
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-02	
			Versión:	7
	Fecha:	24/01/2025		
	Página 1 de 28			

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
JUSTIFICACIÓN	3
ALCANCE.....	4
OBJETIVOS	4
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
MARCO NORMATIVO	5
TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	7
POBLACIÓN OBJETO:	8
METAS	9
PRINCIPALES RETOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION – PNFC.....	9
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC PARA IMVIYUMBO VIGENCIA 2025	14
Referentes del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023–2030	15
Obligaciones de la Entidad:	15
Obligaciones de los funcionarios:	16
ENFOQUE PEDAGÓGICO	16
RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	16
CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACION 2025	18
ANEXOS.....	25
PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	25
INDICADORES.....	27

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-02	
			Versión:	7
	Fecha:	24/01/2025		
				Página 2 de 28

INTRODUCCIÓN


El Departamento Administrativo de la Función Pública mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y La guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, señala lineamientos, prioridades y mecanismos que todas las entidades del sector público deben atender para la formulación y aplicación de su Plan Institucional de Capacitación - PIC.

El Plan Institucional de Capacitación - PIC, es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas para una entidad pública (Función Pública, 2023).

Teniendo en cuenta lo anterior, el proceso de gestión del Talento Humano del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO realiza desde finales del 2024 las acciones necesarias para construir el presente documento. El PIC 2025 buscará la ampliación de conocimientos y habilidades de los servidores públicos, fomentar su desarrollo profesional, fortalecer sus competencias y capacidades, incrementar su productividad y potenciar su desempeño laboral, de tal manera que, la gestión institucional y pública apunte al cumplimiento de los objetivos establecidos por la entidad con una atención y un servicio eficiente, eficaz, efectivo y de calidad a la ciudadanía.

La formulación del PIC 2025 de IMVIYUMBO se realiza a partir de los resultados de una encuesta de necesidades de capacitación aplicada a los servidores públicos, la cual permitió identificar capacidades a fortalecer en los servidores para mejorar la gestión institucional.

El Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO a través de la Dirección Administrativa y del Proceso de Gestión del de Talento Humano, está comprometido con la capacitación integral de sus servidores públicos mediante el Plan Institucional de Capacitación y el desarrollo de los programas de Inducción y Reinducción; por tal motivo y de acuerdo con lo señalado en los artículos 2.2.19.6.2 y 2.2.19.6.3 del Decreto 1083 de 2015, presenta el Plan Institucional de Capacitación del año 2025, siendo éste la hoja de ruta de las actividades a desarrollar durante la vigencia en materia de formación y capacitación.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-02	
		Versión:	7
		Fecha:	24/01/2025
		Página 3 de 28	


JUSTIFICACIÓN

Las entidades públicas están en la obligación de gestionar para sus empleados, programas de capacitación de conformidad con lo ordenado en el Artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y el Título I del Decreto ley 1567 de 1998.

El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, como componente del Sistema, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan Institucional de Capacitación - PIC 2025 para IMVIYUMBO, tiene por objeto contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades. De acuerdo con las normas y procedimientos señalados y con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación.

El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros, en cuestiones de desempeño de corto plazo.

La razón fundamental de capacitar a los empleados es generar 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-02	
		Versión:	7
		Fecha:	24/01/2025
		Página 4 de 28	

ALCANCE

El plan formulado inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada área, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento, actualización y desarrollo de las capacidades, habilidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.


OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad mediante actividades de formación y capacitación (inducción, entrenamiento y actualización), con el fin de mejorar la gestión institucional y optimizar la calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- ✓ Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de IMVIYUMBO, alineado con las necesidades detectadas en los resultados de la encuesta de necesidades de capacitación aplicada a los servidores públicos de la entidad.
- ✓ Implementar los lineamientos impartidos por la función pública, el plan nacional de desarrollo, y las demás disposiciones legales para la construcción del PIC.
- ✓ Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo y el liderazgo.
- ✓ Integrar a los servidores públicos a la cultura organizacional de la Entidad a través del desarrollo de las actividades de inducción.
- ✓ Fortalecer el sentido de pertenencia y la mejora en la prestación del servicio, a través del desarrollo de las actividades de reinducción.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-02	
		Versión:	7
		Fecha:	24/01/2025
		Página 5 de 28	


MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo – IMVIYUMBO, se fundamenta en un conjunto de normas, principios y disposiciones legales que orientan y regulan las acciones de formación, actualización y desarrollo de competencias de los servidores públicos en la entidad. A continuación, se establece el marco normativo que rige dicho plan:

Normatividad	Descripción
Constitución Política de Colombia de 1991	Artículo 53: Derecho laboral de los servidores públicos, que incluye la capacitación como parte fundamental del desarrollo de competencias. Artículo 125: Establece que los empleos de la administración pública son de carrera administrativa, lo que implica la necesidad de capacitación continua para el personal de carrera administrativa.
Ley 190 de 1995, Estatuto Anticorrupción	Art. 7º: Se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único	Art.33: Señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Decreto 1499 de 2017	por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
Circular Externa No 100-010-2014 (DAFP)	Establece directrices clave sobre cómo desarrollar un plan de capacitación efectivo, alineado con los objetivos institucionales y con una clara orientación hacia la mejora del desempeño de los servidores públicos.
PIC-DAFP- marzo de 2012	Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - DAFP, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
Ley 909 de 2004 - Ley de la Carrera Administrativa	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-02	
		Versión:	7
		Fecha:	24/01/2025
		Página 6 de 28	

	Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001	Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
Decreto 1083 de 2015	Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
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.
Resolución 104 de 2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
Ley 2294 del 19 de mayo de 2023	"Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida".

