



Alcaldía de Medellín  
**ISVIMED**  
Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

**CÓDIGO:** PL-GH-02

**VERSIÓN:** 04

**FECHA:** 23/01/2024

**PÁGINA:** 1 de 28



# Alcaldía de Medellín **ISVIMED**

Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**VIGENCIA AÑO: 2024**

**Enero 2024**

**PL-GE-02**

<b>Elaborado por</b>	<b>Revisado Por</b>	<b>Aprobado Por</b>
<b>Eliana María Rojas Hoyos</b> Profesional Universitaria	<b>Esteban Ramírez Villa</b> Subdirector Administrativo y Financiero  <b>Carolina Martínez Cano</b> Líder del MIPG y de los Sistemas de Gestión.	<b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b>



## **TABLA DE CONTENIDO**

1. INTRODUCCION
2. OBJETIVOS
3. ALCANCE
4. DEFINICIONES
5. MARCO NORMATIVO
6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
  - 6.1. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES.
  - 6.2. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION
  - 6.3. ARTICULACION CONCEPTUAL
  - 6.4. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS DEL PLAN
  - 6.5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES
  - 6.6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
  - 6.7 PRESUPUESTO
  - 6.8 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
7. INDICADORES
8. REGISTROS
9. BIBLIOGRAFIA

 <b>Alcaldía de Medellín</b> <b>ISVIMED</b> <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>CÓDIGO:</b> PL-GH-02
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>FECHA:</b> 23/01/2024
		<b>PÁGINA:</b> 3 de 28

## 1. INTRODUCCION

El Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín como entidad del sector público que gerencia y proporciona servicios dirigidos a la Comunidad, requiere contar con talento humano cualificado, con énfasis en su calidad humana, adecuadas competencias laborales y personales, comprometidos con el aprendizaje permanente y el crecimiento Institucional.

Como pilar fundamental de organizaciones inteligentes, donde el mayor capital, es el humano, desde la Administración Municipal y en el Isvimed, se trabaja en pro de una organización sana, capaz de generar transformaciones internas en beneficio de la ciudadanía, a partir de un talento humano saludable, potenciado, involucrado y empoderado, cuyo eje de actuación será el respeto por la dignidad humana desde el SER para el HACER, y el SABER HACER. Los continuos cambios, el ingreso de nuevos servidores, los traslados, entre otros, dan cuenta de la necesidad de seguir fortaleciendo 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 Instituto se articula con los objetivos estratégicos y el Plan de Desarrollo Distrital 2024 – 2027 Medellín Creemos en Vos.

Por lo anterior, el Plan Institucional de capacitación 2024 en el Instituto de Vivienda y Hábitat de Medellín se formula con la revisión y recolección de necesidades que se evidencian en la evolución de FURAG, determinando conocimientos, habilidades y actitudes que requieren los servidores para el buen desempeño del cargo; de acuerdo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Dimensión 1 Talento Humano, y Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2023.

 Alcaldía de Medellín <b>ISVIMED</b> Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>CÓDIGO:</b> PL-GH-02
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>FECHA:</b> 23/01/2024
		<b>PÁGINA:</b> 4 de 28

## 2. OBJETIVOS

### 2. 1. Objetivo estratégico al cual le apunta el plan:

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

- Fortalecer el desarrollo del Talento Humano mediante la gestión del conocimiento y el bienestar.
- Promover la transparencia y la legalidad en la actuación de la gestión pública.

### 2. 2 Objetivo del Plan:

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del diagnóstico realizado con el fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales.

### 3. ALCANCE:

Inicia con la definición y socialización de la formulación del Plan Institucional de Capacitación de acuerdo a las necesidades de cada área y de la entidad y finaliza con la medición de la eficacia de las capacitaciones.

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

 <b>Alcaldía de Medellín</b> <b>ISVIMED</b> <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>CÓDIGO:</b> PL-GH-02
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>FECHA:</b> 23/01/2024
		<b>PÁGINA:</b> 8 de 28

- **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 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

- **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”.

