologías y demás elementos cognitivos que permiten comprender y analizar situaciones relacionadas con el ejercicio de las funciones institucionales. Esta dimensión fortalece la capacidad de los servidores públicos para interpretar, contextualizar y aplicar conocimientos en la toma de decisiones y la solución de problemas.

Dimensión del Saber Hacer

Hace referencia al conjunto de habilidades, destrezas, técnicas y procedimientos requeridos para desempeñar eficazmente las funciones y responsabilidades propias del cargo. Esta dimensión se enfoca en la aplicación práctica del conocimiento, el uso adecuado de herramientas, tecnologías y metodologías de trabajo, así como en la capacidad para obtener resultados acordes con los objetivos institucionales.

Dimensión del Saber Ser

Comprende los valores, principios, actitudes y comportamientos que orientan la actuación de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. Incluye aspectos como la ética pública, la integridad, el compromiso institucional, la responsabilidad, el trabajo en equipo, el liderazgo, la orientación al servicio y el respeto por los principios que rigen la función pública.

El fortalecimiento articulado de estas dimensiones contribuye al desarrollo integral de competencias, al mejoramiento del desempeño laboral y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana Sostenible de Santa Marta – EDUS.

14. ETAPAS DEL PIC 2026

De acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023 – 2030, se formula teniendo en cuenta las siguientes etapas:

Sensibilizar

La fase de sensibilización tiene como propósito promover en los servidores públicos de la EDUS la importancia del aprendizaje continuo, el fortalecimiento de competencias y el desarrollo integral del talento humano como factores fundamentales para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la generación de valor público.

Las actividades de sensibilización estarán dirigidas a los servidores públicos de la entidad y se desarrollarán mediante estrategias de comunicación interna, incluyendo correos electrónicos, piezas informativas, reuniones y otros mecanismos de divulgación. Estas acciones permitirán fortalecer el conocimiento sobre el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2023-2030, así como sobre el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 y su importancia para el desarrollo de capacidades individuales e

institucionales.

Diagnóstico

El diagnóstico de necesidades de capacitación tiene como finalidad identificar las brechas de conocimientos, habilidades y competencias requeridas para fortalecer el desempeño institucional y el desarrollo del talento humano de la EDUS.

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026, el área responsable de la Gestión del Talento Humano realizó un análisis de las actividades de capacitación ejecutadas durante la vigencia anterior y aplicó una encuesta institucional dirigida a los servidores públicos de la entidad. Adicionalmente, se invitó a participar a los contratistas vinculados a los diferentes procesos de la EDUS, con el propósito de identificar necesidades de aprendizaje y recopilar información que permitiera fortalecer las capacidades institucionales y apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

La información recopilada permitió identificar y priorizar las necesidades de formación y capacitación de la entidad, considerando los aportes de servidores públicos y contratistas participantes. Estas necesidades fueron clasificadas de acuerdo con los seis (6) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2023-2030, garantizando su alineación con las necesidades institucionales, los procesos de la entidad y los objetivos estratégicos de la EDUS.

Proceso: Se diseñó y aplicó una encuesta institucional con el propósito de identificar las necesidades y preferencias de formación y capacitación de los servidores públicos de la EDUS, así como los requerimientos de fortalecimiento de competencias en las diferentes dependencias y procesos de la entidad.

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) - PIC 2026

Encuesta para identificar las brechas de conocimiento y habilidades necesarias para el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 de la Empresa de Desarrollo Urbano Sostenible (EDUS).

La presente encuesta tiene como finalidad identificar las necesidades de capacitación y fortalecimiento de competencias laborales de los servidores y colaboradores de la EDUS, con el propósito de formular el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, de conformidad con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030 y la normatividad vigente aplicable.

La información suministrada será utilizada únicamente para fines institucionales y de mejoramiento continuo.

15. DIAGNOSTICO

El presente diagnóstico tiene como finalidad dar a conocer las necesidades de aprendizaje organizacional, tanto a nivel de las áreas como a nivel individual. Desde el Área de Talento Humano se realizó un estudio de necesidades de capacitación con el objetivo de priorizar y preseleccionar las temáticas para el Plan Institucional de Capacitación 2026 (PIC 2026).

Se diseñó una encuesta con el objetivo de conocer las preferencias de formación del personal. La

divulgación se realizó desde la coordinación del Grupo de Talento Humano mediante correo electrónico, compartiendo el enlace de diligenciamiento del formulario.