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-02	
			Versión:	7
	Fecha:	24/01/2025		
				Página 7 de 28

TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Plan Institucional de Capacitación – PIC: Es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

Capacitación: La concepción de la capacitación de los empleados públicos está fundamentada en lo establecido en la Ley 115 de 1994, que define la educación informal como todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados; y educación para el Trabajo y el Desarrollo humano (antes denominada educación no formal), como la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.


Competencia: “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

Competencias laborales: Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (Decreto 2539 de 2005, Artículo 2).

Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación no Formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano): La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-02	
			Versión:	7
	Fecha:	24/01/2025		
				Página 8 de 28

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

Desarrollo de Competencias: Proceso que permite a los servidores públicos fortalecer sus capacidades técnicas y comportamentales para realizar su trabajo de manera efectiva, eficiente y acorde con los valores y objetivos de la institución.

Competencias Técnicas: Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas específicas que un servidor público debe poseer para ejecutar sus tareas y responsabilidades de acuerdo con las exigencias de su puesto.

Competencias Comportamentales: Conjunto de actitudes, valores y comportamientos que un servidor público debe desarrollar para interactuar de manera efectiva en el entorno laboral, fomentar el trabajo en equipo y asegurar la alineación con la misión y visión institucional.

Inducción: Proceso formativo inicial que permite a los nuevos servidores públicos integrar los conocimientos necesarios sobre la misión, visión, valores, normatividad y funciones de la entidad, con el fin de facilitar su adaptación a la cultura organizacional.


Reinducción: Proceso de actualización y fortalecimiento de los conocimientos y valores institucionales dirigido a los empleados que han estado en la entidad por un periodo significativo, con el objetivo de reforzar su alineación con los nuevos objetivos, procesos y normativas.

Programa de Inducción y Reinducción: Es un conjunto de actividades formativas y de integración que tiene como objetivo proporcionar a los servidores públicos los conocimientos, habilidades y valores necesarios para adaptarse y alinearse con los principios, normas, objetivos y cultura de la entidad. Estos programas son fundamentales para asegurar que los empleados comprendan su rol dentro de la organización y se familiaricen con los procesos y procedimientos institucionales.

Proyectos de Aprendizaje en Equipo: Son iniciativas formativas que se desarrollan en grupos de trabajo colaborativos, donde los participantes, mediante el trabajo conjunto, aprenden y aplican nuevos conocimientos y habilidades. Estos proyectos tienen como objetivo desarrollar competencias específicas, fomentar el aprendizaje mutuo y fortalecer la capacidad de los miembros del equipo para resolver problemas y alcanzar metas comunes.

POBLACIÓN OBJETO:

El Plan Institucional de Capacitación de IMVIYUMBO está dirigido a los servidores públicos de la Entidad distribuidos así:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-02	
		Versión:	7
		Fecha:	24/01/2025
		Página 9 de 28	

Tipo de Vinculación	Número de Servidores
Carrera Administrativa	07
Libre Nombramiento y Remoción	10
Periodo Fijo	01
Provisionales	04
Total Personal	22

	Directivo	Periodo Fijo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Gerencia General	1			1		1	3
Dirección Administrativa y Financiera	2			1	1	3	7
Dirección Técnica	2			2	1	1	6
Oficina Asesora de Planeación			1			1	2
Oficina Asesora Jurídica			1			1	2
Oficina Control Interno		1				1	2
Totales	5	1	2	4	2	8	22

METAS

Para el año 2025, se prevé capacitar a todos los funcionarios del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO, tanto de manera presencial como virtual, según sea necesario, con el fin de mejorar el desempeño laboral de los empleados de planta.


El personal de apoyo a la gestión en modalidad de contrato se le aplicará el procedimiento de inducción y reinducción, con el fin de asegurar su integración efectiva a la entidad y su alineación con los objetivos y valores institucionales.

PRINCIPALES RETOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION – PNFC.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 establece los nuevos lineamientos para guiar la formación y capacitación en el sector público. Primero, presenta un diagnóstico que fundamenta el componente estratégico de la capacitación en esta área. Luego, exponen el marco normativo y conceptual, junto con el desarrollo de la capacitación en el sector público. Finalmente, aborda los ejes temáticos, su propósito, y las prioridades que todas las entidades públicas deben adoptar, además de los lineamientos específicos para la formación de los servidores públicos.

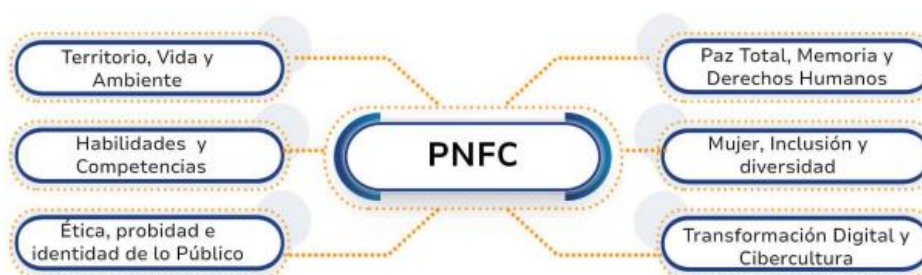
Como principales novedades de esta actualización, se encuentran el ajuste a las prioridades de las temáticas de capacitación y formación del Gobierno, pasando de 4 ejes a 6 en la actual versión del PNFC, los cuales son: Paz total, Memoria y Derechos

