

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-013-2026

(30 de enero de 2026)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL
DECRETO 612 DE 2018, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION
URBANA EDRU EICE”**

La Gerente General de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E. – EDRU E.I.C.E. en uso de sus atribuciones constitucionales, legales y en especial lo descrito en la Ley 872 de 2003, modificada por el Decreto 1499 de 2017, el Decreto 1083 de 2015 y el artículo 23 de la Resolución de Junta Directiva No. 20.15.1-001-2024 del 18 de julio de 2024, así como las demás normas que las modifiquen, desarrollen o complementen, y

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto 1499 de 2017, en su artículo 1°, sustituyó el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 - Único Reglamentario del Sector de Función Pública, con el fin de reglamentar el alcance del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno de que trata el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, actualizando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Que, la EDRU, mediante Resolución No. 10.15-029-2018 adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, articulado con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI 2014, y creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según lo estipulado en el Decreto Nacional 1499 de 2017.

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, que señala que *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”* Que, la Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17, señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.

Que, el Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal c) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos, sin indicar plazo para su adopción.

Que, el Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8 numeral 7 consagra, que los empleadores deben desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), sin indicar plazo para su adopción.

Que, el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, expedido por la Presidencia de la República, establece que *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”*.

Que, el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, indica que: *“Los programas de Bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterio de equidad, eficiencia mayor cobertura institucional”*.

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-013-2026

(30 de enero de 2026)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL
DECRETO 612 DE 2018, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION
URBANA EDRU EICE”**

Que, el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, indica que: *“Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley”.*

Que, el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, indica que: *“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.*

Que, el artículo 2.8.2.5.8 del Decreto 1080 de 2015, reglamenta las Leyes 594 de 2000 y 1437 de 2011, incluye de los instrumentos archivísticos para la gestión documental el Plan Institucional de Archivos – PINAR; el cual es un instrumento que permitirá planear, hacer seguimiento y articular con los planes estratégicos, la función archivística de acuerdo con las necesidades, debilidades, riesgos y oportunidades.

Que, el Decreto 1122 del agosto 30 de 2024, *“Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública”* en su artículo 2.1.4.4.1.1. *Ámbito de aplicación. “Las entidades obligadas del orden nacional, departamental y municipal, cualquiera que sea su régimen de contratación, deberán implementar Programas de Transparencia y Ética Pública con las características, estándares, elementos, requisitos, procedimientos y controles mínimos que para tales efectos establezca la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República”.*

Que, el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) es un instrumento obligatorio de gestión diseñado para prevenir riesgos de corrupción, lavado de activos y soborno en entidades públicas, fundamentado principalmente en la Ley 2195 de 2022 y el Decreto 1122 de 2024. Este programa establece la debida diligencia, gestión de riesgos y la cultura de integridad (antisoborno) como pilares fundamentales para la administración pública, integrándose con el modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Que, el Decreto 1008 de 2018, Establecen los Lineamientos Generales de la Política de Gobierno Digital y se subroga el capítulo 1 del título 9 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1078 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Que, dentro de la Política de Gobierno Digital, se encuentra contemplado el Plan Estratégico de Tecnología de la Información - PETI, el cual debe ser adoptado por la entidad, con el fin de garantizar la armonía en la articulación y en el desarrollo de la Política de Gobierno Digital.

Que, de acuerdo con el artículo 2.2.9.1.2.1 del Decreto 1078 de 2015 (DUR-TIC), por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Tecnologías de la

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-013-2026

(30 de enero de 2026)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL
DECRETO 612 DE 2018, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION
URBANA EDRU EICE”**

Información y las Comunicaciones, la política de gobierno digital' será definida por, MinTIC y se desarrollará a través de componentes y habilitadores transversales que, acompañados de lineamientos y estándares, permitirán el logro de propósitos que generarán valor público en un entorno de confianza digital a partir del aprovechamiento de las TIC.

Que, según el numeral 2, del artículo anteriormente citado, los habilitadores transversales de la política de gobierno digital, son los elementos fundamentales de seguridad y privacidad de la información, arquitectura y servicios ciudadanos digitales, que permiten el desarrollo de los componentes y el logro de los propósitos de dicha política.

Que, la Resolución 00500 del 10 de marzo del 2021 *“Por la cual se establecen los lineamientos y estándares para la estrategia de seguridad digital y se adopta el modelo de seguridad y privacidad como habilitador de la política de Gobierno Digital”*

Que, la Resolución 0448 de 2022, por la cual se actualiza la Política General de Seguridad y Privacidad de la Información, Seguridad Digital y Continuidad de los servicios del Ministerio/Fondo de Tecnologías, de la Información y las Comunicaciones, se definen lineamientos frente al uso y manejo de la información y se deroga la resolución 2256 de 2020.

