


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC

Vigencia 2025

**Aprobado por
Comité de Gestión y Desempeño**

Medellín, enero 27 de 2025

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 2 de 34


1. INTRODUCCION

El Fondo de Valorización de Medellín – FONVALMED, como entidad descentralizada del Distrito de Medellín, que tiene como misión “*conceptuar acerca de la viabilidad de financiar con la contribución de valorización obras de interés público, estructurarlas técnica y financieramente, recaudar y administrar los recursos de la contribución y desarrollar las actividades necesarias para la ejecución de estas obras, teniendo en cuenta los principios de la Administración Pública.*”, reconoce al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la entidad, siendo el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

Además, los objetivos 1, 2 y 3 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, reafirman al talento humano como el activo más importante con el que cuenta las entidades. De manera que se hace necesario para FONVALMED, contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.

Con base a lo anterior, hemos establecido un plan que permita fortalecer el SER para el HACER, y el SABER HACER, considerando los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y el desarrollo de las competencias laborales para el cierre de brechas, para la mejora de las relaciones interpersonales entre servidores, líderes, directivos y equipos de trabajo; avanzando hacia el logro de la Cultura Organizacional deseada.

Siguiendo 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”, el Plan Institucional de Formación y capacitación del FONVALMED se articula con los objetivos estratégicos

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 3 de 34

establecidos en el Plan Estratégico Institucional PEI -2024-2027 y alineado con el Plan de Desarrollo “Medellín Te Quiere#

En este sentido, se presenta el Plan Institucional de capacitación de 2025 de la entidad, el cual ha sido formulado con la participación de los servidores públicos, a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación –2020-2030, por medio de una encuesta de detección de necesidades, enfocada a cada uno de los ejes temáticos establecidos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público). Obteniendo una articulación de temáticas misionales y los procesos transversales a la gestión, las cuales van a favorecer el desarrollo de habilidades, actitudes y aptitudes del talento humano del FONVALMED para el logro de nuestros objetivos estratégicos y el buen desempeño del cargo.


2. OBJETIVO

Desarrollar un programa de capacitación que fortalezca el conocimiento y habilidades de los servidores de FONVALMED, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

2.1. Objetivo estratégico 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:

- Implementar el plan de gestión del conocimiento institucional.
- Implementar el programa de gestión del talento humano.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 4 de 34


Nota: Estos objetivos estratégicos son susceptibles de ajuste dentro del proceso de transición de los Gobiernos Territoriales.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación inicia con la detección de las necesidades de cada área y finaliza con la medición de la eficacia de las capacitaciones, dirigida al personal vinculado de la entidad

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 valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la 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).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 5 de 34

- **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 carrea administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- **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,


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 6 de 34

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 efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- **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 presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).
- **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).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 7 de 34

- **Capacidades:** Oportunidad que tiene una persona para alcanzar el bienestar o la labor que se proponga (Sen, 1995).
- **Constructivismo:** Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (Ertmer y Newby, 1993).
- **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).
- **Habilidades:** Capacidad para desempeñar las operaciones del puesto con facilidad y precisión (McGehee & Thayer, 1961).
- **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


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 8 de 34

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.

1. MARCO NORMATIVO

- **Resolución de 104 del 4 de marzo de 2020,** “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- **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”.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 9 de 34

- **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”.

- **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,

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 10 de 34


atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el 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 Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 11 de 34

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 el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
- **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”:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 12 de 34

- **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”. Por lo anterior, el FONVALMED, adopta para la vigencia 2025 el Plan Institucional de Capacitación bajo el siguiente marco normativo:
- **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”.
- **Constitución Política, artículo 54:** “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.
- **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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 13 de 34

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”.

- **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”.


1. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)

6.1 Beneficiarios y obligaciones

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a todos los Servidores Públicos de la entidad (libre nombramiento y remoción) para la vigencia 2025, de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 14 de 34


- Recibir de manera oportuna la información relacionada con la participación en los eventos de capacitación.
- Recibir información oportuna sobre los eventos programados y/o invitaciones remitidas por otras entidades.