Este documento es propiedad del Instituto de Reforma Urbana y Vivienda de Interés Social de Yumbo IMVIYUMBO. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Gerencia.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-02
	Versión:		7
	Fecha:		24/01/2025
	Página 10 de 28		

Humanos, Territorio, Vida y Ambientes, Mujeres, Inclusión y Diversidad, Transformación Digital y Cibercultura, Probidad, Ética e Identidad de lo Público y Habilidades y competencias. como elementos clave a desarrollar en los servidores públicos a través de los Planes de Formación y Capacitación. El Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023–2030 establece los lineamientos para la planeación, ejecución y evaluación de la capacitación del sector público. Algunos de los retos del PNFC son:

- ✓ Mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos
- ✓ Atender los desafíos de la industria, la revolución industrial y la nueva normalidad
- ✓ Garantizar la equidad e igualdad en el acceso a la capacitación



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.


EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS: Se enfoca en transformar las instituciones y la cultura de los servidores públicos mediante un direccionamiento político que redefina sus valores simbólicos y fomente escenarios de construcción de paz y garantía de derechos. Esto responde al papel clave que tienen las administraciones públicas en promover la paz, ya que gestionan y coordinan políticas públicas y servicios que influyen.

Las administraciones públicas pueden contribuir de manera significativa a la construcción de paz mediante acciones, políticas, programas, planes y estrategias implementadas por instituciones gubernamentales y servidores públicos. Estas iniciativas buscan promover la paz y prevenir la violencia en colaboración con actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, abordando las causas profundas de los conflictos para crear un entorno de resolución pacífica y segura.

La propuesta de "Paz Total" posiciona este enfoque como el eje central de todas las decisiones en materia de política pública.

EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE: Este eje tiene como premisa proporcionar un enfoque crítico que permita a los servidores públicos interpretar y aplicar estrategias de reordenamiento territorial. Este reordenamiento busca promover un desarrollo sostenible y biodiverso que apoye los objetivos de paz total y justicia social del Gobierno, posicionando al país como líder global.

Se enfatiza la importancia de incluir en la gestión territorial las perspectivas de actores históricamente excluidos, promoviendo una participación efectiva y genuina, libre de intereses particulares o presiones asociadas al conflicto social y armado. Este enfoque

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-02	
			Versión:	7
	Fecha:	24/01/2025		
				Página 11 de 28

establece la participación vinculante como El territorio, entendido como construcción social, es el resultado de interacciones entre la sociedad y la naturaleza, moldeado por el control, acceso, uso o aprovechamiento de sus recursos biofísicos. Aunque la tierra y el suelo representan un sustento material esencial para la vida, adquieren una dimensión simbólica al reflejar dinámicas de dominio, control y regulación, que se expresan tanto material como simbólicamente en procesos de territorialización y desterritorialización.

EJE 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: Este eje tiene como propósito fortalecer las capacidades del talento humano en las entidades públicas mediante la integración de enfoques de género, interseccionalidad y diferencial. Su objetivo es mejorar la gestión pública y su desarrollo, alineándose con la Ley 2294 de 2023, y avanzar hacia las cinco transformaciones que buscan construir un nuevo contrato social enfocado en una cultura de paz, dignidad e igualdad.


En este contexto, los servidores públicos deben adquirir habilidades y conocimientos que les permitan diseñar, implementar y evaluar planes, programas y políticas que aborden las desigualdades de género, las exclusiones históricas de diversas poblaciones y la corresponsabilidad en las labores de cuidado. Esto implica abandonar la idea de neutralidad en las políticas públicas y transformar las acciones del Estado hacia un enfoque inclusivo y equitativo.

Cada entidad pública debe identificar sus fortalezas y áreas de mejora para integrar estos enfoques en su cultura organizacional mediante planes de acción sistemáticos y permanentes. Dichos planes deben promover la inclusión, la diversidad y el desarrollo del talento humano, vinculando el bienestar interno con la calidad del servicio.

Para fomentar administraciones públicas responsables, inclusivas y comprometidas con la sociedad, es esencial transversalizar los enfoques de género, interseccionalidad y diferencial en la política de empleo público. Esto no solo contribuirá a la igualdad de oportunidades desde una perspectiva de derechos humanos, superando estereotipos y sesgos de género, sino que también incrementará la representatividad del Estado y mejorará la productividad y eficiencia de la administración pública.

EJE 4. TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA: La transformación digital es el proceso mediante el cual las organizaciones, empresas y entidades públicas adaptan y reorganizan sus estrategias y métodos de trabajo para aprovechar al máximo las ventajas de la digitalización y las tecnologías de la información.

En esta era de cambios impulsados por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), emergen nuevos paradigmas que utilizan estas herramientas como motores de cambio en los procesos tradicionales. El Gobierno nacional establece lineamientos para promover la transformación digital tanto en la sociedad como en el Estado, integrando tecnologías disruptivas como la inteligencia artificial, el Big Data, la computación en la nube, el internet de las cosas, la ciberseguridad y la realidad virtual. Estas tecnologías, propias de la denominada "Industria 4.0", están redefiniendo los modelos productivos al digitalizar e interconectar procesos y sistemas.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-02	
			Versión:	7
	Fecha:	24/01/2025		
				Página 12 de 28

En el sector público, estas innovaciones ofrecen soluciones para mejorar la calidad, ampliar el alcance y reducir los costos de los servicios públicos, beneficiando tanto a las instituciones como a la ciudadanía. La transformación digital, por lo tanto, se convierte en una herramienta clave para modernizar la administración pública y promover una gestión más eficiente y accesible.

