

 <b>Alcaldía de Medellín</b> <small>Oficina de Ciencia, Tecnología e Innovación</small> <b>FONVALMED</b> <small>Fondo de Valorización de Medellín</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 1 de 32

# PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION PIFC

**Vigencia 2026**

**Aprobado por**  
**Comité Institucional de Gestión y Desempeño**

**Medellín, enero 26 de 2026**

 Alcaldía de Medellín Oficina de Ciencia, Tecnología e Innovación <b>FONVALMED</b> Fondo de Valorización de Medellín	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 2 de 32


## 1. INTRODUCCION

El Fondo de Valorización de Medellín – FONVALMED, como entidad descentralizada del Distrito de Medellín reconoce la necesidad de contar con un talento humano idóneo, íntegro y competente, con sólidas capacidades técnicas y humanas, comprometido con el aprendizaje continuo y con el fortalecimiento permanente de la gestión institucional.

Por lo anterior y de acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Dimensión 1 Talento Humano, y Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. el presente Plan Institucional de Formación y Capacitación 2026 de Fonvalmed, se formula bajo el enfoque de aprendizaje organizacional, gestión del conocimiento, innovación pública y creación de valor público, fortaleciendo el SER, el SABER y el HACER de los servidores públicos.

En consecuencia, y con el propósito de contribuir al logro de los objetivos institucionales durante la vigencia 2026, Fonvalmed requiere fortalecer los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas de sus servidores públicos. Por lo tanto, el presente Plan Institucional de Formación y Capacitación se construye a partir de un diagnóstico participativo de necesidades de capacitación, realizado con la participación de los servidores públicos y de todas las áreas de la entidad, mediante una encuesta de identificación de necesidades orientada a los ejes temáticos establecidos: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público, garantizando así la pertinencia, coherencia y el enfoque estratégico del Plan.

Así mismo, este Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIFC se articula con los objetivos estratégicos definidos en el Plan Estratégico Institucional – PEI 2024–2027, y se

 Alcaldía de Medellín Oficina de Ciencia, Tecnología e Innovación <b>FONVALMED</b> Fondo de Valorización de Medellín	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 3 de 32

alineada con las directrices y apuestas estratégicas del Plan de Desarrollo Distrital “Medellín Te Quiere”,

## 2. OBJETIVO

Fortalecer las competencias, conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos de Fonvalmed, mediante un plan de capacitación integral y articulado, que contribuya al mejoramiento del desempeño institucional, la innovación pública y la generación de valor público.

### 2.1. Objetivo estratégico

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

- Desarrollar capacidades para la gestión del conocimiento y la innovación.
- Garantizar el cumplimiento de las capacitaciones obligatorias por ley.
- Promover la transformación digital y el uso estratégico de la información.
- Lograr el cumplimiento de las actividades programadas en el PIFC y en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de cada vigencia.

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

## 3. ALCANCE


El Plan Institucional de Formación y Capacitación 2026 aplica a todos los servidores públicos del Fondo de Valorización de Medellín – Fonvalmed y comprende desde la identificación de necesidades hasta la evaluación de la eficacia de las acciones

 Alcaldía de Medellín Oficina de Ciencia, Tecnología e Innovación <b>FONVALMED</b> Fondo de Valorización de Medellín	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 4 de 32

formativas y acciones de mejora.

#### 4. 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).
- **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).


 Alcaldía de Medellín Oficina de Ciencia, Tecnología e Innovación <b>FONVALMED</b> Fondo de Valorización de Medellín	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 5 de 32

- 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, 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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 6 de 32

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).
- **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).

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 7 de 32

- **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 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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 8 de 32

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.

## 5. 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 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 (...).”
- **Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998:** Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40:** Por medio de los cuales se establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de septiembre 23/2004:** Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 9 de 32

- **Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36:** “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.
- **Ley 1064 de 2006:** Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- **Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) :** Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- **Ley 1960 de 2019:** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **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.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 10 de 32

»3. Los responsables de implementar las políticas asociadas al Modelo deben tomar la totalidad de los módulos que integran el curso».