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.
- Asistir a los eventos en la intensidad horaria a los cuales ha sido convocado.
- 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 FONVALMED.
- Replicar al interior del equipo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en eventos de capacitación.
- Cumplir con las actividades propuestas en el Programa de inducción y reinducción.
- Enviar certificados que expide cada evento de formación al correo electrónico de la persona que lidera TH.
- Informar al correo de la persona que lidera TH, sobre todas aquellas capacitaciones que se reciban interna y externamente, que por algún motivo no fueron concebidas en el marco del PIC, y que generaron certificado o registro de asistencia. A fin de ser integradas al Plan Institucional de Capacitación bajo el concepto de “Capacitaciones no programadas”.

6.2. Principios rectores de la capacitación

- **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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 15 de 34

- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de gerenciar políticas y programas de vivienda y hábitat, conduciendo a la solución de las necesidades habitacionales de los ciudadanos
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación 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:** 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 frente al cumplimiento del objeto misional de la entidad

6.3 Articulación conceptual

Las actividades de capacitación se enmarcan en los procesos de aprendizaje en las modalidades presencial y virtual. De acuerdo con en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, el Plan Institucional de Capacitación debe formularse a partir de la clasificación de conocimiento y enmarcarse en los cuatro ejes temáticos priorizados en dicha política.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 16 de 34

Los conocimientos, se clasifican así:

- **Conocimientos esenciales:** Son aquellos conocimientos que deben aprender todas las personas que se vinculan al servicio público.
- **Conocimientos específicos:** Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial.
- **Conocimientos especializados:** Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y *resultados* esperados. Por ejemplo: Requerimientos de capacitación que deben ser desarrollados por un experto externo que fortalecería los objetivos estratégicos de FONVALMED o las metas de la dirección.

Las actividades formuladas en el PIC se enmarcarán en los cuatro ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, según lo descrito en la figura:

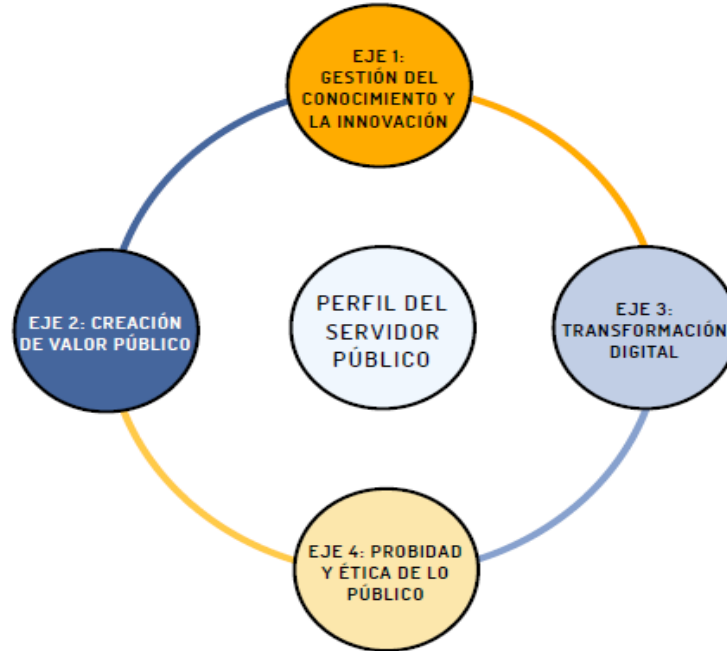


Figura 1: Esquemas de los ejes temáticos


6.3.1 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 entidad, 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:

- **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

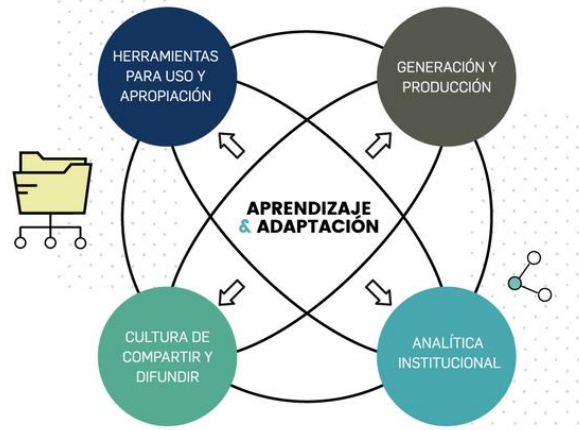
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 18 de 34

fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor, que constituyen su razón de ser, que constituyen su razón de ser.