La encuesta estuvo dirigida al total del personal de la entidad servidores públicos y contratistas. Se obtuvo un total de 39 respuestas. En cuanto al tipo de vinculación, el 97,4% de los participantes son contratistas (38 personas) y el 2,6% pertenece a planta de personal. A continuación, se presentan las distribuciones por área y tipo de vinculación:

**Participación por Área o Dependencia
(n = 39 respuestas)**



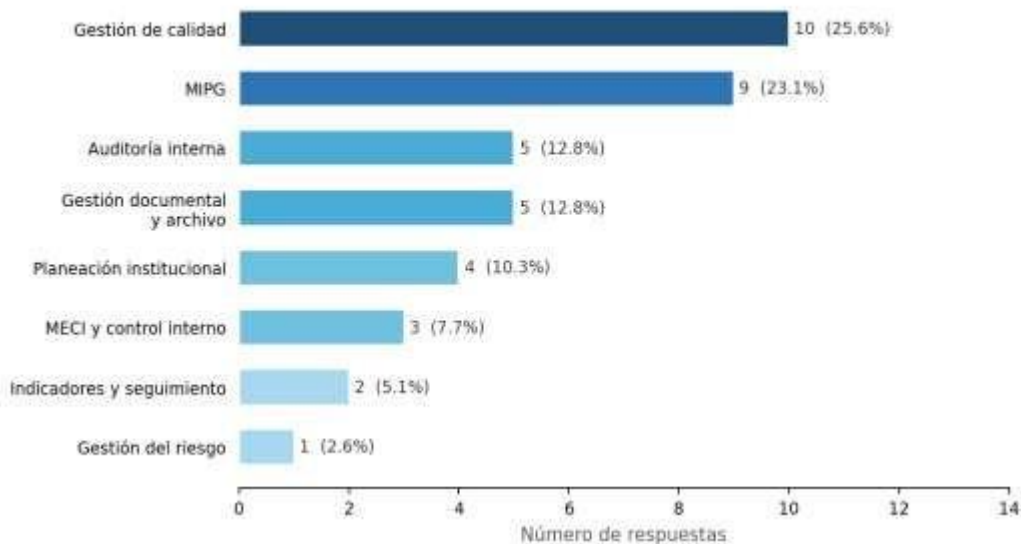
16. NECESIDADES DE CAPACITACION

A continuación, se presentan los resultados por cada uno de los cuatro (4) ejes temáticos consultados en la encuesta. Los porcentajes se calculan sobre el total de 39 respuestas recibidas.

A. Gestión Institucional y MIPG

En este eje, las preferencias de capacitación se distribuyeron de la siguiente forma:

