

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**  
**Talento Humano**  
**Dirección Administrativa y Financiera**

**EMPRESA DE PARQUES Y EVENTOS DE ANTIOQUIA ACTIVA**

**ENERO, 2025**



## TABLA DE CONTENIDO

1.INTRODUCCIÓN.....	3
<b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -MIPG</b> .....	4
2. OBJETIVOS.....	4
Objetivo General .....	4
Objetivos Específicos.....	4
3.ALCANCE .....	5
4.MARCO NORMATIVO.....	5
5.GLOSARIO (TERMINOLOGÍA Y DEFINICIONES).....	6
6. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN:.....	7
6.1 Inducción: .....	7
6.2 Estrategia en el momento de ingreso y ubicación en el puesto de trabajo .....	7
6.3 Reinducción: .....	8
6.4 Entrenamiento en el puesto de trabajo .....	8
7.COBERTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	8
8.RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024.....	9
9.EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	9



# 1.INTRODUCCIÓN

Para la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia ACTIVA, es una prioridad el acompañamiento y desarrollo del talento humano; es por eso que el Plan Institucional de Capacitación tiene como finalidad desarrollar competencias laborales que le permita a los empleados públicos y trabajadores oficiales de la entidad mejorar en su desempeño en la entidad.

Formar funcionarios públicos que se reconozcan como sujetos de cambio y de potencialidades, permite que cada uno de los integrantes del equipo aporte en el proceso laboral en el que se encuentra y continúe creciendo a nivel personal, profesional y laboral. Es así como el crecimiento de la organización se verá impactado pues personas y organización son interdependientes en el sistema organizacional.

Este plan Institucional de Capacitación, es un esbozo de la formación y entrenamiento que deben recibir las personas para mejorar el desempeño laboral, se beneficiarán sus empleados públicos y/o trabajadores oficiales; generando articulaciones con instituciones que aporten al objetivo de gestionar el conocimiento en la organización.



## MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -MIPG

Las entidades públicas cuentan con retos permanentes al ser entendidas como sistemas abiertos, dinámicos y por ende de cambio, la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia -ACTIVA está inmersa en esta realidad; es por ello que en el marco de las nuevas tendencias económicas, sociales y políticas es necesario que la gestión pública genere procesos de reingeniería partiendo de la formación de su talento humano, facilitando la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, con el propósito de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida. Es por ello, que desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se pretende el incremento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública.

El empleo público en este orden de ideas requiere funcionarios competentes, apasionados por el servicio, innovadores y comprometidos que generen impacto en los grupos de valor y vayan en pro de los fines del Estado y al desarrollo del objeto social de la entidad.

De esta manera, el área de talento humano apoya en la estrategia organizacional y aporta a los servidores públicos la posibilidad de desarrollarse dentro de su ciclo de vida en la Entidad, teniendo en cuenta las necesidades y motivaciones de su personal alineadas a las necesidades propias de la entidad.

## 2. OBJETIVOS

### Objetivo General

Generar acciones estratégicas para el desarrollo de las competencias laborales de los funcionarios de la Entidad mediante capacitaciones internas y externas en colaboración con otras Entidades, esto contribuirá al fortalecimiento de las competencias de los equipos de trabajo y a mejorar la capacidad técnica de las áreas que apoyan cada uno de los procesos de la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia – ACTIVA.

### Objetivos Específicos

- Promover el desarrollo integral del recurso humano, el afianzamiento de una ética de los servidores, el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos, objetivos, procesos y procedimientos de la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia -ACTIVA.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.



- Contribuir al desarrollo de las habilidades blandas y habilidades técnicas individuales contempladas en los manuales de funciones y de competencias laborales del servidor público en cada uno de los servidores.

### 3. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia con la detección de necesidades de formación desde el proceso de selección e inducción y finaliza con la evaluación del impacto del mismo. Las necesidades de formación pueden partir de una necesidad individual o de una unidad de trabajo; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

### 4. MARCO NORMATIVO

- 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.
- Decreto 682 de 2001, Por el cual se adopta el plan nacional de formación y capacitación de servidores públicos.
- 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.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en el mes de mayo de 2019.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
- 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.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación –PIC DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. De acuerdo con la citada



Guía, “La normativa vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales”.

- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Resolución 390, del 30 de mayo de 2017, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.

## 5. GLOSARIO (TERMINOLOGÍA Y DEFINICIONES).

**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” (Decreto-Ley 1567 de 1998- Art.4).

“Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

**Formación:** Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas.

**Educación no formal:** Denominada para el trabajo y el desarrollo Humano, según lo señala el Decreto 4904 de 2009, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales.

**Educación informal:** De acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994, es todo conocimiento libre y espontaneo adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

**Los programas de Inducción y Re inducción:** están orientados a fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público, suministrar información para conocimiento de la Entidad.



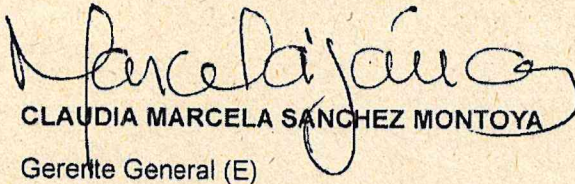
## 8. RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025.

Partiendo de los lineamientos dispuestos por los directivos, existe presupuesto reducido en la Entidad; por lo que se hace necesario la autoformación, formación en células de trabajo y articulación interinstitucional que permita mejorar las competencias de las personas vinculadas a la entidad.

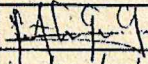
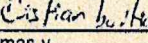
## 9. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La evaluación y el seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) por medio de las evidencias de los programas y talleres, fotografías, informes y las encuestas de satisfacción, donde se evalúa los contenidos, la logística, el desempeño del capacitador o formador, los métodos de formación, entre otros.

Dado en Medellín, el treinta y uno (31) de Enero 2025.



CLAUDIA MARCELA SANCHEZ MONTOYA  
Gerente General (E)

	NOMBRE	FIRMA
Proyectó	Yuli Alejandra Giraldo Gómez- Profesional Administrativo y de Talento Humano	
Aprobó	Cristian Mauricio Buriticá García -Director Administrativo y Financiero	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.



