
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. DEFINICIONES
3. MARCO NORMATIVO
4. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
 - 4.1. OBJETIVO
 - 4.2. ALCANCE
 - 4.3. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES.
 - 4.4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION
 - 4.5. ARTICULACION CONCEPTUAL
 - 4.6. EJES TEMATICOS DEL PLAN
 - 4.7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES
 - 4.8. LINEAMIENTOS PEDAGOGICOS DEL PLAN
 - 4.9. EJECUCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
5. EVALUACION Y SEGUIMIENTO
6. INDICADORES
7. REGISTROS
8. PRESUPUESTO
9. CRONOGRAMA
10. ANEXO

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

1. INTRODUCCION

Para el Fondo de Valorización del Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, FONVALMED, es de suma importancia, contar con un talento humano cualificado, a partir de adecuadas competencias laborales y personales, que se reviertan en el aprendizaje institucional permanente y el crecimiento Institucional.


Por lo anterior el talento humano, es posicionado como el imperativo a abordar, brindando las herramientas necesarias para desarrollar las competencias laborales y personales requeridas, para que sea el factor crítico de éxito que facilita la gestión, el logro de objetivos y metas de la entidad.

De acuerdo con lo anterior, alineado con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, en la Resolución 390 del año 2017, “Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo de la Profesionalización del Servidor Público”; FONVALMED, elabora el Plan Institucional de Formación y Capacitación, para la vigencia 2023, articulado con los objetivos estratégicos y el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Dimensión 1 Talento Humano.

El interés de la entidad con la prioridad en la formación y capacitación es ofrecer de acuerdo con las necesidades previamente identificadas de sus servidores, procesos de formación y capacitación, enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales.


2. DEFINICIONES

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valor para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

generación de bienes y servicios.

- **Capacitación:** “Es 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 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).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** 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, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los servidores con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

- **Programas de Inducción:** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los servidores con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.
- **Programas de Reinducción:** Están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **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.
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.


- **Actitudes:** Disposición de ánimo o comportamiento de un individuo para llevar a cabo sus labores (Ubillos, Mayordomo & Páez, 2000).
- **Aptitud:** Atributos innatos, no aprendidos de la persona (Fleishman, 1935).
- **Capacidades:** Oportunidad que tiene una persona para alcanzar el bienestar o la labor que se proponga (Sen, 1995).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que Requiere el cargo (Reza, 2006).
- **Empleo Público:** Se considera como la estructura y la base de la función pública. Así mismo, es un conjunto de funciones, responsabilidades y demandas detalladas en la Constitución Política que le son designadas a un individuo con el fin de contribuir al alcance de los objetivos del Estado, para lo cual se requiere de una serie de competencias que contribuyen a la consecución de metas y propósitos (Hernández, 2004).
- **Gestión del Conocimiento:** Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

- **Habilidades:** Capacidad para desempeñar las operaciones del puesto con facilidad y precisión (McGehee & Thayer, 1961).
- **Destrezas:** Es la capacidad de una persona para realizar de manera satisfactoria una tarea o un trabajo de manera fácil, rápida y eficiente. En su origen etimológico, destreza proviene del latín dexter, que significa 'diestro', y el sufijo -eza, que significa 'cualidad'..
- **Dimensión del Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.
- **Dimensión del Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- **Dimensión del Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.


3. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de 1991:** La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su Artículo 53 establece: (...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento (...).”

- **Ley 115 de 1994:** Por la cual se expide la Ley General de Educación.
- **Ley 1955 de 2019 Plan Nacional de Desarrollo:** Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2018-2022.
- **Ley 1960 del 27 de junio - 2019 del DAFP:** “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”, cuyo artículo 3 dispone: «El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y 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”.
- **Resolución 104 del 4 de marzo de 2020:** Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030.
- **Decreto 51 de 2018,** “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

- **Decreto 815 de 2018:** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- **Circular No. 100.04 - 2018 del DAFP:** Las entidades públicas del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva, de los órdenes nacional y territorial, deberán incluir en sus programas de inducción y reinducción el desarrollo del curso virtual sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) bajo las siguientes directrices:
 - «1. Todos los servidores públicos deben tomar como mínimo el módulo “Fundamentos Generales”.
 - »2. Los gerentes públicos deben además tomar el curso de inducción a los Gerentes Públicos de la Administración Colombiana.
 - »3. Los responsables de implementar las políticas asociadas al Modelo deben tomar la totalidad de los módulos que integran el curso».
- **Decreto 894 de 2017** “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”, cuyo artículo 1 dispone: «Modificar el literal g) del artículo 6. del Decreto-ley 1567 de 1998 el cual quedará así: “g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023


presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

- **Decreto 1083 de 2015**, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”:

Artículo 2.2.9.1: “Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. / Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. / Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación”.