Que, el Decreto 612 de 2018, adicionó al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

“2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año”:

1. *Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR*
2. *Plan Anual de Adquisiciones*
3. *Plan Anual de Vacantes*
4. *Plan de Previsión de Recursos Humanos*
5. *Plan Estratégico de Talento Humano*
6. *Plan Institucional de Capacitación*
7. *Plan de Incentivos Institucionales*
8. *Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo*
9. *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*
10. *Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -PETI*

Que, en sesión llevada a cabo el 29 de enero de 2026, por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño se revisaron y se aprobaron los siguientes planes institucionales que le aplican a la EDRU E.I.C.E.:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Estratégico de Talento Humano
3. Plan Institucional de Capacitación

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-013-2026

(30 de enero de 2026)

“POR LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL DECRETO 612 DE 2018, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION URBANA EDRU EICE”

4. Plan de Incentivos Institucionales
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Programa de Transparencia y Ética Publica
7. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -PETI
8. Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información
9. Plan de seguridad y privacidad de la información
10. Plan de acción institucional

Que, con fundamento en lo antes expuesto, la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana –EDRU E.I.C.E.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar los planes institucionales para la vigencia 2026 que se relacionan a continuación:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Estratégico de Talento Humano
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Plan de Incentivos Institucionales
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Programa de Transparencia y Ética Publica
7. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -PETI
8. Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información
9. Plan de seguridad y privacidad de la información
10. Plan de acción institucional

ARTÍCULO SEGUNDO: Estos planes son aplicables a los funcionarios y contratistas de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU EICE y tendrán que ser socializados a través de la página web, capacitaciones, inducciones y reinducciones que se programen, de acuerdo a las temáticas definidas en su contenido.

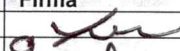
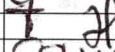

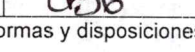


ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Se expide en Santiago de Cali el 30 de enero de 2026.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE


MARÍA ALEXANDRA PACHECO MUÑOZ.
Gerente General

Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana - EDRU E.I.C.E.

	nombre	Cargo / Actividad	Firma
Proyectó	Julian Gomez Alarcón	Contratista Oficina de Planeación	
Proyectó	Adriana Millan Azcarate	Contratista Oficina de Planeación	
Revisó	Jorge Andrés Martínez Zambrano	Jefe Oficina de Planeación	
Revisó	Carolina Soto Flórez	Jefe Oficina Jurídica	
Revisó	Sandra Idali Arévalo Peña	Directora Administrativa	
Aprobó	Ana Maria Gil Rodríguez	Secretaria General	

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.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES




	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. OBJETIVOS	3
1.1 OBJETIVOS GENERAL.....	3
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
2 ALCANCE	4
3 RESPONSABILIDAD	5
4 TERMINOS Y DEFINICIONES	5
5 CONTENIDO.....	7
5.1 Principios Rectores de la Capacitación.....	7
5.2 Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos (Política de Formación)	8
5.2.1 Conceptuales.....	8
5.2.2 Pedagógicos	9
5.3 Líneas Programáticas Para Enmarcar Los Proyectos De Aprendizaje En Equipo 2026.....	9
5.3.1 Inducción.....	10
5.3.2 Reinducción	11
5.3.3 Plan Institucional de capacitación	12
5.3.4 Red institucional de capacitaciones	12
5.4 Fases para la formulación del plan institucional de capacitación.....	13
5.4.1 Sensibilización.	13
5.4.2 Diagnóstico.	13
5.5 Ejes Estratégicos	13
5.5.1 Creación del conocimiento y la innovación	14
5.5.2 Creación del valor público.....	14
5.5.3 Transformación digital.....	15
5.5.4 Probidad y ética de lo público	15
5.6 Diagnóstico de necesidades de capacitación	15

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4

5.7	Ejecución	16
5.7.1	Responsabilidades.....	16
5.8	Recursos para la Ejecución del Plan Institucional de Capacitación	19
6	DOCUMENTOS Y REGISTROS.....	19
7	NORMATIVIDAD.....	19
8	CONTROL DE CAMBIOS	20

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

INTRODUCCIÓN


Mediante el Acuerdo 070 de 2000, el Concejo del Municipio de Santiago de Cali autorizó al Gobierno Municipal, la creación de la Empresa de Renovación Urbana para el municipio de Santiago de Cali.

En desarrollo de tales atribuciones, el Alcalde de Santiago de Cali, mediante el Decreto 084 Bis de 2002, creó la Empresa Municipal de Renovación Urbana EICE, señalando los elementos fundamentales constitutivos y esenciales para su creación: (a) su denominación. (b) naturaleza jurídica, (c) patrimonio, (d) vinculación al Departamento Administrativo de Planeación Municipal, (e) su sede o domicilio, (f) y una Junta Directiva y un Gerente General como los órganos superiores de administración y dirección, así como la forma de su designación, y desde el punto de vista institucional, su objeto, funciones y atribuciones como ente descentralizado distrital.