Para lograr este objetivo, es fundamental capacitar a los servidores públicos en los principios y herramientas de la Cuarta Revolución Industrial. Esto implica el desarrollo de habilidades técnicas, éticas y cognitivas necesarias para manejar tecnologías avanzadas y adaptarse a los cambios organizacionales. Este enfoque, denominado "Servidor Público Digital", no solo busca transformar la producción de bienes y servicios estatales, sino también redefinir las relaciones entre el Estado y la ciudadanía, fomentando una administración pública más innovadora, inclusiva y orientada a la mejora continua.


EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO: El concepto de identidad en el servidor público se fundamenta en la idea de que cada individuo, de manera innata, busca reflejar valores, comportamientos y actitudes que son significativos en su entorno social. Según Bloom, las personas tienden a identificarse con aquello que consideran valioso, y esta identidad no solo se busca, sino que también se protege y refuerza. En el caso del servidor público, este principio se traduce en que su principal rasgo de identidad debe ser la ética orientada hacia el servicio público.

La identidad, entendida como aquello que define a alguien o algo, es una cualidad subjetiva profundamente ligada a la percepción que el individuo tiene de sí mismo en relación con la sociedad en la que vive. Cuando los servidores públicos encarnan en su desempeño diario esta ética y compromiso, se genera un impacto positivo en el servicio que ofrecen.

En este contexto, la identidad pública se convierte en un bien colectivo, intangible pero esencial, que refuerza la cohesión social y legítima la acción del Estado. Es un reflejo tanto individual como cultural que se manifiesta en las cotidianas de los servidores públicos y en las relaciones de la comunidad acciones que integran. Este sentido de identidad, entendido como una conciencia colectiva y social, fortalece la unión, la autonomía y los intereses comunes de una sociedad frente a su país y en el contexto global.

La identidad del servidor público, al igual que la identidad nacional, es fundamental para la sostenibilidad de las entidades públicas, la administración pública y el Estado en general. Constituye un eje estructural para el reconocimiento del sector público, la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo del país. En esencia, la identidad del servidor público no solo refleja los valores y tendencias de una sociedad, sino que también es un pilar para su desarrollo.

EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS: La calidad y eficiencia del trabajo público depende en gran medida de cómo se planifiquen, desarrollen y fortalezcan los aspectos relacionados con el ciclo de vida de los servidores públicos (su ingreso, desarrollo y retiro). Así, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, convirtiéndose

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-02	
			Versión:	7
	Fecha:	24/01/2025		
				Página 13 de 28

en un aliado estratégico para cumplir con las misiones de las entidades.

Las competencias laborales son fundamentales en este contexto y se refieren a la capacidad de los empleados públicos para desempeñar sus funciones de acuerdo con los estándares de calidad y resultados esperados. Estas competencias incluyen conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes que los servidores deben tener y demostrar. A través de este enfoque, se pueden fortalecer y desarrollar competencias laborales que complementan los avances actuales, articulando componentes clave como la creación de empleos adecuados y un catálogo de competencias, lo que permitirá mejorar la gestión estratégica del talento humano y aumentar el valor público.

Definido lo anterior, es pertinente que, para llegar a esta actualización, el DAFP, también realice una actualización y ajuste del número de temáticas para cada eje y las enmarcó dentro de las dimensiones de desarrollo de las competencias laborales, las cuales permiten categorizar las temáticas para cada eje según su definición así:

DIMENSIÓN DEL SABER: Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

DIMENSIÓN DEL SER: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.


DIMENSIÓN DEL HACER: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Es fundamental considerar la priorización temática a la luz de los ejes previstos, teniendo en cuenta que se trata de construir capacidades y conocimientos que aporten valor a la formación de los servidores públicos. De esta manera, su desarrollo integral permitirá que el desempeño en sus funciones esté orientado de forma más sólida y eficiente, contribuyendo así a una gestión pública más efectiva y de mayor impacto.



Fuente: Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC
 Función Pública

Este documento es propiedad del Instituto de Reforma Urbana y Vivienda de Interés Social de Yumbo IMVIYUMBO. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Gerencia.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-02
	Versión:		7
	Fecha:		24/01/2025
	Página 14 de 28		

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC PARA IMVIYUMBO VIGENCIA 2025

Conforme a los lineamientos que enmarca la guía de formulación del PIC, la ruta para desarrollar y ejecutar el Plan comprende las siguientes etapas:



Fuente: Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC Función Pública

El diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC) se fundamenta en los proyectos de aprendizaje en equipo (PAE), los cuales abordan necesidades específicas de capacitación para enfrentar los problemas o retos estratégicos del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO.

La formulación del Plan Institucional de Capacitación para IMVIYUMBO 2025 se estructura en cinco (05) fases clave, que son:


SENSIBILIZAR: Esta fase se enfoca en desarrollar estrategias para sensibilizar a los servidores públicos sobre la importancia de la capacitación continua y la formación permanente en su desarrollo profesional.

DIAGNOSTICAR: Consiste en realizar un análisis y valoración de la situación actual, basado en la información recolectada. Para ello, es fundamental diseñar e implementar técnicas de recolección de datos que permitan identificar de manera rápida y sistemática las necesidades de formación y capacitación del personal de la entidad.

FORMULAR: En esta fase se desarrolla un plan de acción que responda a las necesidades de formación y capacitación identificadas en el diagnóstico. Este plan establecerá las directrices y actividades necesarias para abordar las áreas de mejora detectadas.