## **6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION – PIFC.**

### **6.1 Beneficiarios y obligaciones**

El Plan Institucional de Formación y Capacitación se encuentra dirigido a todos los Servidores Públicos de la entidad para la vigencia 2026, de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

**Los Servidores Públicos para la ejecución del Plan Institucional de Formación y 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 Formación y Capacitación de la vigencia.
- 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 Formación y Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:**

 Alcaldía de Medellín Oficina de Ciencia, Tecnología e Innovación <b>FONVALMED</b> Fondo de Valorización de Medellín	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 11 de 32

- 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 la Entidad.
- 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 reintroducción.
- Enviar certificados que expide cada evento de formación al correo electrónico de la persona que lidera Gestión Humana y del Conocimiento.
- Informar al correo de la persona que lidera Gestión Humana y del Conocimiento, sobre todas aquellas capacitaciones que se reciban interna y externamente, que por algún motivo no fueron concebidas en el marco del PIFC, y que generaron certificado o registro de asistencia. A fin de ser integradas al Plan Institucional de Formación y 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.
- **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

 Alcaldía de Medellín Oficina de Ciencia, Tecnología e Innovación <b>FONVALMED</b> Fondo de Valorización de Medellín	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 12 de 32

- **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 2023-2030 -PNFC, el Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIFC, debe formularse a partir de la clasificación de conocimiento y enmarcarse en los ejes temáticos priorizados en dicha política.

**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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 13 de 32


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 del Fondo de Valorización – Fonvalmed, o las metas de la dirección.

### 6.3.1 Ejes temáticos de Capacitación

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la priorización temática destinada a las entidades públicas se integra en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación:



*Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030*

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 14 de 32

## • Eje 1: Paz Total, memoria y derechos humanos

Este eje, orienta al fortalecimiento de las capacidades institucionales y culturales de los servidores públicos, promoviendo un enfoque de derechos, memoria y construcción de paz, que permita incorporar estos principios en la formulación, gestión e implementación de políticas públicas y en la prestación de servicios, contribuyendo a la convivencia, la garantía de derechos y el bienestar de la ciudadanía.



Figura2: temáticas sugeridas PNFC - Eje 1

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b></p>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 15 de 32

- **Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente**

Este eje está orientado a las servidoras y servidores públicos, con el propósito de fortalecer su comprensión del territorio como una construcción social, así como base material y simbólica de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza. Desde esta perspectiva, se busca que los servidores públicos desarrollen capacidades para analizar, estudiar y valorar los territorios en los que intervienen, tanto en contextos urbanos como rurales.

Como resultado de este proceso, se promueve la formulación de herramientas y estrategias de planificación que permitan responder de manera pertinente a las dinámicas, problemáticas y particularidades propias de cada territorio, aportando soluciones a los fenómenos y desafíos socioterritoriales identificados. Así mismo, este eje impulsa la gestión y transformación del territorio desde una visión integral y multiescalar, articulada con los objetivos del desarrollo sostenible y la gestión pública.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 16 de 32




Figura 3: temáticas sugeridas PNFC - Eje2

### • Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad:

Este eje se orienta al fortalecimiento de las capacidades del talento humano de las entidades públicas, mediante la incorporación de los enfoques de género, interseccional y diferencial, como herramientas fundamentales para la mejora continua de la gestión pública y el desarrollo institucional, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 2294 de 2023.

En este marco, se busca contribuir a las transformaciones planteadas para la consolidación de un nuevo contrato social, promoviendo una cultura de paz basada en la



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 17 de 32

dignidad humana, la equidad y el cuidado de la vida y del entorno. Para ello, las servidoras y los servidores públicos deben desarrollar conocimientos y habilidades que les permitan diseñar, implementar y hacer seguimiento a planes, programas, estrategias y políticas públicas efectivas, orientadas a superar las desigualdades de género, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que conforman el Estado colombiano y a fortalecer la corresponsabilidad en las labores de cuidado.