A. Gestión Institucional y MIPG (n = 39)

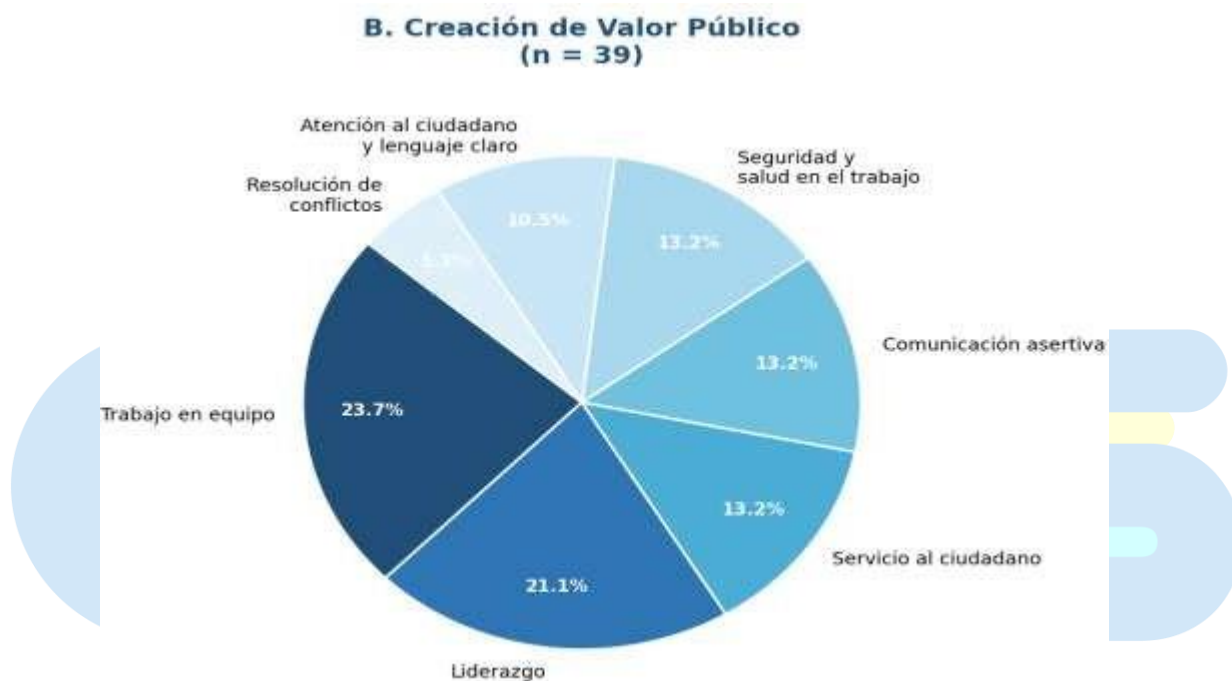


Temática	Resp.	Porcentaje
Gestión de calidad	10	25,6%
MIPG	9	23,1%
Auditoría interna	5	12,8%
Gestión documental y archivo	5	12,8%
Planeación institucional	4	10,3%
MECI y control interno	3	7,7%
Indicadores y seguimiento	2	5,1%
Gestión del riesgo	1	2,6%

Conclusión: Gestión de calidad (25,6%) y MIPG (23,1%) concentran casi la mitad de las preferencias en este eje, evidenciando la necesidad de fortalecer los instrumentos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión como eje articulador de la gestión institucional.

B. Creación de Valor Público

Las preferencias de capacitación para el fortalecimiento de competencias blandas y de servicio se distribuyeron así:



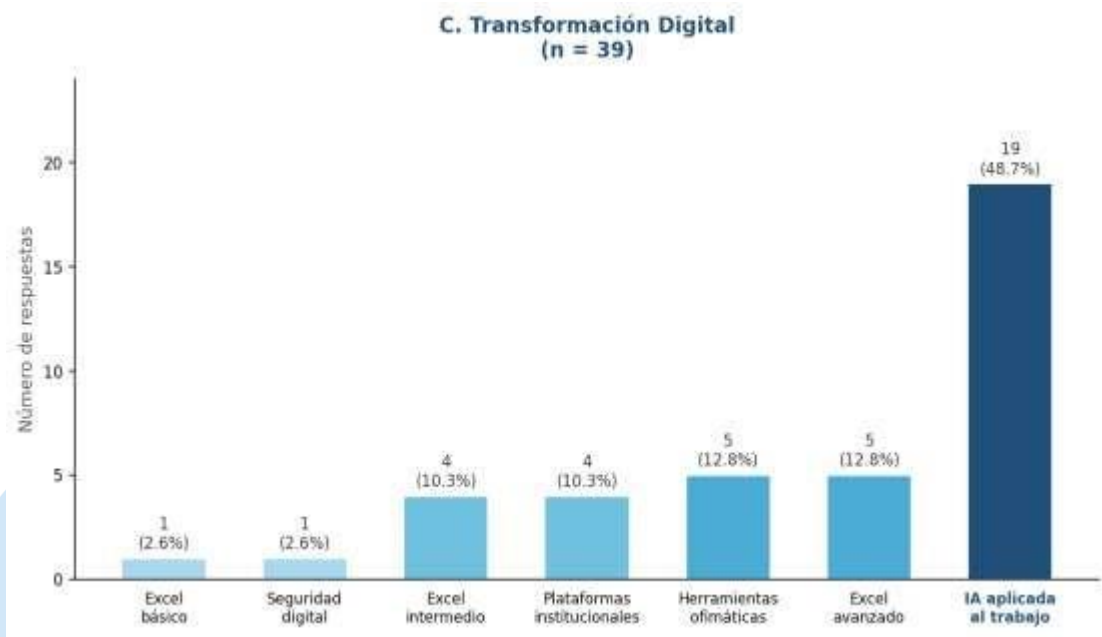
Temática	Resp.	Porcentaje
Trabajo en equipo	9	23,1%
Liderazgo	8	20,5%
Servicio al ciudadano	5	12,8%
Comunicación asertiva	5	12,8%
Seguridad y salud en el trabajo	5	12,8%
Atención al ciudadano y lenguaje claro	4	10,3%
Resolución de conflictos	2	5,1%