IMPLEMENTAR: Implica poner en marcha las estrategias y actividades propuestas en la fase anterior, priorizando los temas a abordar según su relevancia y urgencia, y asignando los recursos necesarios para su ejecución.

REALIZAR SEGUIMIENTO: Consiste en revisar periódicamente los avances del plan de acción para garantizar el cumplimiento de las metas y evaluar la efectividad de las actividades realizadas.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-02
	Versión:	7	
	Fecha:	24/01/2025	
	Página 15 de 28		

EVALUAR: Esta fase consiste en medir los resultados alcanzados y verificar el cumplimiento de las metas propuestas en el PIC. La evaluación debe realizarse al final de cada año, siguiendo tres niveles de evaluación que permitan analizar la eficacia de las acciones ejecutadas.

PROCESO DE CONSOLIDACIÓN DE NECESIDADES: La Dirección Administrativa y Financiera tiene la responsabilidad de recoger, clasificar y analizar toda la información de los proyectos de aprendizaje (PAE) formulados en la entidad. Este proceso facilita la fijación de prioridades y la inclusión de las necesidades detectadas en la formulación del PIC. La información obtenida debe clasificarse de manera que permita una toma de decisiones eficiente y comparativa.

PROCESO DE PROGRAMACIÓN DEL PIC: Este proceso implica tomar decisiones sobre los problemas de aprendizaje a abordar, organizar las actividades de capacitación y determinar la mejor distribución de los recursos disponibles. La programación debe ser registrada en un documento sintético que resuma el Plan Institucional de Capacitación.

PROCESO DE EJECUCIÓN DEL PIC: La ejecución del PIC involucra la puesta en marcha de las distintas acciones para garantizar que las estrategias y métodos de aprendizaje previstos se lleven a cabo. Se debe iniciar con la divulgación y coordinación con las diferentes dependencias de IMVIYUMBO y los proveedores de capacitación, y promover el autoaprendizaje mediante redes de conocimiento.

Mediante la divulgación del PIC, se coordina con las áreas involucradas y se realiza un control y evaluación de las acciones ejecutadas.


Referentes del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023–2030

El PNFC sugiere considerar los siguientes aspectos clave en el desarrollo del plan de capacitación:

- ✓ Vocación de servicio público.
- ✓ Normatividad sobre conducta moral y ética de los servidores públicos.
- ✓ Defensa y cuidado del patrimonio público.
- ✓ Clima laboral.
- ✓ Gestión de la información y la seguridad digital.
- ✓ Gestión del riesgo y prevención de la corrupción.
- ✓ Código de integridad y manejo de conflictos de interés.
- ✓ Cultura organizacional y cambio cultural.
- ✓ Competencias comportamentales, según lo estipulado en el Decreto 815 de 2018, compilado en el Decreto 1083 de 2015.
- ✓ Fines Generales de la Capacitación

Obligaciones de la Entidad:

- ✓ Formar servidores competentes, capaces de agregar valor a los productos y procesos en los que intervienen.
- ✓ Fortalecer la gestión pública para lograr una administración más honesta y transparente.
- ✓ Garantizar una mejor atención al ciudadano, quien es el cliente principal de los servicios a cargo del Estado colombiano.
- ✓ Incluir en el presupuesto recursos suficientes para los planes estratégicos de desarrollo del talento humano, de acuerdo con las normas presupuestales

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-02	
		Versión:	7
		Fecha:	24/01/2025
		Página 16 de 28	

- vigentes.
- ✓ Involucrar a todos los funcionarios de IMVIYUMBO en el fortalecimiento del clima laboral.
 - ✓ Facilitar la asistencia de los funcionarios a los eventos de capacitación programados por la entidad.

Obligaciones de los funcionarios:

- ✓ Participar activamente en las actividades del plan de capacitación de la entidad.
- ✓ Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio.
- ✓ Contribuir en la evaluación de los planes y programas estratégicos institucionales.
- ✓ Proponer acciones de mejora dentro de los planes estratégicos de IMVIYUMBO.
- ✓ Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.

ENFOQUE PEDAGÓGICO


Conforme a lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), tiene la responsabilidad de formular y actualizar el Plan Nacional de Capacitación. El diseño de cada empleo debe incluir el perfil de competencias, tal como se señala en la Ley 909 de 2004. La capacitación y formación de los empleados públicos están orientadas al desarrollo de sus capacidades, habilidades, valores y competencias, con el objetivo de mejorar su eficacia personal, grupal y organizacional.

El Decreto 4665 de 2007 adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación, cuyo objetivo es desarrollar habilidades para el diseño de planes institucionales de capacitación, con énfasis en el desarrollo de competencias laborales a través de proyectos de aprendizaje en equipo.


RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El proceso de identificación de necesidades de capacitación es crucial para asegurar un impacto positivo del plan en los resultados de la entidad. La Dirección Administrativa y Financiera realizó una encuesta dirigida a todos los servidores de IMVIYUMBO para determinar las necesidades de capacitación. Los resultados de esta encuesta revelaron los temas con mayor demanda, los cuales se incluirán en el plan de capacitación para el año 2025.