Artículo 2.2.9.3: “Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas; Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. / La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación”.


Artículo 2.2.9.4: “Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3.º, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023


Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004. / La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. / Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades”

Artículo 2.2.15.1: “Día nacional del servidor público. Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público. / El día 27 de junio de cada año no se constituirá como de vacancia”.

- **Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014:** En relación con la inducción señaló que “Los programas de inducción están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se prestan sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación”.
- **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”.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

- **Ley 909 de 2004**, “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”:
- **La Ley 909 del 2004** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, establece en su artículo 36 que “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios [...] las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño”.
- **Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único), Artículo 33:** en él se establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
- **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”:
Artículo 4 —modificado por el artículo 1 de la Ley 1064 de 2006—: “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y 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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

- **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”.

4. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)

4.1 OBJETIVOS

4.1.1 OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE FONVALMED

El Plan Institucional se articula con la plataforma estratégica de la entidad a través del aporte que hace al cumplimiento de los siguientes objetivos estratégicos:


- Fortalecer la gestión del conocimiento e innovación al interior de la entidad.
- Mejoramiento continuo al programa de Gestión del talento humano – SST
- Implementar las mejores prácticas para la excelencia administrativa.

4.1.2 OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION

Ofrecer alternativas de capacitación y formación a sus servidores de acuerdo con las necesidades de capacitación identificadas y priorizadas, con el fin de fortalecer sus competencias laborales, habilidades, destrezas y actitudes en función del mejoramiento continuo de un servicio con calidad en los procesos institucionales de FONVALMED, para el cumplimiento de sus objetivos institucionales

4.2 ALCANCE:

El plan Institucional de formación y capacitación está diseñado para los servidores públicos de la entidad, pero teniendo en cuenta su naturaleza, que cuenta con un alto número de colaboradores contratistas, buscan fomentar en ellos de manera

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

constante, la importancia de la cultura de la cualificación personal y profesional y les hace extensivas las capacitaciones virtuales y de demanda abierta para la comunidad.

4.3 Beneficiarios y obligaciones

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a todos los Servidores Públicos de la entidad (libre nombramiento y remoción, provisionalidad, periodo de prueba) para la vigencia 2023, de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004.


Los programas de inducción y reinducción se encuentran dirigidos a todos los colaboradores vinculados y contratistas.

Los Servidores Públicos para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación tendrán los siguientes derechos:

- Recibir inducción para explicarle el funcionamiento de la entidad, las funciones a su cargo y la ubicación jerárquica y física del empleo.
- Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 33 de la Ley 732 de 2002.
- Conocer de manera oportuna el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2023.
- Recibir de manera oportuna la información relacionada con la participación en los eventos de capacitación.

Los Servidores Públicos para la ejecución del Plan Institucional de capacitación tendrán las siguientes obligaciones:


- Participar en las actividades previstas en el Plan de acuerdo con el cronograma y agenda establecidos.
- En el caso de contar con personal a cargo, facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación y formación que programe el Instituto.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

- Socializar al interior del equipo humano del proceso al que pertenece, los conocimientos adquiridos en eventos de capacitación.
- Cumplir con las actividades propuestas en el Programa de inducción y reinducción.
- Enviar certificados que expide cada curso virtual que realice enmarcado dentro del Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC) o de todas aquellas capacitaciones que realice que considera importantes para su cualificación profesional y formación personal, a la ruta en la intranet certificaciones 2023, establecida en gestión humana.

4.4 Principios rectores de la capacitación

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual sus objetivos deben orientarse a los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir a mejorar el sentir, pensar y actuar del empleado, llevando a que este potencialice el aprendizaje en equipo e impacte el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, deben responder a un diagnóstico previo de necesidades de capacitación, pensadas en el mejoramiento del propósito de FONVALMED.
- **Participación:** El plan de capacitación desde su formulación, ejecución y evaluación debe contar con la participación de los funcionarios.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Economía:** Tiene como lineamiento el manejo adecuado de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

 <p>Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación</p> <p>FONVALMED Fondo de Valorización de Medellín</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN</p> <p>Vigencia 2023</p>	Código: PGATH-PL01.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

4.5 Articulación conceptual

Las actividades de capacitación se enmarcan en los procesos de aprendizaje en las modalidades presencial y virtual.

¡De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, el Plan Institucional de Capacitación de FONVALMED, se plantea a partir de la clasificación del conocimiento y se enmarcan en los cuatro ejes temáticos priorizados en dicha política.