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

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

- **Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014:** En relación con la inducción señaló que “Los programas de inducción están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se prestan sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación”.
- **Ley 1064 de 2006,** “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
- **Ley 909 de 2004,** “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”:



- **La Ley 909 del 2004** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, establece en su artículo 36 que “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios [...] las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño”. Por lo anterior, el Instituto Social de Vivienda Hábitat de Medellín, adopta para la vigencia 2022 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 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

 <b>Alcaldía de Medellín</b> <b>ISVIMED</b> <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>CÓDIGO:</b> PL-GH-02
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>FECHA:</b> 23/01/2024
		<b>PÁGINA:</b> 13 de 28

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”.

## **6. 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, provisionalidad, periodo) para la vigencia 2024, de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Los programas de inducción y reinducción se encuentran dirigidos a todos los servidores de la entidad.

**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.
- 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.

 <b>Alcaldía de Medellín</b> <b>ISVIMED</b> <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>CÓDIGO:</b> PL-GH-02
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>FECHA:</b> 23/01/2024
		<b>PÁGINA:</b> 14 de 28

**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 invitado.
- En el caso de contar con personal a cargo, facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación y formación que programe el Instituto.
- Socializar al interior del equipo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en eventos de capacitación.
- Evaluar, de acuerdo con el procedimiento de capacitación cada uno de los eventos de formación y capacitación internos en los que participe.
- Cumplir con las actividades propuestas en el Programa de inducción y reinducción.
- Enviar certificados que expide cada evento de formación y/o plataforma al correo electrónico: [talentohumano@isvimed.gov.co](mailto:talentohumano@isvimed.gov.co).
- Informar al correo [talentohumano@isvimed.gov.co](mailto:talentohumano@isvimed.gov.co), 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”.
- Enviar certificados que expide cada curso virtual en el marco del desarrollo del Programa de Inducción y reinducción Institucional, a los correos electrónicos: [talentohumano@isvimed.gov.co](mailto:talentohumano@isvimed.gov.co). y a [carolina.martinez@isvimed.gov.co](mailto:carolina.martinez@isvimed.gov.co).

**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.

 Alcaldía de Medellín <b>ISVIMED</b> <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>CÓDIGO:</b> PL-GH-02
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>FECHA:</b> 23/01/2024
		<b>PÁGINA:</b> 15 de 28

- **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, en el análisis de gerenciar la vivienda de interés social en el Municipio de Medellín, conduciendo a la solución de necesidades habitacionales; especialmente de los asentamientos humanos y grupos familiares en situación de pobreza y vulnerabilidad.

### 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.

**Los conocimientos, se clasifican así:**

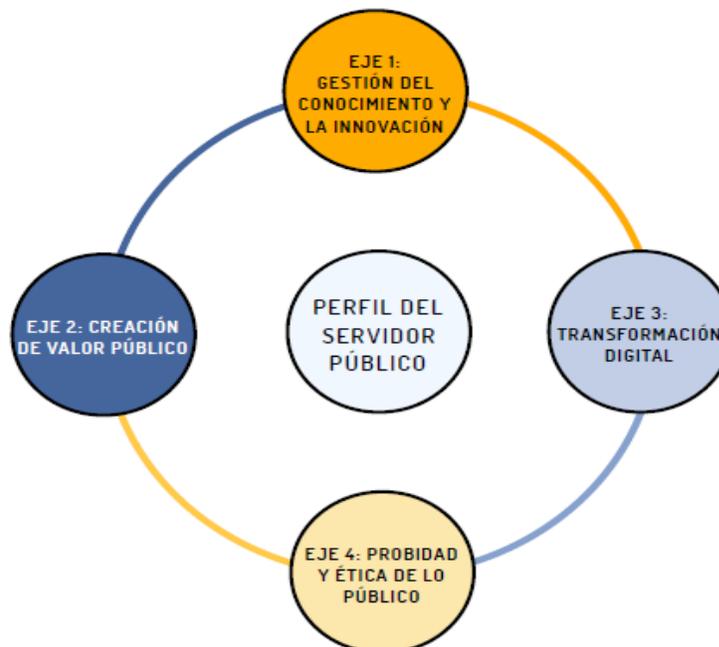
- **Conocimientos esenciales:** Son aquellos conocimientos que deben aprender todas las personas que se vinculan al servicio público.
- **Conocimientos específicos:** Son aquellos conocimientos, junto con los