Conclusión: El trabajo en equipo (23,1%) y el liderazgo (20,5%) son las temáticas más demandadas, reflejando el interés del personal en fortalecer competencias relacionales y de gestión colaborativa dentro de las dependencias. Estas temáticas se alinean con el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público, al contribuir al fortalecimiento de comportamientos y valores que promueven una gestión pública íntegra, colaborativa y orientada al servicio de la

ciudadanía

C. Transformación Digital

Frente a las necesidades en materia de tecnología y digitalización, los resultados son:



Temática	Resp.	Porcentaje
Inteligencia Artificial aplicada al trabajo	19	48,7%
Excel avanzado	5	12,8%
Herramientas ofimáticas	5	12,8%
Plataformas institucionales	4	10,3%
Excel intermedio	4	10,3%
Seguridad digital	1	2,6%
Excel básico	1	2,6%

Conclusión: La Inteligencia Artificial aplicada al trabajo concentra el 48,7% de las preferencias en este eje, siendo la temática de mayor demanda en toda la encuesta. Esto evidencia un interés generalizado en incorporar herramientas de IA para optimizar procesos y mejorar la toma de decisiones. Esta necesidad de capacitación se encuentra directamente alineada con el Eje 4: Transformación digital y cibercultura del Plan Nacional de Formación y Capacitación, al promover el desarrollo de competencias digitales, la apropiación de nuevas tecnologías y la innovación en la gestión pública para responder a los desafíos de la era digital.

Ética y Transparencia en lo Público

En cuanto a las necesidades de formación en integridad, contratación y transparencia:

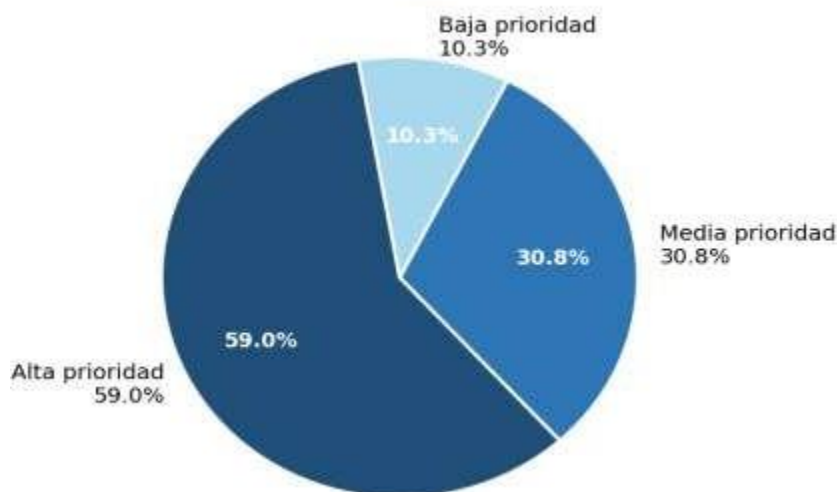


Temática	Resp.	Porcentaje
Contratación estatal y SECOP II	18	46,2%
Transparencia y acceso a la información	7	17,9%
Prevención de la corrupción	7	17,9%
Protección de datos personales	2	5,1%
Código de Integridad	2	5,1%
Supervisión contractual	1	2,6%

Conclusión: La contratación estatal y el SECOP II (46,2%) lidera con amplio margen las preferencias en este eje. Esto es coherente con la alta proporción de personal contratista (97,4%) y la necesidad de fortalecer competencias en gestión contractual. Asimismo, esta temática se encuentra alineada con el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público, al contribuir al fortalecimiento de la transparencia, la integridad, la responsabilidad y el adecuado manejo de los recursos públicos en los procesos de contratación estatal.

PREFERENCIAS LOGÍSTICAS DE CAPACITACIÓN

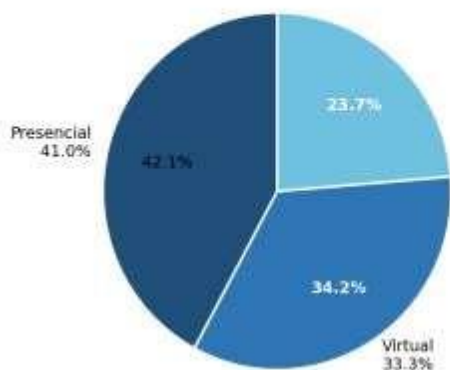
**Nivel de Prioridad de las Capacitaciones
(n = 39)**