Los conocimientos, se clasifican así:


- **Conocimientos esenciales:** Son todos los conocimientos que deben aprender todas las personas que se vinculan al servicio público.
- **Conocimientos específicos:** Son los conocimientos con los que el funcionario público puede implementar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas, junto con los conocimientos esenciales, para contribuir a la gestión pública.
- **Conocimientos especializados:** Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional, los cuales están directamente relacionados con el objeto misional de la entidad y el producto esperados.

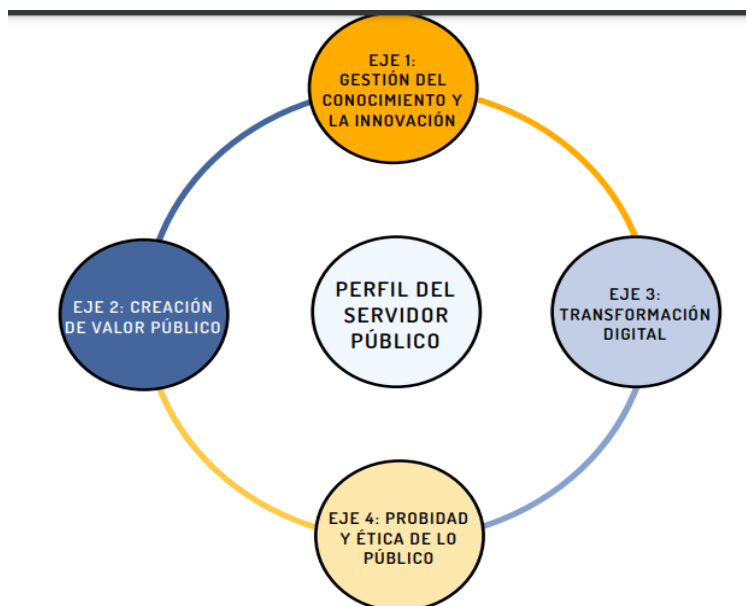
4.6 Ejes Temáticos de Capacitación

Se busca el desarrollo de servidores, como lo determina el Plan Nacional de Formación y Capacitación, íntegros y competentes que estén preparados para dar respuesta a las demandas del ciudadano y de la institución, de forma oportuna y eficiente.

De acuerdo con las definiciones del Plan Nacional de Formación y Capacitación, se entiende lo siguiente por cada uno de estos cuatro ejes:

Figura 1 Esquemas de los ejes temáticos

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023




Eje 1: Gestión del Conocimiento y la innovación

La gestión del conocimiento es uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas, porque es el que suministra los bienes y servicios públicos a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser

El manual operativo del MIPG (2019) dice que: (,,) 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. (...).

La gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual.
- Mantenga el conocimiento actualizado acorde con los cambios externos que se dan.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de las buenas prácticas


Eje 2: Creación de Valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación estado-ciudadano.

Este eje conduce al fin último de la gestión pública, es decir la producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad. Las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales; a través de las adecuadas competencias de los servidores públicos, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio generando valor público y un estado más eficiente.

Este eje temático busca:

- Agregar en las capacidades del servidor una visión de corresponsabilidad por los resultados que genera; manejo de herramientas cognitivas y psicomotoras que le permitan medir la eficacia y la efectividad de la gestión.
- Agregar a los programas de capacitación la visión de marcos estratégicos de gestión, para que la temática tratada se contextualice en las premisas de gobernanza, resultados, satisfacción y confianza.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

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 en de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.


Este eje temático busca:

- Desarrollar en el servidor público competencias que orienten el proceso de madurez de la gestión pública digital.
Apliquen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Competencias laborales desarrolladas en asuntos tecnológicos para la formación del capital humano necesario para la generar procesos de innovaciones digitales y de la industria 4.0.

Eje 4: Probidad y ética de lo público

La integridad y ética de lo público se plantean como una prioridad al 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.

Este eje temático busca:

 <p>Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación</p> <p>FONVALMED Fondo de Valorización de Medellín</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN</p> <p>Vigencia 2023</p>	Código: PGATH-PL01.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

- Fomentar en el servidor público la cultura de integridad de la gestión pública.
- Desarrollar las competencias comportamentales para el sector público, orientado por el propósito de una cultura de respeto y defensa de lo público.

4.7 Diagnóstico de necesidades para la definición del Plan Institucional de Capacitación

Para la realización del diagnóstico de necesidades de capacitación de FONVALMED, con el cual se efectuó el Plan Institucional de Formación y Capacitación, para el año 2023, se envió por correo electrónico a la Dirección y subdirección, un formato, con el fin de identificar las necesidades de capacitación existentes.