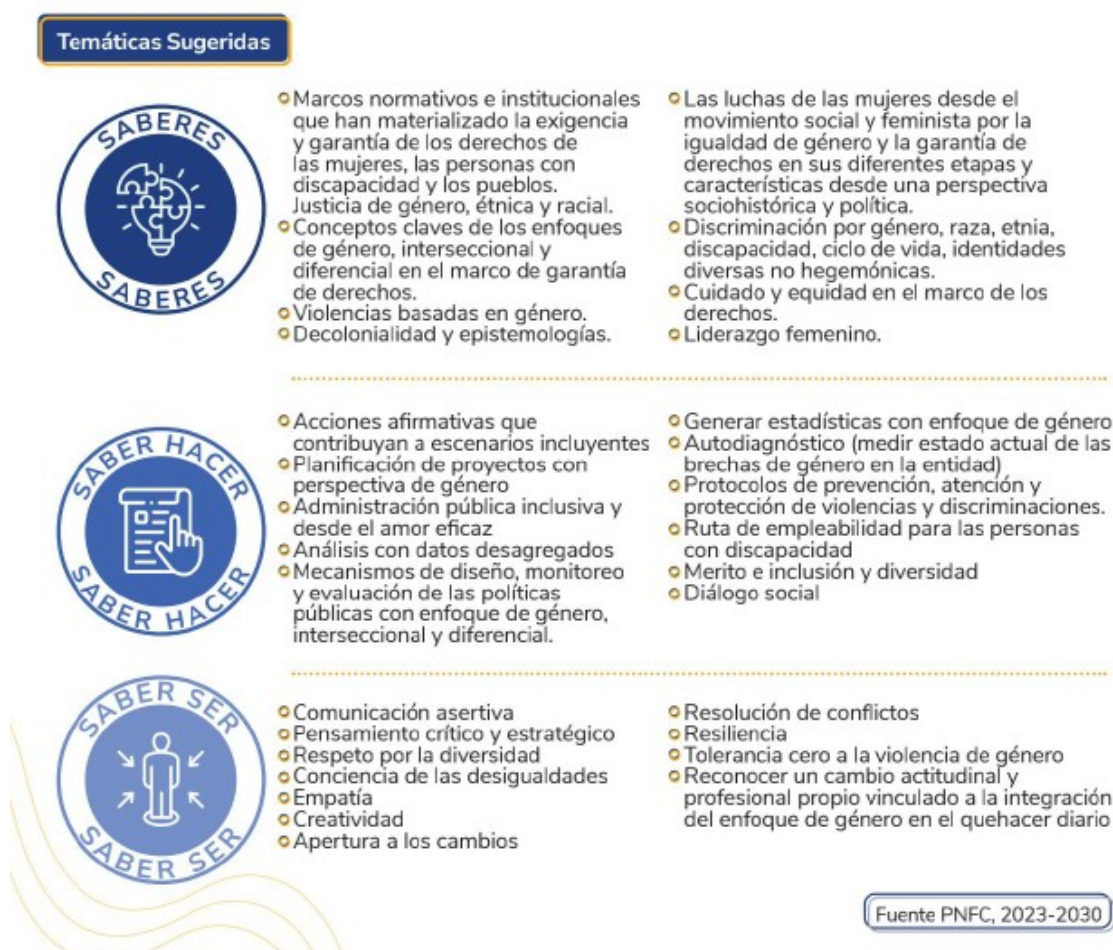


Figura 4: temáticas sugeridas PNFC - Eje 3

 Alcaldía de Medellín Oficina de Ciencia, Tecnología e Innovación <b>FONVALMED</b> Fondo de Valorización de Medellín	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 18 de 32

- **Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura**

La formación y capacitación de las servidoras y los servidores públicos debe orientarse a la comprensión, apropiación y aplicación de los fundamentos de la Industria 4.0 y de la Cuarta Revolución Industrial, así como de la transformación digital en el sector público. Lo anterior resulta fundamental, dado que los procesos de cambio económico a nivel global, junto con sus conceptos, enfoques y modelos asociados a las nuevas tendencias tecnológicas, impactan de manera directa la forma en que las administraciones públicas planean, gestionan y prestan sus servicios.

En este contexto, la Industria 4.0 se expresa a través de un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que permiten la producción y provisión de bienes y servicios con mayores niveles de eficiencia, confiabilidad y calidad. La incorporación de herramientas tecnológicas y aplicaciones digitales facilita la generación de canales dinámicos de interacción entre el Estado y la ciudadanía, fortaleciendo la atención al usuario y la gestión pública.