ITEM	TEMAS	PROCESO
1	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Gestión de Planeación
2	Políticas Institucionales	Gestión de Planeación
3	Seguridad Digital	Gestión TIC
4	Capacitación CPC	Gestión Financiera y Planeación
5	Manual de Identidad	Gestión Comunicaciones
6	Secop II – Actas de Seguimiento	Gestión Jurídica


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-02	
		Versión:	7
		Fecha:	24/01/2025
		Página 17 de 28	

7	Secop II – Plan de Pagos	Gestión Jurídica
8	Supervisión Actas de Seguimiento	Gestión Jurídica
9	Sigep II	Gestión Jurídica
10	Conflicto de Interés	Talento Humano y Gestión Jurídica
11	Contratación – Estudios Previos	Gestión Jurídica
12	Código Disciplinario	Gestión Jurídica
13	Gestión Documental	Gestión Documental
14	Política de Servicio Al Ciudadano	Gestión Gerencial
15	Jornada de Inducción y Reinducción	Gestión del Talento Humano
16	Evaluación del desempeño Laboral	Gestión del Talento Humano
17	Herramientas TIC	Gestión TIC
18	Código de Integridad	Gestión del Talento Humano
19	Atención al Usuario	Talento Humano / Dirección Técnica
20	Procedimiento Autocontrol	Control Interno
21	Auditoría Interna	Control Interno
22	Rendición de Cuentas a la Contraloría	Control Interno
23	Uso y Manipulación Adecuado de Herramientas	Profesional SST
24	Curso Virtual del SG-SST (50 horas)	Profesional SST
25	Inducción del SG-SST	Profesional SST
26	Higiene Postural	Profesional SST
27	Identificación de los riesgos y peligros	Profesional SST
28	Estilos de vida saludable	Profesional SST
29	Manejo de Estrés	Profesional SST
30	Autocuidado	Profesional SST
31	Primeros Auxilios	Profesional SST
32	Manejo de Extintores	Profesional SST
33	Riesgo Transito	Profesional SST
34	Acoso Laboral	Profesional SST
35	Funciones y Responsabilidades del COCOLA	Profesional SST
36	Riegos Físico	Profesional SST


	<p align="center">SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>		Código: PL-GTH-02	
			Versión:	7
			Fecha:	24/01/2025
			Página 18 de 28	

CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN 2025


No.	TEMAS DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO	PARTICIPANTES	FECHA TENTATIVA DE CAPACITACION	RESPONSABLE
1	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Fortalecer los conocimientos sobre los temas de gestión institucional y desarrollar habilidades para su aplicación en el ejercicio del día a día.	Todos los servidores públicos de IMVIYUMBO	Mayo	Proceso Gestión de Planeación
2	Políticas Institucionales	Fortalecer los conocimientos sobre los temas de Políticas institucionales y desarrollar habilidades para su aplicación en el ejercicio del día a día.	Todos los servidores públicos de IMVIYUMBO	Abril	Proceso Gestión de Planeación
3	Seguridad Digital	Capacitar a los funcionarios con el fin de promover un entorno digital confiable y seguro, que maximice los beneficios económicos y sociales de todos los actores públicos y privados, impulsando la competitividad y productividad en todos los sectores de la economía.	Todos los funcionarios de IMVIYUMBO	Junio	Proceso Gestión TI
4	Capacitación CPC	Orientar a los funcionarios para ofrecer un marco para la comparación internacional de estadísticas relativas a los productos y orientar la elaboración o la revisión de planes de clasificación de productos existentes para hacerlos compatibles con normas internacionales	Todos los servidores públicos de IMVIYUMBO y contratistas de apoyo	Febrero	Proceso Gestión Contable y Financiera / Proceso Gestión de Planeación

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-02	
			Versión:	7
			Fecha:	24/01/2025
			Página 19 de 28	


5	Manual de Identidad	Garantizar que la marca de IMVIYUMBO se exprese de manera coherente en todos sus canales y soportes. Esto se logra estableciendo pautas para que la marca se presente de manera efectiva y poderosa ante los usuarios	Todos los servidores públicos de IMVIYUMBO y contratistas de apoyo	Marzo	Proceso Gestión de Comunicación y Divulgación Pública
6	Secop II (Actas de seguimiento)	Capacitar a los funcionarios implicados en la nueva versión del SECOP (Sistema Electrónico de Contratación Pública) para pasar de la simple publicidad a una plataforma transaccional que permite a Compradores y Proveedores realizar el Proceso de Contratación en línea SECOP II.	Todos los servidores públicos de IMVIYUMBO y contratistas de apoyo	Febrero	Proceso Gestión Jurídica
7	Secop II (Plan de pagos)	Capacitar a los funcionarios implicados en la nueva versión del SECOP (Sistema Electrónico de Contratación Pública) para pasar de la simple publicidad a una plataforma transaccional que permite a Compradores y Proveedores realizar el Proceso de Contratación en línea SECOP II.	Supervisores y apoyos administrativos a la supervisión	Enero	Proceso Gestión Jurídica
8	Sigep II	Los objetivos del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II) son: registrar y almacenar la información en temas de organización institucional y personal al servicio del Estado; facilitar los procesos, seguimiento y evaluación del Instituto.	Todos los servidores públicos de IMVIYUMBO y contratistas de apoyo	Marzo	Proceso Gestión Jurídica

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-02	
	Versión:	7		
	Fecha:	24/01/2025		
	Página 20 de 28			