Los directivos realizaron la devolución con los temas y contenidos asociados a las necesidades de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes que requiere los servidores de la entidad, de acuerdo con los ejes temáticos.

De acuerdo con la Circular 100-010 de 2014. Todos los contratistas podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales y de interés general para e/ buen desempeño institucional.


4.8 Lineamientos Pedagógicos para desarrollo del Plan de Capacitación

El Sistema de Formación Institucional y el Modelo Pedagógico del Municipio de Medellín, para el desarrollo de las competencias del talento humano, parte del concepto aprender a aprender, promoviendo la reflexión hacia el cambio continuo y la transformación de modelos mentales que permiten a los servidores, la prestación del servicio con calidad a través de la adaptación en el entorno laboral y social y la solución de situaciones problemáticas desde una concepción sistémica y holística.

La socialización organizacional (inducción, reinducción y entrenamiento)

La formación y capacitación que se brinda a los servidores

Dando respuesta a las necesidades específicas de la entidad, identificadas a través de la encuesta, busca la cualificación del talento humano, conectado con los ejes

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

temáticos de Gestión del Conocimiento y la Innovación, la Creación del Valor de lo Público, la Transformación Digital, la Probidad y Ética de lo Público, según lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, buscando con ello, el fortalecimiento del desempeño laboral y la Cultura Organizacional.

En FONVALMED, el Plan institucional de Capacitación y Formación, involucra estas dos modalidades de instrucción para el desarrollo de los programas de aprendizaje, como son: La socialización organizacional (inducción, reinducción) y la formación y capacitación que se brinda a los servidores, con base en el enfoque constructivista

“El constructivismo, en esencia, plantea que el conocimiento no es el resultado de una mera copia de la realidad preexistente, sino de un proceso dinámico e interactivo a través del cual la información externa es interpretada y reinterpretada por la mente”.


Donde su premisa es “Aprender haciendo” promoviendo de esta manera la participación activa de los funcionarios, motivándolos y orientándolos a generar conocimientos a partir de su propia experiencia y de sus intereses dentro de la institución, logrando de este modo un aprendizaje autónomo y más significativo; de igual manera se pretende que el individuo sea capaz de razonar por sí mismo, desarrollar su capacidad de deducción y elaboración de síntesis. Esto le permitirá apropiarse de su conocimiento mejorando la interacción y organización en las diferentes áreas laborales y en su vida personal.

4.9. Ejecución del plan

4.9.1 inducción - Reinducción

El desarrollo de los Programas de inducción y reinducción hacen parte integral del proceso de formación y capacitación de la entidad, atendiendo lo establecido en la normatividad colombiana al respecto como lo es:

La Ley 909 de 2004, indicando que la inducción es un proceso de formación y capacitación dirigido a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

El artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, indicando la reinducción como un programa que está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos referentes a los objetivos de la entidad.

El FONVALMED, se ofrece la capacitación de inducción a todo el personal, en la demanda de ingresos que se tengan, orientando al personal nuevo sobre la información básica de la entidad, la reinducción se brinda a todo el personal una vez al año, para reorientar la integración del personal antiguo a la Cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en los procesos.

Inducción y reinducción:

Modalidad: presencial.

Objetivo: Dar a conocer el que hacer institucional y cómo cada colaborador (funcionario y contratista) contribuyen al logro y fortalecimiento de la cultura organizacional, con el fin de crear identidad y sentido de pertenencia

Contenido: El Contenido se socializa a través de una presentación en power poin, donde se desarrollan los siguientes contenidos:

Inducción

Módulo 1: Información de FONVALMED, marco histórico.

Modulo 2: Estructura organizacional, organigrama, Código de integridad


Modulo 3: Información sobre SIGEP, FURAG, SECOP II, SAFIX, EVA, COLA

Módulo 4: Plataforma estratégica (MOP)

Modulo 5: Gestión Humana

Modulo 6: SG-SST

Módulo 7: Cursos Virtuales (MIPG - Lenguaje claro. Integridad)

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

Reinducción

Modulo 1: Estructura organizacional, organigrama y código de integridad

Modulo 2: Información sobre SIGEP, FURAG, SECOP II, SAFIX, EVA, COLA

Módulo 3: Plataforma estratégica (MOP)

Modulo 4: identificación de limitantes en la interacción de los procesos

Modulo 5: Gestión al Cambio

Modulo 6: SG-SST

Responsables: Líder del Subproceso de Gestión Humana y Conocimiento del Proceso de Gestión Administrativa.