Así mismo, el avance de las denominadas tecnologías disruptivas, como la robótica y la inteligencia artificial, ha transformado los procesos productivos, dando lugar tanto a la automatización de ciertas tareas como a la creación de nuevos roles y competencias laborales. Esta evolución evidencia la necesidad de digitalizar los procesos en el sector público, sin desconocer el papel central del factor humano, y propicia la adopción de atributos modernos en la gestión pública, orientados a la innovación, la eficiencia y la mejora continua en todas las entidades del gobierno.


 <p>Alcaldía de Medellín Oficina de Ciencia, Tecnología e Innovación <b>FONVALMED</b> Fondo de Valorización de Medellín</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b></p>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 19 de 32



Figura 5: temáticas sugeridas PNFC - Eje 4

#### • Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

La identidad del servidor público se construye a partir de valores, comportamientos y actitudes que orientan su actuar en la función pública, en coherencia con los principios éticos que rigen el servicio al Estado. Desde esta perspectiva, la ética y la probidad constituyen el eje central de dicha identidad, al guiar la toma de decisiones y el comportamiento responsable de quienes ejercen funciones públicas.

En un contexto en el que la corrupción y el uso inadecuado de los recursos públicos representan riesgos permanentes, la formación en ética se vuelve fundamental para

 <p>Alcaldía de Medellín Oficina de Ciencia, Tecnología e Innovación</p> <p><b>FONVALMED</b> Fondo de Valorización de Medellín</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b></p>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 20 de 32

que los servidores públicos reconozcan las implicaciones de sus actos, prevengan conflictos de interés y actúen con integridad, contribuyendo así al fortalecimiento de la confianza ciudadana y al mejoramiento continuo del servicio público.