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 ISVIMED 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 1:

**Figura 1 Esquemas de los ejes temáticos**



Fuente: Función Pública



## **Ejes de Capacitación**

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

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

### **Eje 1: Gestión del Conocimiento y la innovación**

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

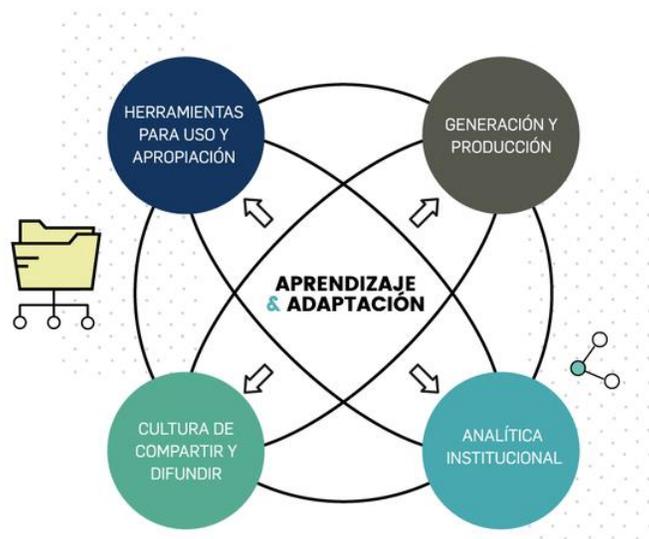
La gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- 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 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.

 <b>Alcaldía de Medellín</b> <b>ISVIMED</b> <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>CÓDIGO:</b> PL-GH-02
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>FECHA:</b> 23/01/2024
		<b>PÁGINA:</b> 20 de 28

### **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.

#### **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.

 <p>Alcaldía de Medellín <b>ISVIMED</b> Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p>	<h2>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</h2>	<b>CÓDIGO:</b> PL-GH-02
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>FECHA:</b> 23/01/2024
		<b>PÁGINA:</b> 21 de 28

#### 6.4 . Lineamientos pedagógicos del plan:

En el Plan institucional de Capacitación del Instituto Social de vivienda y Hábitat de Medellín ISVIMED, se involucran dos modalidades de instrucción para el desarrollo de los programas de aprendizaje: Capacitación, Inducción - reinducción.

La elaboración del Plan Institucional de Capacitación se realiza con base en el enfoque constructivista, bajo la premisa de “*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.

- **Inducción - Reinducción**

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

- La Ley 909 de 2004, indicando que la inducción es un proceso de formación y capacitación dirigido a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

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

 <b>Alcaldía de Medellín</b> <b>ISVIMED</b> <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>CÓDIGO:</b> PL-GH-02
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>FECHA:</b> 23/01/2024
		<b>PÁGINA:</b> 22 de 28

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 DAFP, incluye los aspectos relativos a la gestión del talento humano y cultura organizacional que ingresa a las entidades del Estado en lo referente a formación y capacitación como parte del desarrollo, mejora continua y gestión del conocimiento, buscando que las entidades públicas presten un mejor servicio que incidirá en el aumento de la confianza del ciudadano en el Estado.

El Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín, realiza las actividades de Inducción y reinducción a todo el personal que ingresa a la entidad, para reorientar la integración del personal antiguo a la Cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en los procesos. En la primera inducción se orienta al personal nuevo sobre la información básica y la organización de la entidad, la reinducción se realiza cada año para reforzar y dar a conocer los cambios que se hayan producido.