9	Informes de Supervisión / Actas de Seguimiento	Orientar a los supervisores en el rol que desempeñan, tanto para dirigir como para revisar el diligenciamiento de los informes de supervisión que entregan los contratistas.	Empleados que cumplen función de supervisión	Marzo	Proceso Gestión Jurídica
10	Conflicto de Interés	Sensibilizar a los funcionarios y todo el personal para que aprendan a identificar, prevenir y gestionar situaciones en las que sus intereses personales puedan afectar el cumplimiento de sus funciones en la Entidad	Todos los servidores públicos de IMVIYUMBO y contratistas de apoyo	Junio	Proceso Gestión del Talento Humano y Proceso Gestión Jurídica
10	Gestión Documental y Archivo	Capacitar a los funcionarios y demás servidores públicos responsables de la administración de la documentación con el fin de reconocer la normatividad vigente y las orientaciones metodológicas impartidas por el Archivo General de la Nación y demás normas aplicables a la gestión documental para el fortalecimiento del Subsistema de Gestión Documental de la Entidad.	Todos los servidores públicos de IMVIYUMBO y contratistas de apoyo	Junio	Proceso Gestión Documental y Archivo
11	Contratación – Estudios Previos	Fortalecer el proceso de estudios y documentos previos que soportan la etapa precontractual orientado a establecer la oportunidad y conveniencia técnica, jurídica y financiera de las necesidades a contratar identificadas por la entidad. Conformar un equipo multidisciplinario que se encargue de	Servidores Públicos y personal de apoyo	Julio	Proceso Gestión Jurídica

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-02	
			Versión:	7
			Fecha:	24/01/2025
			Página 21 de 28	


		la estructuración de los documentos precontractuales.			
12	Jornada de Inducción y Reinducción	Capacitar 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. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios.	Todos los servidores públicos de IMVIYUMBO	Marzo	Proceso Gestión del Talento Humano
13	Evaluación del Desempeño	Capacitar a los servidores públicos que hacen parte del proceso de evaluación (Evaluadores y Evaluados), con el fin de saber cómo funciona el aplicativo EDL-APP y la asignación de los roles. Fijación de compromisos laborales y demás.	Evaluadores y evaluados de la entidad	Enero	Proceso Gestión del Talento Humano
14	Herramientas TIC	Las TIC son herramientas que fortalecen la enseñanza y el aprendizaje, así como aumentan las oportunidades para acceder al conocimiento, desarrollar habilidades colaborativas e inculcar valores positivos a los estudiantes. Sin duda, las Tecnologías de la Información y Comunicación han venido para quedarse.	Servidores Públicos y personal de apoyo	Agosto	Proceso Gestión TI
15	Código de Integridad y Valores	Se busca que los funcionarios conozcan el código general del servicio público, reconociendo la	Servidores Públicos y personal de apoyo	Agosto	Proceso Gestión del Talento Humano

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-02	
			Versión:	7
			Fecha:	24/01/2025
			Página 22 de 28	


		importancia de trabajar incentivando las conductas positivas a favor de la legalidad, la vocación de servicio y el privilegio al bien general antes que el bien particular.			
16	Política de Servicio al Ciudadano entre otros temas, carta de trato digno al usuario.	Socializar a los funcionarios La Política de Servicio al Ciudadano, como una política pública transversal cuyo objetivo general es garantizar el acceso efectivo, oportuno y de calidad de los ciudadanos a sus derechos en todos los escenarios de relacionamiento con el Estado.	Servidores Públicos y personal de apoyo	Septiembre	Proceso Gestión Gerencial Procesos Misionales
17	Curso Virtual del SG-SST (50 horas)	Fortalecer y atender los cambios que se han generado en la entidad y sus esquemas impactando la Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	Servidores Públicos y personal de apoyo	Pendiente por definir con la ARL	Profesional SG-SST
18	Inducción del SG-SST	Proporciona a los empleados al inicio de sus labores la información básica de acuerdo a sus funciones y riesgos inherentes en su área de trabajo	Servidores Públicos y personal de apoyo	Marzo	Profesional SG-SST
19	Higiene postural	Reducir, prevenir la carga y daños en la columna vertebral principalmente cuando se realizan actividades de la vida diaria.	Servidores Públicos y personal de apoyo	Abril	Profesional SG-SST
20	Estilos de vida saludable	mejorar las condiciones y la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las ocupaciones laborales principalmente en la personal	Servidores Públicos y personal de apoyo	Agosto	Profesional SG-SST

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Código: PL-GTH-02	
			Versión:	7
			Fecha:	24/01/2025
			Página 23 de 28	

21	Manejo del estrés	Lograr un control adecuado y voluntario de la respiración, así como buscar generalizarlo a situaciones de estrés en el ambiente laboral.	Servidores Públicos y personal de apoyo	Mayo	Profesional SG-SST
22	Autocuidado	promoción de la salud y prevención de la enfermedad, el manejo de las situaciones cotidianas, y el control o aceptación de enfermedades o condiciones de la salud y/o el ambiente laboral.	Servidores Públicos y personal de apoyo	Junio	Profesional SG-SST
23	Primeros Auxilios	La conservación de la vida; evitar complicaciones físicas y psicológicas; así como asegurar el traslado de los accidentados a un centro asistencial en caso de un imprevisto.	Servidores Públicos y personal de apoyo	Marzo	Profesional SG-SST
24	Manejo de extintores	Es necesario saber cómo actuar para evitar que se propague un incendio. Sin embargo, hay cosas que tienes que tener previstas, como, por ejemplo, tener un extintor o saber dónde están ubicados, puede ser la diferencia entre un susto y una tragedia.	Servidores Públicos y personal de apoyo	Julio	Profesional SG-SST
25	Acoso Laboral	Desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgos profesionales	Servidores Públicos y personal de apoyo	Junio	Profesional SG-SST
26	Funciones y responsabilidades del COCOLA	Es necesario asesorarse sobre los procedimientos y programas y como deben ser diligenciados todos los documentos y registros que se generen para de esta forma	Comité De Convivencia Laboral	Febrero	Profesional SG-SST