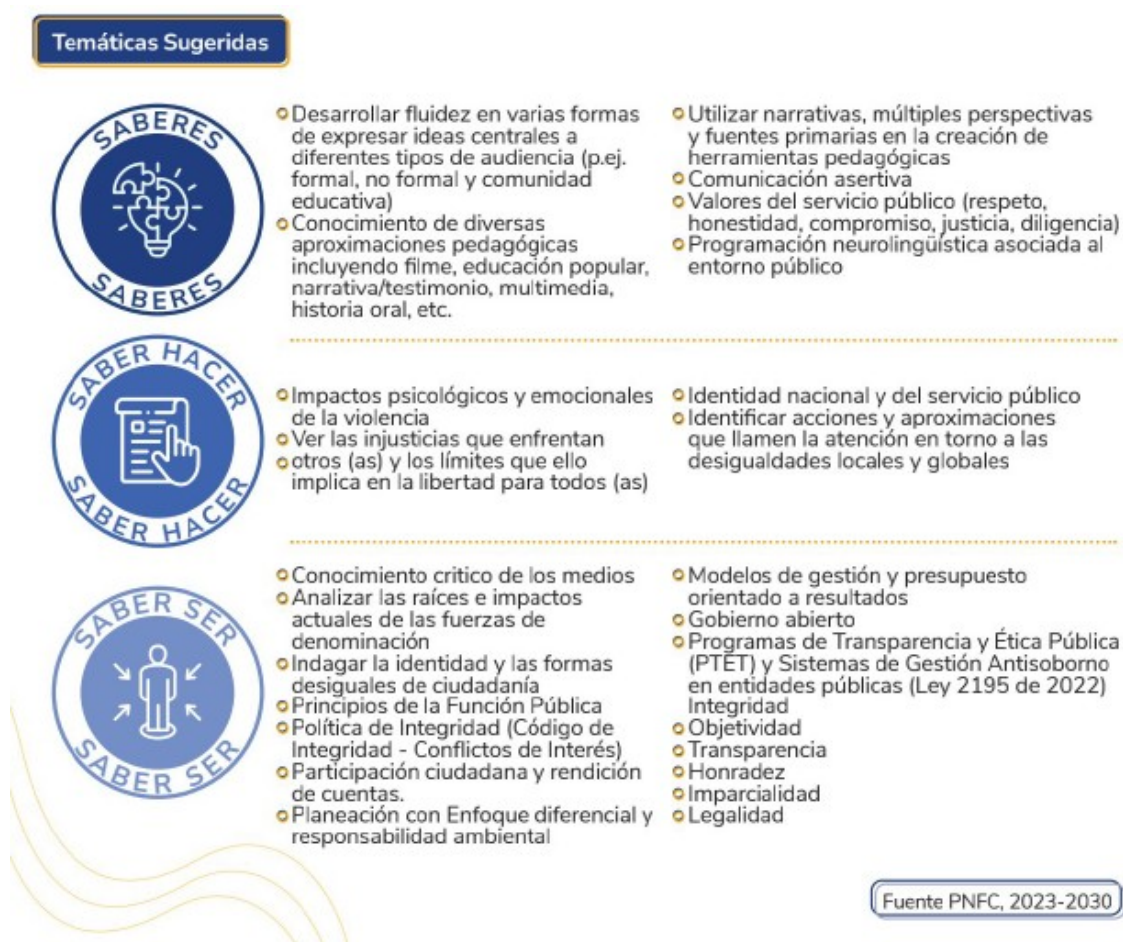


Figura 6: temáticas sugeridas PNFC - Eje 5

## • Eje 6: Habilidades y competencias

Este eje se orienta al fortalecimiento y desarrollo de las competencias laborales de los servidores públicos, como un elemento clave para la gestión estratégica del talento humano y la generación de valor público. A través de la articulación de componentes como los empleos tipo, los cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de



 <p>Alcaldía de Medellín Oficina de Ciencia, Tecnología e Innovación</p> <p><b>FONVALMED</b> Fondo de Valoración de Medellín</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b></p>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 21 de 32

competencias, se busca consolidar un enfoque integral que permita mejorar el desempeño institucional desde el rol del servidor público.

En este contexto, la calidad y oportunidad del quehacer público dependen en gran medida de una adecuada planeación, desarrollo y fortalecimiento de las competencias a lo largo del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro). Por ello, la gestión del talento humano debe asumirse de manera innovadora y estratégica, como un aliado fundamental para el cumplimiento de la misionalidad de las entidades y la obtención de resultados orientados al servicio de la ciudadanía.



Figura 7: temáticas sugeridas PNFC - Eje 6

 <b>Alcaldía de Medellín</b> Oficina de Ciencia, Tecnología e Innovación <b>FONVALMED</b> Fondo de Valorización de Medellín	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 22 de 32

#### **6.4. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA DESARROLLO DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:**

En el Plan Institucional de Formación y Capacitación del Fondo de Valorización de Medellín - Fonvalmed, se involucran dos modalidades de instrucción para el desarrollo de los programas de aprendizaje: Capacitación, inducción y reinducción.

#### **6.5. EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

##### **6.5.1. Capacitación, Inducción y reinducción**

En la entidad, el Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC, 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 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 Fondo de Valorización de Medellín - 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.

 Alcaldía de Medellín Oficina de Ciencia, Tecnología e Innovación <b>FONVALMED</b> Fondo de Valorización de Medellín	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 23 de 32

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. Inducción:**

Con el propósito de iniciar la integración a la cultura organizacional, de los servidores que se vinculan a la entidad, se establece la siguiente agenda y estructura temática, para desarrollar el programa de Inducción durante los primeros cuatro (4) meses siguientes a su vinculación, en la vigencia 2026.

#### **6.5.3. Objetivo de la inducción**

- Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad y fortalecer su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, la organización y las funciones generales del Estado.
- Instruirlo sobre la misión de la Entidad y las funciones de su dependencia, así como sobre sus responsabilidades individuales, deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las dependencias, la planeación estratégica, las metas y demás información relacionada con la Función Pública.
- Crear identidad y sentido de pertenencia hacia los principios, valores y misión de la entidad.

#### **6.5.4. Reinducción**

La reinducción, es 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 a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan:

#### **6.5.5. Objetivos de la Reinducción**

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b></p>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 24 de 32

- Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
- Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

#### **6.5.6. Cumplimiento de otros cursos**

Todos los servidores y colaboradores de la entidad, cuenta con un plazo establecido para realizar los siguientes 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 Gestión Humana y del Conocimiento.

- **Curso virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG** (Módulo Fundamentos Generales) para servidores y contratistas.

**Enlace:** <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-mipg>

**Objetivo:** Fortalecer los conocimientos sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y desarrollar habilidades para su aplicación en las entidades públicas, con el fin



 Alcaldía de Medellín Oficina de Ciencia, Tecnología e Innovación <b>FONVALMED</b> Fondo de Valorización de Medellín	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 25 de 32

de mejorar la gestión institucional, orientar la gestión hacia resultados y promover la generación de valor público.