#### **Inducción y reinducción:**

- **Modalidad:** La Inducción y reinducción se realiza bajo la modalidad Presencial.
- **Contenido:** El Contenido se socializa a través de una presentación PDF, entre el personal que recibe la inducción es el siguiente:
  - **Módulo 1:** Organización del Estado- Estructura administrativa del Municipio de Medellín
  - **Módulo 2:** Plataforma estratégica
  - **Módulo 3:** Organigrama y la interrelación entre áreas funcionales.
  - **Módulo 4:** Empleo público y Talento Humano
  - **Módulo 5:** Sistemas de gestión en articulación con el MIPG
  - **Módulo 6:** Cursos Virtuales (MIPG - Lenguaje claro. Integridad y SG-SST)
  - **Módulo 7:** Taller de conocimiento
- **Responsables:** Profesional Universitario de la Subdirección Administrativa y Financiera líder del proceso de Talento humano y líderes de proceso designados para dictar algún tema específico.

 <b>Alcaldía de Medellín</b> <b>ISVIMED</b> <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>CÓDIGO:</b> PL-GH-02
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>FECHA:</b> 23/01/2024
		<b>PÁGINA:</b> 23 de 28

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

## **Evaluación**

El Programa de Inducción y reinducción institucional, se evalúa mediante un taller estructurado bajo preguntas de selección múltiple, que permite evidenciar el grado de entendimiento sobre los conocimientos adquiridos durante la realización del Programa. Los resultados son enviados por cada participante al Profesional Universitario líder de Talento Humano.

El Instituto con la inducción institucional espera dar a conocer el que hacer y cómo cada colaborador (funcionario y contratista) contribuyen al logro y fortalecimiento de la cultura organizacional, con el fin de crear identidad y sentido de pertenencia.

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 a la dependencia de planeación al correo: carolina.martinez@isvimed.gov.co.

La evaluación y el seguimiento del Plan Institucional de capacitación están a cargo de:

- La Comisión de Personal.
- Proceso de Talento Humano.
- Subdirección de Planeación.
- Oficina de control interno.

## **6.5 Diagnóstico de necesidades para la definición del plan institucional de capacitación**

 <b>Alcaldía de Medellín</b> <b>ISVIMED</b> <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>CÓDIGO:</b> PL-GH-02
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>FECHA:</b> 23/01/2024
		<b>PÁGINA:</b> 24 de 28

Para la realización del diagnóstico de necesidades de capacitación del ISVIMED para el periodo 2024, se realizó en cuatro (4) etapas, las cuales se describen a continuación:



### **1. ANÁLISIS DE RESULTADO EVALUACIÓN FURAG**

Para la realización de la priorización de temáticas de capacitación a abordar para el periodo 2024, se realizó un análisis de los resultados de la evaluación del FURAG, suministrados por la subdirección de Planeación, en el cual se evidencian las necesidades de capacitación para los funcionarios de la entidad.

### **2. PRIORIZACIÓN**

Durante la etapa de priorización el equipo de talento humano identificó los temas y contenidos asociados a las necesidades de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes que requiere los servidores de la entidad.

Con esta información se unificó la totalidad de las necesidades y analizo su alineación con los diferentes ejes temáticos priorizados.

### **3. CONSOLIDACIÓN**

Teniendo en cuenta la totalidad de las necesidades identificadas por la entidad, se realizó una segmentación bajo las siguientes premisas: necesidades comunes, necesidades que satisfacen otras entidades de manera libre, necesidades específicas y necesidades que se suplen internamente.

Posteriormente se seleccionaron 09 capacitaciones, bajo los siguientes tres (3) criterios:

- Resultados de la evaluación FURAG.
- Ejes temáticos priorizados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030
- Actualizaciones normativas

#### 4. PROYECTO DE PROPUESTA

El plan Institucional de Capacitación 2024 contiene un total de 09 capacitaciones, enmarcadas en los 4 ejes temáticos priorizados en el Plan de Formación y Capacitación 2020-2030, los cuales le apuntaron a el fortalecimiento de los ejes temáticos. Dichas capacitaciones pueden tener variaciones tan pronto se surta el proceso denominado “Armonización u homologación” con relación al Plan de Desarrollo 2024-2027 Medellín Creemos en Vos.