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.
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- 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 buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia.

En concordancia con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y gestión (MIPG), los componentes de la gestión del conocimiento y la innovación son:



Fuente: Función Pública

- **Generación y producción:** El eje “generación y producción” se centra en la posibilidad de consolidar grupos de servidores públicos capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en sus actividades cotidianas.
- **Herramientas para uso y apropiación:** La generación de herramientas para la utilización y apropiación del conocimiento busca identificar procesos que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información a través de herramientas tecnológicas confiables.
- **Analítica institucional:** La analítica institucional es el eje de la gestión del conocimiento y la innovación que permite convertir los datos producidos por la entidad en conocimiento útil para la toma de decisiones a través de su análisis.
- **Cultura de compartir y difundir:** Este eje implica desarrollar una visión estratégica de comunicación, consolidación de redes y la enseñanza-aprendizaje para difundir y reforzar la gestión del conocimiento. Las experiencias compartidas fortalecen el conocimiento a través de la

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 20 de 34

memoria institucional, la retroalimentación y conjuntamente incentivan los procesos de aprendizaje.

- **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; con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento 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 CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 21 de 34

- **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 demanera articulada con y por el ser humano.


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, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos enfoques y modelos propuestos impactan de una u otra manera la administración pública.

Este eje temático busca:

- Desarrollar en el servidor público competencias que orienten el proceso de madurez de la gestión pública digital, mediante la automatización de procedimientos y herramientas Tics.
- Competencias laborales desarrolladas en asuntos tecnológicos para la formación del capital humano necesario para la generar procesos de innovación 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 22 de 34

Este eje temático busca:

- 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.

6.4. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

En el Plan institucional de Capacitación del FONVALMED, se involucran dos modalidades de instrucción para el desarrollo de los programas de aprendizaje: Capacitación, inducción y reinducción.

6.5. EJECUCIÓN DEL PLAN

6.5.1. Capacitación, Inducción y reinducción

En FONVALMED, el Plan institucional de Capacitación y Formación, involucra estas modalidades de instrucción para el desarrollo de los programas de aprendizaje, como son: La socialización organizacional (capacitación, inducción y reinducción) y la formación 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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 23 de 34

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.

El FONVALMED, 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

6.5.2. Modalidad: presencial.

6.5.3. Objetivo

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


6.5.4. Contenido

El Contenido se socializa a través de una presentación en PowerPoint, donde se desarrollan los siguientes contenidos de acuerdo a la modalidad:

6.5.4.1 Contenido Inducción

Módulo 1: Información de FONVALMED, marco histórico.

Modulo 2: Estructura organizacional, organigrama, Código de integridad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 24 de 34

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).

6.5.4.2 Contenido 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.

6.5.5. Evaluación

El Programa de Inducción y reinducción institucional, se evalúa mediante un taller estructurado bajo preguntas de selección múltiple, bajo los formatos: “GATH-F-01” y “GATH-F-02”, que permite evidenciar el grado de entendimiento sobre los conocimientos adquiridos durante la realización del Programa.

Cada colaborador cuenta con un mes para realizar todos los cursos virtuales enmarcados en el Programa; del mismo modo cada plataforma donde se realizan dichos cursos, expide un certificado el cual es remitido posteriormente al líder de Talento Humano y Subdirector (a) Administrativo (a) y Financiero (a).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 25 de 34

6.5.6. Responsables

Primera línea de defensa:

- Líder de Talento Humano.
- Líder administrativo y financiero.

Segunda línea de defensa:

- Comité institucional de gestión y desempeño.