- **Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción:**  
Para todos los servidores y contratistas.

**Enlace:** [https://www.funcionpublica.gov.co/web/guest/eva\\_/curso-integridad](https://www.funcionpublica.gov.co/web/guest/eva_/curso-integridad)

**Objetivo:** Profundizar el conocimiento sobre las normas e instituciones para prevenir la corrupción, interiorizar la cultura de la legalidad y promover prácticas de integridad y transparencia en la gestión pública

Este curso ayuda a los servidores públicos y contratistas a fortalecer la ética pública y promover acciones transparentes en los procesos institucionales.

- **Curso virtual de Inducción a los gerentes públicos de la administración colombiana:** Para servidores públicos vinculados bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción (Directora y Subdirector)

**Enlace:** [https://www.funcionpublica.gov.co/web/guest/eva\\_/curso-gerentes-publicos](https://www.funcionpublica.gov.co/web/guest/eva_/curso-gerentes-publicos)

**Objetivo:** Brindar a los gerentes públicos una actualización en temas claves como organización y funciones del estado, gestión del empleo público, gestión institucional y contratación pública, con el fin de fortalecer su desempeño y liderazgo en la administración pública.

#### **6.5.7. Evaluación de la Inducción y Reinducción**

Al finalizar el proceso de inducción y reinducción institucional, se aplicará a todos los participantes una encuesta de evaluación, diseñada para medir el nivel de satisfacción frente al programa, la calidad de los contenidos y el desempeño del mismo.

Con base en los resultados obtenidos, se elaborará el informe correspondiente, en el cual se identificarán los aspectos positivos y las oportunidades de mejora del proceso

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 26 de 32

de inducción desarrollado. Este ejercicio permitirá analizar las particularidades y resultados de cada grupo participante, reconociendo que las percepciones y condiciones pueden variar según el contexto y las características de los servidores públicos.

## **7. ETAPAS DE LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACIÓN**

Para la realización del diagnóstico de necesidades de capacitación del FONVALMED para el periodo 2026, se realizó en cuatro (4) etapas, las cuales se describen a continuación:

- Diagnóstico de necesidades.
- Consolidación.
- Formulación del Cronograma del PIFC.
- Aprobación del Comité de Gestión y Desempeño.

### **7.1. Diagnóstico de necesidades**

Durante la fase de diagnóstico, los servidores públicos de Fonvalmed identificaron los temas y contenidos asociados a las necesidades de fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el adecuado desempeño de sus funciones. A partir de esta información, el Subproceso de Gestión Humana consolidó la totalidad de las necesidades identificadas y analizó su correspondencia con los 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.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 27 de 32

### 7.3. Formulación del Cronograma del PIFC

En el marco de las acciones de formación y capacitación del Fondo de Valorización de Medellín – FONVALMED para la vigencia 2026, se estructuran cursos, talleres y diplomados orientados a fortalecer de manera estratégica las competencias del talento humano, garantizando su articulación con los objetivos institucionales, la gestión misional y el mejoramiento continuo del desempeño de la entidad.


La priorización de las temáticas que integran el Plan Institucional de Formación y Capacitación 2026 se fundamenta en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP, y desarrollados a través de la Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación, asegurando coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Así mismo, el Plan incorpora de manera articulada las capacitaciones obligatorias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las cuales contribuyen al desarrollo de habilidades y competencias para el desempeño integral de los servidores públicos, el autocuidado, la prevención de riesgos laborales y la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables. Estas capacitaciones conservan su carácter obligatorio y se integran al cronograma institucional de capacitación para efectos de planeación, seguimiento y evaluación.