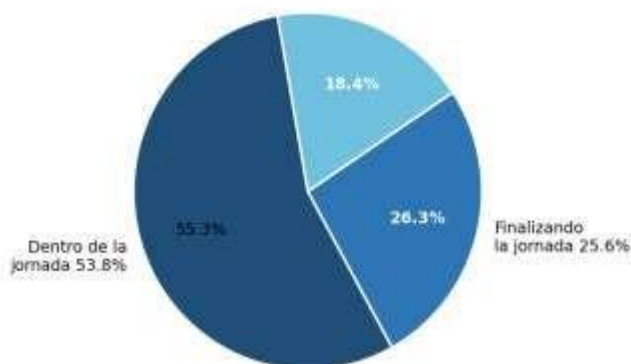
El 59,0% del personal encuestado considera que las capacitaciones solicitadas son de alta prioridad, lo cual refuerza la pertinencia de las temáticas identificadas en el diagnóstico.

Preferencias Logísticas de Capacitación (n = 39)

Modalidad Preferida



Disponibilidad Horaria



Existe una preferencia por la modalidad presencial (41,0%), aunque la combinación de virtual y mixta suma el 56,4%, lo que sugiere apertura hacia formatos flexibles. En cuanto a disponibilidad, el 53,8% prefiere capacitarse dentro de la jornada laboral.

Ítem logístico	Respuestas
Modalidad Presencial	16 resp. — 41,0%
Modalidad Virtual	13 resp. — 33,3%
Modalidad Mixta	9 resp. — 23,1%
Dentro de la jornada laboral	21 resp. — 53,8%
Finalizando la jornada	10 resp. — 25,6%
Virtual asincrónica	7 resp. — 17,9%

TEMAS ADICIONALES SUGERIDOS

Algunos participantes señalaron otras necesidades de capacitación no contempladas en los ejes temáticos principales:

Eje 4. Transformación digital y cibercultura

- Capacitación en medios audiovisuales y comunicación.
- Manejo de plataformas tecnológicas institucionales.
- Software especializado y herramientas de planificación.

Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público

- Contratación estatal, profundización y supervisión contractual.
- Gestión humana y atención al usuario.

Eje 6. Habilidades y competencias

- Gestión documental y organización de archivo.

Estos temas serán considerados como insumos complementarios para la formulación del PIC 2026, en la medida en que se articulen con los ejes estratégicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- La Inteligencia Artificial aplicada al trabajo es la temática de mayor demanda global con el 48,7%, reflejando la necesidad de capacitar al personal en herramientas digitales emergentes que impacten directamente la productividad institucional.
- La contratación estatal y el SECOP II (46,2%) es la segunda temática más solicitada, coherente con el perfil mayoritariamente contratista del personal encuestado (97,4%).
- La gestión de calidad (25,6%) y el MIPG (23,1%) continúan siendo prioridades en materia de gestión institucional.
- El trabajo en equipo (23,1%) y el liderazgo (20,5%) son las habilidades blandas más demandadas.
- El 59,0% del personal considera sus solicitudes de alta prioridad, respaldando la urgencia de dar respuesta a las necesidades identificadas.

- La combinación de modalidades virtual y mixta (56,4%) abre espacio para estrategias de formación flexible.

Recomendaciones

- Incorporar la Inteligencia Artificial como eje transversal en el PIC 2026.
- Priorizar capacitaciones en contratación estatal y SECOP II, en nivel básico y supervisión contractual.
- Diseñar al menos una acción formativa en modalidad virtual asincrónica.
- Gestionar alianzas con ESAP, Función Pública y SENA para la oferta de los temas identificados.
- Implementar el registro de evaluación de eficacia de la capacitación para medir el impacto de las acciones formativas.

17. FORMULACIÓN

De acuerdo con el análisis realizado sobre los resultados del diagnóstico, esta es la fase en la que se diseña el plan de acción que responde a las necesidades de formación y capacitación presentadas por los funcionarios y dependencias de la entidad.

El desarrollo de las capacitaciones del PIC para la vigencia 2026 contemplará cursos en modalidad presencial, virtual y mixta, de acuerdo con las preferencias expresadas por el personal. El cronograma de actividades y los proveedores de formación (ESAP, SENA, Función Pública, Gobierno Digital, entre otros) serán definidos en la siguiente fase de planificación.

Por tanto, las fechas para la realización de las capacitaciones propuestas se divulgarán a través de una estrategia de comunicación dirigida a todos los servidores de la EDUS.

18. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

Bajo los parámetros establecidos por la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), se estructuran las prioridades formativas de la entidad. Esta planeación responde de manera directa a las necesidades detectadas en el diagnóstico interno y a los lineamientos de fortalecimiento institucional y transparencia del sector público.