Mediante el Acuerdo 0536 de 2022, el Honorable Concejo Distrital modificó la denominación de la entidad como Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU – EICE, modificándose y ampliándose sustancialmente su objeto social y misional.

A través del Decreto 4112.010.20.0224 de 2024, el alcalde del Distrito de Santiago de Cali aprobó la nueva estructura organizacional de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU – EICE., contando actualmente dentro de su planta de persona, con 12 servidores públicos, así:

(...)


	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4 Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026



Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la guía Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030, señala los lineamientos, prioridades y mecanismos que todas las entidades del sector público deben atender para la formulación y aplicación de su PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, el cual, está dirigido al personal vinculado.

El PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, es el conjunto de acciones que una entidad realiza anualmente mediante capacitaciones que están orientadas a permitir 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 del Estado, con una atención y un servicio eficiente, eficaz, efectivo y de calidad a la ciudadanía.

La formulación del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN se realiza a partir de un diagnóstico de necesidades de aprendizaje, el cual, permite identificar aquellos factores a

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4

fortalecer en los servidores públicos para mejorar la gestión institucional, y con ello, definir una serie de capacitaciones a ejecutar durante la anualidad. Este proceso se establece bajo los parámetros del Plan Nacional de Capacitación y Formación PNFC 2020 – 2030.

Así mismo, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el corazón y el activo más importante de una entidad, es por esto que, la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E., está comprometido con la capacitación integral de sus servidores públicos y contratistas 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 Capacitación del año 2026, siendo éste la hoja de ruta de las actividades a desarrollar durante la vigencia en materia de formación y capacitación.


1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVOS GENERAL

Contribuir al fortalecimiento institucional de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E., mediante el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y actitudes de sus servidores públicos y contratistas, alineados con los objetivos estratégicos, los procesos institucionales y las necesidades de desempeño, a través de acciones de formación y capacitación enmarcadas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer la estrategia y temática de capacitación del PLAN INSTITUCIONAL DE

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4


CAPACITACIÓN 2026.

- Contribuir al mejoramiento institucional y de desempeño de los servidores públicos y contratistas, fortaleciendo las competencias desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias individuales encada uno de los servidores públicos y contratistas.
- Integrar a los servidores públicos y contratistas que se vinculen a la EDRU E.I.C.E., a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, estimulando el sentido de pertenencia hacia la misma, por medio del programa de Inducción.
- Reorientar por medio del plan de capacitaciones y reinducción a los funcionarios en los cambios producidos por la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA -EDRU E.I.C.E, de manera que los procesos y actividades se alineen a los propósitos de la entidad.

2 ALCANCE

El Plan de Capacitación aplica para todos los funcionarios y contratistas de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E – EDRU E.I.C.E. La participación de los contratistas no genera ni reconoce una relación laboral con la entidad, pero se incluye en el plan con el propósito de fortalecer la cultura organizacional y promover el desarrollo profesional de las personas al servicio de la entidad.

El plan inicia con la identificación de necesidades de capacitación y finaliza con la evaluación y cierre de las actividades, incluyendo la planificación, ejecución, seguimiento y medición de resultados de las acciones formativas, orientadas al fortalecimiento de competencias y

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4

desempeño del personal.

3 RESPONSABILIDAD


- Gerencia General
- Secretaría General
- Jefes de Oficina
- Directores de áreas
- Funcionarios y contratistas

4 TERMINOS Y DEFINICIONES

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 - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- 2008 - DAFP).

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).

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.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4

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).

Educación Informal: La educación informal es el 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).


Educación Formal: Es educación formal la 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 1567 de 1998 Ar.4).

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.

Planes de capacitación: los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de áreas de trabajo y de los

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4 Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG: es un marco de referencia diseñado por el gobierno colombiano para fortalecer la gestión y el desempeño de las entidades públicas. Articula los sistemas de gestión y control interno, enfocándose en la eficiencia, integridad y transparencia para satisfacer las necesidades de los ciudadanos.


5 CONTENIDO

5.1 Principios Rectores de la Capacitación

La capacitación, en la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E., deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998.

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, deber ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos que le apliquen.
- **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,

Página 7 de 23

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4 Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026


deben contar con la participación activa de los empleados.

- **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 casos concretos y en la solución de problemas específicos de la EDRU E.I.C.E.

5.2 Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos (Política de Formación)

5.2.1 Conceptuales.

- **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- **Desarrollo de Competencias laborales:** Se define competencias laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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.
- **Enfoque de la formación basada en Competencias:** Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4 Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

5.2.2 Pedagógicos

- **La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos la persona desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- **El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.
- **Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación aprendizajes.