Evaluación: escrita posterior a la inducción y reinducción, con preguntas de selección múltiple, las que permiten evidenciar el conocimiento adquirido durante la capacitación, Con relación a la capacitación de inducción se cuenta con un mes a partir de la fecha de ingreso o firma del contrato de prestación de servicios, para la realización de los cursos virtuales (MIPG, Lenguaje claro, Integridad transparencia y lucha contra la corrupción), los cuales expide un certificado, el que debe ser remitido a gestión humana.

4.9.2. Plan de Capacitación y formación Institucional

Una vez consolidadas las necesidades de capacitación de acuerdo con el diagnóstico realizado con el personal vinculado, se plasman estas necesidades en el Plan de Capacitación acorde con los ejes temáticos, en consonancia con el Programa Nacional de Capacitación y Formación 2020-2023, actividad de Gestión Humana (Ver anexo — Cronograma de capacitaciones).

5. Evaluación y seguimiento al Plan Institucional de Capacitación (PIC).

Posterior a cada evento, se evalúa la eficacia de la capacitación mediante un formato “Evaluación de Eficacia de la Capacitación”, lo que permite valorar el impacto del contenido y su aplicabilidad, además de evaluar la metodología, el contenido y el

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

facilitador responsable. Lo anterior como retroalimentación para el mejoramiento en los procesos de capacitación.

Con relación a las capacitaciones de inducción y reinducción, se realizará una evaluación al final de cada una de ellas, las que permiten evidenciar el conocimiento adquirido durante la capacitación,

Se realizarán dos evaluaciones de seguimiento al Plan Institucional de Capacitación, en el último mes de cada semestre.

Con la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se realiza la evaluación de eficacia de Capacitación, la cual tiene como objetivo determinar el nivel de desempeño del personal, respecto a las actividades de capacitación en las que participo durante el período evaluado.

Esta información servirá para mejorar la calidad, la eficacia y eficiencia de los programas de capacitación, por lo que su valoración es de gran importancia para continuar con el proceso de desarrollo del personal.

6 INDICADORES.

Ejecución de Plan de Capacitaciones:

- Indicador de resultado o cumplimiento

Objetivo: Evaluar el cumplimiento de ejecución del Plan Anual de Capacitación

No. de capacitaciones ejecutadas = $\frac{\quad}{\quad} * 100$


No. de capacitaciones programadas

- Indicador de efectividad o cobertura

Objetivo: Evaluar la cobertura de servidores atendido con la ejecución del Plan Anual de Capacitación

No. de personas(vinculados-contratistas) que asisten = $\frac{\quad}{\quad} * 100$

No. de personas (vinculados o contratistas) invitados a la capacitación

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

Indicador de eficacia

Objetivo: Evaluar la eficacia de las acciones de formación y capacitación que se realicen acorde al plan de capacitación.

No. de capacitaciones eficaces (permitió aplicación de conocimiento) = *100

No. de evaluaciones realizadas con cumplimiento al PIC

7. Registros

7.1 Formato de identificación de necesidades

7.2 Plan Institucional de capacitación

7.3 Cronograma de actividades

7.4 Registro de asistencia

7.5 Evaluación de inducción



7-6 Evaluación de reinducción

78.7 Evaluación de Eficacia de la capacitación

8. Presupuesto

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC), FONVALMED, cuenta con un presupuesto para la vigencia 2023 de \$ 15.000.000 (QUINCE MILLONES DE PESOS M/CTE)

- Operador logístico: La ejecución del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023, estará a cargo de un operador Logístico que bajo la modalidad de Contratación Directa ejecutará las actividades definidas en el PIC., previa necesidad de la entidad.

 <p>Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación</p>  <p>FONVALMED Fondo de Valorización de Medellín</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Código: PGATH-PL01.V2
	Vigencia 2023	Versión: 02
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

9 Cronograma

ACTIVIDAD	AÑO 2023											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Elaborar Plan de capacitación	X	X										
Aprobación del plan		X										
Resolución y publicación del PIC			X									
Aplicación encuesta de necesidades de capacitación			X									
Identificación de necesidades			X									
Ejecución del PIC				X	X	X	X	X	X	X	X	X
Seguimiento plan						X						X
Auditoria												X
Auditoria												X
Inducciones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Reinducción						X	X					

10. Anexos

- Encuesta de necesidades de capacitación
- Evaluación de inducción
- Evaluación de reinducción
- Evaluación de eficacia de capacitaciones
- Cronograma de Capacitaciones del PIC

Adoptado por el Comité de Institucional de Gestión y Desempeño
Medellín, 14 de Julio de 2023