Cronograma de Ejecución Bimestral (Junio - Diciembre 2026)

A continuación, se detalla el cronograma de capacitaciones, iniciando de forma prioritaria con el compromiso establecido con la Alcaldía Distrital, seguido por la oferta vigente proyectada para el segundo semestre del año:

Eje Estratégico PNFC	Tema de Capacitación	Entidad Aliada	Fecha / Mes	Modalidad
Probidad, Ética e Identidad	Seminario Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Alcaldía Distrital	16 de Junio	Presencial
Transformación Digital	Inteligencia Artificial Aplicada a la Gestión Pública	ESAP	Julio - Agosto	Virtual (Autogestionado)
Transformación Digital	Ciudadanía Digital y Seguridad de la Información	MinTIC	Agosto	Virtual
Mujeres, Diversidad e Inclusión	Prevención y Atención a las Violencias Contra las Mujeres en la FP	ESAP	Septiembre	Virtual
Habilidades y Competencias	Servicio al Ciudadano con Enfoque Inclusivo y Lenguaje Claro	SENA / DNP	Octubre - Noviembre	Virtual / Presencial
Probidad, Ética e Identidad	Régimen de Contratación Estatal y Transparencia	ESAP	Noviembre	Virtual

19. EVALUACION DE SEGUIMIENTO

Para la EDUS es importante evaluar la pertinencia y la efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional, para lo que se tendrá presente el registro de la Evaluación de la Eficacia de la Capacitación, como también el registro en el formato de evaluación de programas de formación o capacitación.

Con el propósito de asegurar la efectividad de las transferencias de conocimiento y garantizar el cumplimiento de las metas institucionales, se adopta un modelo de evaluación estructurado en tres

(3) niveles fundamentales, articulado a los indicadores internos del área de Talento Humano:

Nivel 1: Reacción y Satisfacción Inmediata. Mide la percepción de los asistentes respecto a la calidad del facilitador, el dominio temático, la metodología y la utilidad percibida de las herramientas provistas. Meta institucional: Nivel de satisfacción $\geq 85\%$.

Nivel 2: Aprendizaje y Apropiación. Verificación de la adquisición de conceptos mediante la entrega de certificados oficiales emitidos por las entidades aliadas (Alcaldía, ESAP, MinTIC, SENA) o mediante breves evaluaciones conceptuales posteriores.

Nivel 3: Seguimiento y Aplicación (Impacto). Evaluación efectuada a los 60 días de la capacitación en coordinación con los jefes inmediatos, orientada a constatar la aplicación

real del conocimiento en los procesos diarios del área. Meta institucional: Nivel de satisfacción del impacto $\geq 85\%$.

A continuación, se define la matriz de indicadores de gestión y efectividad para el control técnico del PIC:

Indicador Técnico	Fórmula de Cálculo	Meta Mínima	Frecuencia de Medición
% Cumplimiento Plan de Acción	$(\text{N}^\circ \text{ Acciones Formativas Ejecutadas} / \text{N}^\circ \text{ Acciones Formativas Planificadas}) * 100$	100% de lo programado	Bimestral / Semestra I
% Nivel de Satisfacción de la Calidad	$(\text{N}^\circ \text{ Encuestas Calificación Excelente-Buena} / \text{Total Encuestas}) * 100$	$\geq 85\%$	Posterior a cada evento
% Nivel de Satisfacción del Impacto	$(\text{N}^\circ \text{ Evaluaciones de Desempeño con Aplicación Positiva} / \text{Total}) * 100$	$\geq 85\%$	Trimestral (A los 60 días de ejecución)

20. BITÁCORA

Versión	Fecha	Descripción
01	Marzo de 2020	Primera elaboración para implementación
02	Marzo de 2021	Actualización del plan vigencia 2021
03	Enero de 2022	Actualización del plan vigencia 2022
04	Enero de 2023	Actualización del plan vigencia 2023
05	Enero de 2024	Actualización del plan vigencia 2024
06	Enero de 2025	Actualización del plan vigencia 2025
07	Enero de 2026	Actualización del plan vigencia 2026

	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre:	Laura Aristisabal Gina Mendivil	Lisbeth Restrepo	JORGE LUIS SARMIENTO
Cargo:	Contratista	Secretaria General	Gerente General
Firma:			

edus

Empresa de Desarrollo y
Renovación Urbano Sostenible