Tercera línea de defensa

- Oficina de control interno.

6.5.7. Registros

- Asistencia a Inducción Presencial.
- Taller de Evaluación de la Inducción

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA LA DEFINICIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para la realización del diagnóstico de necesidades de capacitación del FONVALMED para el periodo 2025, se realizó en cuatro (4) etapas, las cuales se describen a continuación:

- Diagnóstico de necesidades.
- Consolidación.
- Aprobación por parte del representante legal.
- Divulgación y publicación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 26 de 34

7.1. Diagnóstico de necesidades

Durante la etapa de diagnóstico los servidores identificaron los temas y contenidos asociados a las necesidades de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes que requiere la entidad. Con esta información, el proceso de talento humano unificó la totalidad de las necesidades y analizo su alineación con los diferentes ejes temáticos priorizados.

7.2. Consolidación

Teniendo en cuenta la totalidad de las necesidades identificadas, se procede a consolidar y a priorizar aquellas de beneficio común para el logro de objetivos institucionales. Posteriormente cada necesidad fue analizada y se seleccionaron 18 capacitaciones. (Ver anexo — Cronograma de capacitaciones).

7.3. Propuesta ejes temáticos vigencia 2025

A continuación, se relacionan las temáticas que serán desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Capacitación 2025, el cual está dirigido al personal vinculado de la entidad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 27 de 34

N°	EJE TEMÁTICO	TEMA	OBJETIVO	TIPO	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN
1	Creación de Valor Publico	Gestion Territorial (uso del suelo)	Obtener un mayor entendimiento de los instrumentos de financiación del POT que pudiera utilizar el FONVALMED a través de la transformación de su objeto.	Curso	Saber
2	Creación de Valor Publico	Gerencia Publica	Conocer sobre buenas prácticas en la administración pública que permitan la construcción de una democracia participativa, incluyente, eficiente y transparente.	Curso	Saber
3	Gestión del conocimiento y la innovación;	Expresión Oral y manejo de públicos	Interiorizar y aplicar las diferentes dinámicas en el proceso de comunicación no verbal a fin de lograr ejercicios comunicativos más eficaces.	Taller	Hacer
4	Creación de Valor Publico	Habilidades blandas (comunicación asertiva)	Generar un ambiente laboral que permita obtener una cultura organizacional estructurada	Taller	Ser

Así mismo, se realizarán capacitaciones internas y externas en temáticas que fortalezcan la operación de la entidad, en estas podrán participar los vinculados y contratistas; es de aclarar, que dichas capacitaciones son gestionadas y no representan la asignación de presupuesto para su ejecución, algunas de ellas se realizarán en articulación con las ARL.

A continuación, se relacionan las temáticas a desarrollar durante la vigencia 2025, con la participación de vinculados y contratistas:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

CÓDIGO:
VERSIÓN:
FECHA:
PÁGINA: 28 de 34

N°	EJE TEMÁTICO	TEMA	OBJETIVO	TIPO	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN
5	Gestión del conocimiento y la innovación	Generalidades del proceso de gestión Documental	Fortalecer la integración del colaborador a la cultura organizacional y suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios.	Inducción	Saber
6	Gestión del conocimiento y la innovación	Implementación de TRD	Capacitar, socializar y sensibilizar a los servidores públicos y colaboradores en los procesos de implementación y aplicación de la Tabla de Retención Documental - TRD.	Capacitación y entrenamiento	Saber Hacer
7	Gestión del conocimiento y la innovación. Transformación Digital	Producción, gestión y trámite de comunicaciones oficiales	Entrenar a los colaboradores de la entidad en la producción y gestión de comunicaciones oficiales.	Entrenamiento	Saber Hacer
8	Gestión del conocimiento y la innovación	Procesos técnicos de archivo	Entrenar a los colaboradores de la entidad en la aplicación de procesos técnicos de archivo.	Entrenamiento	Saber Hacer
9	Gestión del conocimiento y la innovación Transformación Digital	Asesorías técnicas por demanda	Impartir las sesiones no programadas que requieran los colaboradores de la entidad relacionados a la gestión documental.	Indeterminado	Saber Hacer
10	Gestión del conocimiento y la innovación	Curso de 50 horas en SG-SST	Brindar herramientas prácticas para mejorar la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Identificar los principales riesgos laborales presentes en el sector. Aplicar medidas preventivas adecuadas frente a estos riesgos Reconocer síntomas e indicios tempranos de accidente o lesión, o enfermedad laboral.	Curso	Saber Hacer