Adicionalmente, la Entidad incluyó temáticas complementarias a partir de los resultados del diagnóstico interno de necesidades de capacitación, la aplicación de instrumentos de identificación de necesidades en las diferentes áreas de la entidad y los espacios de diálogo con los líderes de proceso y Directivos. Estas temáticas se fundamentan en análisis técnicos y en las prioridades institucionales, y tienen como finalidad fortalecer las competencias de los servidores públicos y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 28 de 32

Nº	EJE TEMÁTICO	TEMÁTICA	COMPETENCIA/DIMENSIÓN
1	Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Ordenamiento territorial para los operadores urbanos	Saber
2	Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Servicio al ciudadano	Saber Ser
3	Eje 6: Habilidades y competencias	Gerencia Pública	Saber
4	Eje 6: Habilidades y competencias	Contratación Pública	Saber Hacer
5	Eje 6: Habilidades y competencias	Manejo de conflictos y usuarios difíciles	Saber Ser
6	Eje 6: Habilidades y competencias	Inteligencia emocional	Saber Ser
7	Eje 6: Habilidades y competencias	Generalidades del proceso de gestión Documental	Saber
8	Eje 6: Habilidades y competencias	Procesos técnicos de archivo	Saber Hacer
9	Eje 6: Habilidades y competencias	Aplicación de procesos técnicos de archivo.	Saber Hacer
10	Eje 6: Habilidades y competencias	Procesos técnicos de archivo	Saber Hacer
11	Eje 6: Habilidades y competencias	Asesorías técnicas por demanda	Saber Hacer
12	Eje 6: Habilidades y competencias	MIPG	Hacer
13	Eje 6: Habilidades y competencias	Curso de 50 horas en SG-SST	Saber Hacer
14	Eje 6: Habilidades y competencias	Inducción y reinducción en SGSST	Ser Saber
15	Eje 6: Habilidades y competencias	Identificación de peligros y control de riesgos	Saber Hacer
16	Eje 6: Habilidades y competencias	Pausas activas y ergonomía en el puesto de trabajo	Hacer Ser
17	Eje 6: Habilidades y competencias	Plan de emergencias, evacuación y primeros auxilios básicos	Saber Hacer
18	Eje 6: Habilidades y competencias	Reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Saber Hacer

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 29 de 32

19	Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Comunicación asertiva	Ser
20	Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Inclusión y equidad de género	Ser
21	Eje 5: Probidad y ética de lo público	Política de SG-SST y responsabilidades	Ser Saber
22	Eje 5: Probidad y ética de lo público	Prevención del riesgo psicosocial	Ser Saber
23	Eje 5: Probidad y ética de lo público	Autocuidado y estilos de vida saludable	Ser
24	Eje 5: Probidad y ética de lo público	Supervisión - Apoyo a la supervisión a los contratos	Saber Hacer
25	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público Eje 4: Transformación digital y cibercultura	Riesgos en la contratación y Secop	Saber Hacer
26	Eje 4: Transformación Digital y cibercultura	Inteligencia Artificial	Saber Hacer
27	Eje 4: Transformación Digital y cibercultura	Administración de Base de datos	Saber
28	Eje 4: Transformación Digital y cibercultura	Producción, gestión y trámite de comunicaciones oficiales	Saber Hacer
29	Eje 4: Transformación Digital y cibercultura Eje 6: Habilidades y competencias	Procesos de implementación y aplicación de Los manuales archivísticos	Saber Hacer

#### 7.4. Divulgación y Publicación del Plan Institucional de Formación y Capacitación PIFC.

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 30 de 32

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

## 8. SEGUIMIENTO AL PLAN

Las actividades formuladas dentro del Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIFC, se llevarán a cabo mediante colaboraciones con diversas Entidades Públicas y capacitaciones que se puedan gestionar con el Departamento Administrativo de la Función Pública y se realizará un seguimiento mediante el plan de acción y plan táctico.

## 9. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC, la entidad cuenta con un presupuesto para la vigencia 2026 de **\$ 15.000.000 (QUINCE MILLONES DE PESOS M/CTE)**

## 10. EVALUACION AL PLAN DE CACITACIÓN

### 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 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.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 31 de 32

## 11. INDICADORES

### ➤ Ejecución de Plan de Capacitaciones:

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

No. de capacitaciones ejecutadas =      \*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

No. de personas(vinculados-contratistas) que asisten =      \*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

## 12. ANEXOS

- Formato GAH-F15 Plan de Capacitación institucional
- Cronograma del Plan de Capacitación

 <p>Alcaldía de Medellín Oficina de Ciencia, Tecnología e Innovación</p> <p><b>FONVALMED</b> Fondo de Valorización de Medellín</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2026</b></p>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 32 de 32

Aprobado por el Comité de Institucional de Gestión y Desempeño  
Medellín, 26 de enero de 2026