Para la vigencia 2024, se dará continuidad a la ruta de formación en temas técnicos tales como:

- Metodología BIM
- Urbanismo

EJE TEMATICO	TEMA
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Curso de integridad y lucha contra la corrupción
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	Metodología BIM
Eje 3. Transformación digital	Big data
Eje 3. Transformación digital	Seguridad de la información
Eje 2. Creación del valor público	Atención al ciudadano
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión Documental
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión de la innovación
Eje 2. Creación del valor público	Urbanismo
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Actualización en contratación estatal
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Actualización en normativa aplicable al objeto misional de la entidad

 <b>Alcaldía de Medellín</b> <b>ISVIMED</b> <small>Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>CÓDIGO:</b> PL-GH-02
		<b>VERSIÓN:</b> 04
		<b>FECHA:</b> 23/01/2024
		<b>PÁGINA:</b> 26 de 28

## 6.6 . Plan Institucional de Capacitación

Para el mes de enero se socializarán las capacitaciones priorizadas la vigencia 2024, así mismo con cada dependencia se evaluarán las necesidades de incluir nuevas capacitaciones según las prioritarias de cada dependencia y las actualizaciones pertinentes que sean requeridas, de igual manera se planearán 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 F-GH-12 - Plan de capacitación, 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.

Esta actividad está a cargo del Profesional Universitario, líder de Gestión de Talento Humano, y el apoyo contratista.

## 6.7 . Presupuesto

Para el Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se cuenta con un presupuesto de \$ 150.000.000 CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESOS ML.

Operador logístico: La operación logística requerida para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín – ISVIMED, para la vigencia 2024, estará a cargo de un operador Logístico que bajo un proceso de selección ejecutará las actividades definidas en el PIC.

## 6.8 Evaluación y seguimiento

- **Evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC).**

Posterior a cada evento, se evalúa la eficacia de la capacitación mediante el formato **F-GH-16 Evaluación de Programas de formación y capacitación**, lo que permite valorar el contenido, la logística, la metodología utilizada y al facilitador responsable. Lo anterior como retroalimentación para el mejoramiento en los procesos de capacitación, este puede ser físico o virtual.

- **Evaluación de la Eficacia de las Capacitaciones.**

Dos veces al año y con base en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se realiza la **Evaluación de eficacia de Capacitación F-GH-22** y que tiene como objetivo determinar el nivel de desempeño del personal, respecto a las actividades de capacitación en las que participo durante el período evaluado.

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

Para el caso del Programa de Inducción y reinducción, se realiza taller evaluativo que permite identificar el nivel de apropiación del Conocimiento impartido y se realiza también con el formato **F-GH-33 Evaluación de Conocimientos Inducción Reinducción**.

### INDICADORES.

- **Ejecución de Plan de Capacitaciones:**

**Objetivo:** Evaluar el cumplimiento de Ejecución del Plan Anual de Capacitación del Instituto.

**Fórmula de Cálculo indicador compuesto:**

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

No. de capacitaciones programadas

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

**Medición:** Trimestral.

- **Eficacia de las capacitaciones:**

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

**Fórmula de Cálculo indicador compuesto:**

$$= \frac{\text{No. de capacitaciones eficaces}}{\text{No. de capacitaciones dictadas en el periodo}} * 100$$

**Interpretación:** A mayor resultado con respecto a la meta mejor los resultados de la variable a controlar

**Medición:** Semestral.

## 8. Registros

- F-GM-10 Registro de Asistencia.
- F-GH-11 Identificación de necesidades
- F-GH-12 Plan de capacitación
- F-GH-16 Evaluación de Programas de Capacitación.
- F-GH-22 Evaluación de Eficacia Capacitación
- F-GH-33 Evaluación de Conocimientos Inducción Reinducción

## 9. Bibliografía:

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030