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025


CÓDIGO:
VERSIÓN:
FECHA:
PÁGINA: 29 de 34

11	Gestión del conocimiento y la innovación	Modulo de inventarios SAFIX	Conocer el software financiero y cualificar al equipo de esta área para lograr una mayor eficiencia en las actividades	Capacitación y entrenamiento	Saber Hacer
12	Creación de Valor Publico	Capacitación teórica y práctica, específica en emergencias por tipo de brigada.	Brindar conocimientos teóricos y prácticos a los brigadistas para actuar de manera efectiva ante situaciones de emergencia, minimizando riesgos y protegiendo la vida y los bienes de la organización.	Capacitación y entrenamiento	Saber Hacer
13	Gestión del conocimiento y la innovación	Alimentación y hábitos saludable	Fomentar la adopción de hábitos de alimentación saludable y estilos de vida equilibrados para mejorar el bienestar físico y mental de los colaboradores, promoviendo un entorno laboral más productivo.	Capacitación y entrenamiento	Ser
14	Probidad y ética en lo público	Inspecciones de seguridad	Capacitar al vigía y líder de Talento Humano en la identificación, evaluación y corrección de condiciones de riesgo dentro del entorno laboral, garantizando un espacio seguro y cumpliendo con la normativa vigente.	Capacitación	Saber Hacer
15	Creación de Valor Publico	Investigación de Accidentes causas básicas e inmediatas- Resolución 1401/2007	Proporcionar herramientas para analizar incidentes laborales, identificando las causas básicas e inmediatas con el fin de implementar acciones preventivas y correctivas que reduzcan la recurrencia de accidentes.	Capacitación	Saber

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

CÓDIGO:
VERSIÓN:
FECHA:
PÁGINA: 30 de 34

16	Probidad y ética en lo público	Cumplimiento normativo roles y responsabilidades Sg SST- SGRL	Sensibilizar y capacitar al vigía y líder de Talento Humano sobre sus roles y responsabilidades en el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), fortaleciendo la cultura de prevención y cumplimiento normativo.	Capacitación	Saber
17	Creación de Valor Publico	Prevención Consumo de sustancia activas, alcohol y drogas (Vapeadores).	Generar conciencia sobre los riesgos del consumo de sustancias psicoactivas en el entorno laboral, promoviendo estrategias de prevención y fomentando un estilo de vida saludable.	Capacitación	Saber
18	Creación de Valor Publico	Taller manejo de estrés laboral	Dotar a los colaboradores de herramientas para gestionar el estrés laboral de manera efectiva, mejorando su salud mental y su desempeño en el trabajo.	Taller	Ser
19	Gestión del conocimiento y la innovación	Estiramientos por segmentos corporales. Rumbo terapia	Promover la actividad física mediante ejercicios de estiramiento y dinámicas recreativas que contribuyan al bienestar físico y mental de los colaboradores.	Entrenamiento	Ser
20	Gestión del conocimiento y la innovación	Distractores viales	Sensibilizar sobre los principales distractores viales y sus consecuencias, fomentando una conducción segura y responsable dentro y fuera del entorno laboral.	Capacitación	Saber Hacer