	<p align="center"> SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN </p>		Código: PL-GTH-02	
			Versión:	7
			Fecha:	24/01/2025
			Página 24 de 28	

		garantizar el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST y poder demostrar trazabilidad de la gestión realizada en materia de Riesgos Laborales.			
27	Autocontrol emocional y empatía	Socializar los diferentes factores de riesgos presentes en la identificación del peligro físico, que pueden llegar a generar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, procurando a través de esta identificación temprana preservar, mantener y mejorar nuestra calidad de vida brindando ambientes de trabajo seguros.	Servidores Públicos y personal de apoyo	Octubre	Profesional SG-SST
28	Código disciplinario	Socializar herramientas contenidas en el Código Disciplinario, el cual tiene como función garantizar que los servidores públicos y los particulares que ejercen funciones públicas se comporten de acuerdo con lo fines y funciones del Estado.	Servidores Públicos y personal de apoyo	Octubre	Proceso Gestión Jurídica


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-02	
		Versión:	7
		Fecha:	24/01/2025
		Página 25 de 28	

ANEXOS


- a) Formato solicitud de capacitación
- b) Programa de Inducción y Reinducción
- c) Indicadores
- d) Cronograma

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

N°	DESCRIPCIÓN	PRODUCTOS	RESPONSABLE	TIEMPO
1	Programar inducción al nuevo empleado a través del formato programa de inducción y re- inducción, de IMVIYUMBO.	Formato programa de Inducción	Director Administrativo y Financiero	2 horas
2	Presentar al nuevo funcionario los fundamentos y filosofía de la Entidad: Misión, Visión, Políticas, Objetivos, Principios, valores (entrega de manual)	Inducción	Superior Inmediato o su delegado	2 horas
3	Entrega del Manual de Inducción y Re inducción al personal de la entidad para la consulta de: <ul style="list-style-type: none"> - Código de Integridad. - Código de Buen Gobierno. - Creación y organización de la entidad. - Estructura organizacional - Organigrama. - Funciones por área. - Situaciones administrativas. - Régimen salarial y prestacional. - Evaluación del Desempeño. - Acuerdos de Gestión. - Capacitación, bienestar social e Incentivos. - Deberes, derechos, prohibiciones y Sanciones. - Delitos contra la administración pública. - Retiro del servicio público - Seguridad social. 	Inducción	Director Administrativo y Financiero Superior Inmediato Servidor público interesado	2 horas

	<p style="text-align: center;">SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>		Código: PL-GTH-02	
			Versión:	7
			Fecha:	24/01/2025
			Página 26 de 28	

	<ul style="list-style-type: none"> - Horario de trabajo. - Responsabilidades y autoridades. - Políticas del área de trabajo. - Normas. 			
4	Comunicar y explicar las funciones a desempeñar en el cargo.	Inducción	Superior Inmediato	2 horas
5	Presentar al nuevo servidor público a los funcionarios de la Entidad.	Inducción	Superior Inmediato o su delegado	1 hora
6	Evaluar el grado de entendimiento al funcionario de los temas vistos en la inducción para conocer en cuales es necesario reforzar		Superior Inmediato	1 hora
7	Coordinar para el caso de re inducción, la socialización con los servidores públicos sobre la forma de acceder y consultar sobre el Manual de Inducción y Reinducción de IMVIYUMBO.	Re inducción	Superior Inmediato o su delegado	1 hora
8	Dejar registro en el formato Control de Asistencia, cuando se lleven a cabo las actividades de socialización para la consulta del manual de inducción y Re-inducción.	Control de asistencia	Superior Inmediato o su delegado	2 horas
9	Coordinar para el caso de re inducción, la socialización con los servidores públicos sobre la forma de acceder y consultar sobre el Manual de Inducción y Reinducción de IMVIYUMBO.	Re inducción	Superior Inmediato o su delegado	1 hora


	<p style="text-align: center;">SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>		Código: PL-GTH-02	
			Versión:	7
			Fecha:	24/01/2025
			Página 27 de 28	

INDICADORES

A continuación, se presentan algunos indicadores clave que deben considerarse para el diseño y evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de IMVIYUMBO para el año 2025:

DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	INDICADORES DE EFICACIA
Cumplimiento de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.	Índice de ejecución del plan: (N° de capacitaciones realizadas (X) / Total de capacitaciones programadas. (Y)) *100

SE ANEXA ENCUESTA APLICADA A LOS FUNCIONARIOS DE IMVIYUMBO PARA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN E INFORME.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-02	
		Versión:	7
		Fecha:	24/01/2025
		Página 28 de 28	

RUTA DE APROBACIÓN VERSIÓN 7					
Elaboró		Revisó		Aprobó	
Nombre	Nelcy Lorena Gaviria Cano	Nombre	Luisa Fernanda González Rivas	Comité de Gestión y Desempeño	
Cargo	Contratista Profesional de Apoyo	Cargo	Director Administrativo y Financiero	Fecha	Acta No 110-02-06-01 24/01/2025

ANEXO

Control de Cambios:

Nota: Los documentos obsoletos se les da de baja del Sistema Integrado de Gestión Institucional.

Versión	Fecha (dd/mm/aa)	Descripción de la actualización
1	29/06/2018	Creación del Documento.
2	20/01/2021	Actualización del Documento vigencia 2021
3	13/08/2021	Actualización del Documento – Ajustes al cronograma
4	21/01/2022	Actualización del Documento vigencia 2022
5	20/01/2023	Actualización del Documento vigencia 2023
6	24/01/2024	Actualización del Documento vigencia 2024
7	24/01/2025	Actualización del Documento vigencia 2025