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 31 de 34

21	Creación de Valor Público	Actores viales manejo defensivo, manejo de emociones	Fortalecer la conciencia vial mediante la capacitación en técnicas de conducción defensiva y el manejo de emociones en la vía, reduciendo el riesgo de accidentes de tránsito.	Taller	Saber Hacer
22	Gestión del conocimiento y la innovación	Riesgo Público	Capacitar a los colaboradores en la identificación, prevención y respuesta ante situaciones de riesgo público que puedan afectar la seguridad y bienestar en el entorno laboral y comunitario.	Taller	Saber Hacer
23	Creación de Valor Público	Prevención Riesgo eléctrico	Sensibilizar y formar a los colaboradores en la identificación de peligros eléctricos, el uso seguro de equipos e instalaciones eléctricas y las medidas de prevención para evitar accidentes y fallos eléctricos	Capacitación	Saber Hacer
24	Creación de Valor Público	Prevención enfermedades respiratorias	Promover hábitos de higiene y prevención para reducir la incidencia de enfermedades respiratorias en el entorno laboral, fomentando condiciones de trabajo seguras y saludables.	Capacitación	Saber Hacer

7.4. Divulgación y Publicación del Plan Institucional de Capacitación PIC.

Tan pronto se tenga aprobado, se procede a divulgarlo a las partes interesadas a fin de iniciar con su despliegue e implementación.

La publicación del plan debe realizarse en el sistema de información que disponga la entidad y en página web en cumplimiento del ITA.

8. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE CAPACITACIÓN.

Para el mes de enero, el líder de Talento Humano socializará las capacitaciones priorizadas para el primer trimestre, así mismo con cada área se evaluará las necesidades de incluir nuevas capacitaciones según las prioritarias de la misma y las actualizaciones

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 32 de 34

pertinentes que sean requeridas, de igual manera se planearan la programación de las capacitaciones con las entidades aliadas, cajas de compensación, ARL y fondos de pensiones, como también las del Plan de SGSST que apunten al fortalecimiento del ser para el hacer, que se alinee al plan de bienestar e incentivos que le apunten a la disminución del riesgo psicosocial, de acuerdo a lo enunciado este será plasmado en el formato “GAH-F15” - PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL- PIC, clasificando posteriormente cada Eje Temático en consonancia con el Programa Nacional de Capacitación y Formación 2020-2023, por bloque temático y con el nombre de la Capacitación y/o programa a impartir fecha de programación y ejecución.

El responsable de Talento Humano debe asegurar el cumplimiento del plan en términos de propósitos, alcances, públicos al que va dirigido, recolección de evidencias y realizar todas aquellas mediciones a las que haya lugar a fin de establecer eficacia del Plan.

Los resultados del seguimiento deben ser reportados a la dirección a fin de tener control sobre la cualificación del personal y el uso eficiente de los recursos invertidos en la materia.

9. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC), FONVALMED, cuenta con un presupuesto para la vigencia 2025 de \$ 15.000.000 (QUINCE MILLONES DE PESOS M/CTE)

10. EVALUACION Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE CPACITACIÓN

- Evaluación de la Eficacia de las Capacitaciones.

10.1. Evaluación de la Eficacia de las Capacitaciones.

Posterior a cada evento, se evalúa la eficacia de la capacitación mediante un formato “GATH-H02” - Evaluación de Eficacia de la Capacitación”, lo que

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 33 de 34

permite valorar el impacto del contenido y su aplicabilidad, además de evaluar la metodología, el contenido y el facilitador responsable. Lo anterior como retroalimentación para el mejoramiento en los procesos de capacitación.

11. INDICADORES

➤ **Ejecución de Plan de Capacitaciones:**

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

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

No. de capacitaciones programadas

Interpretación: Mientras más capacitaciones se realicen más se acerca el resultado a la meta.

Medición: Trimestral.

➤ **Indicador de efectividad o cobertura**

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

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

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

Interpretación: Mientras más servidores asistan, mayor será el resultado a la meta.

Medición: Trimestral

 <p>Alcaldía de Medellín Oficina de Planeación y Desarrollo Ciencia, Tecnología e Innovación FONVALMED Fondo de Valorización de Medellín</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 34 de 34

12. ANEXOS

- Formato GAH-F15 Plan de Capacitación institucional

- Cronograma del Plan de Capacitación

Adoptado por el Comité de Institucional de Gestión y Desempeño
Medellín, enero 27 de 2025