5.3 Líneas Programáticas Para Enmarcar Los Proyectos De Aprendizaje En Equipo 2026.

Para el año 2026 se establecieron las siguientes líneas programáticas, acorde a las consideraciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño:

Gestión estratégica: Fomenta la cultura organizacional, el cambio y la mejora continua.

Gestión de planeación: Promover la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la generación de indicadores y la medición.

Gestión de comunicaciones y servicio al ciudadano: Conocimiento del ciudadano, recepción, y flujo de información, canales de comunicación y diálogo permanente, manejo y uso de las

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4

herramientas tecnológicas.

Gestión del riesgo: Promover la cultura que mitigue o prevenga situaciones de riesgo institucional, de corrupción o de seguridad y salud en el trabajo, y cultura de auto cuidado y prevención.

Estructura del Plan Institucional de Capacitaciones EDRU E.I.C.E.


La Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E. a través de su Plan Institucional de Capacitación, busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento a las actividades de formación y capacitación para los servidores públicos y contratistas, con el fin de generar conocimientos, desarrollar y fortalecer competencias, para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Por consiguiente, el Plan Institucional de Capacitación 2026 se desarrolla en los siguientes subprogramas:

5.3.1 Inducción

El procedimiento de inducción de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EDRU E.I.C.E., tiene por objeto iniciar al servidor público y contratista en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad; familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

Por ello, la Gerencia General de la EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EDRU E.I.C.E., a través de la Dirección Administrativa, llevará a cabo un procedimiento de inducción resumida que se impartirá cada vez que un servidor público y contratista sea vinculado por la entidad, y tendrá por objetivo dar la bienvenida al funcionario; contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, sistemas de gestión implementados en la

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA EDRU E.I.C.E y sus áreas.

Igualmente, se realizará orientación en las actividades y funciones a desempeñar para el ejercicio de su cargo, así como la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, de las estrategias, objetivos y lineamientos generales de la entidad.

5.3.2 Reinducción


El procedimiento de Reinducción de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E. está dirigido a reorientar la integración del funcionario, a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que lo ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.

El procedimiento de reinducción se realiza a todos los funcionarios, por lo menos, cada dos años o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad.

El procedimiento de reinducción en la EDRU E.I.C.E. se desarrollará a través de los cronogramas que se establezcan, de conformidad con la actualización que se realice en la entidad.

Así los temas relacionados para realizar la reinducción, son, como mínimo los siguientes:

- ✓ Cambios en los modelos de gestión.
- ✓ Actualización normativa.
- ✓ Restructuraciones en la entidad.
- ✓ Capacitación en los sistemas de información nuevos.
- ✓ Actualizaciones de procesos de gestión documental.
- ✓ Implementación de nuevos procesos y procedimientos.
- ✓ Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- ✓ Código de Integridad
- ✓ Socialización de los planes institucionales y planes de acción

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4 Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Programa de Transparencia y Ética pública

5.3.3 Plan Institucional de capacitación

El Plan Institucional de Capacitación –2026 se formuló con base en la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por el DAFP, priorizando la necesidad de la entidad.


Para su formulación se desarrollaron las siguientes fases, así:

- Verificación de las líneas programáticas según la planeación estratégica de la EDRU E.I.C.E. y las políticas impartidas sobre el tema de capacitación por parte del Gobierno Nacional, para enmarcar los proyectos de aprendizaje en equipo.
- Análisis de las necesidades de capacitación según los perfiles y competencias de los funcionarios de la entidad

5.3.4 Red institucional de capacitaciones

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2026, se buscará el apoyo de entidades pertenecientes a la red institucional, conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Alcaldía del Distrito de Santiago de Cali.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Administradora de Riesgos Laborales (ARL Seguros Bolívar)
- Instituciones de Educación Superior
- Otras entidades y organizaciones.
- Expertos en la temática.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4 Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

5.4 Fases para la formulación del plan institucional de capacitación.

5.4.1 Sensibilización.

Esta fase busca generar conciencia en todo el personal de la EDRU E.I.C.E sobre la importancia de la cualificación y el desarrollo de competencias en los servidores públicos y contratistas a partir de procesos de capacitación. Esta sensibilización implica desde los cargos directivos hasta los cargos asistenciales. Para realizar la sensibilización se propone las siguientes actividades:


- Desarrollar estrategias de sensibilización sobre la importancia de la capacitación y formación permanente en los servidores públicos.
- Socialización del PNFC 2026 a directivos, jefes y servidores públicos en general.

5.4.2 Diagnóstico.

Para saber las necesidades de capacitación del personal, la EDRU E.I.C.E. debe diseñar técnicas de recolección de información que le permita establecer de manera rápida y sistemática sus necesidades. Para realizar el diagnóstico se proponen las siguientes actividades:

- Diseñar un instrumento tipo encuesta para ser diligenciada por cada área de la EDRU E.I.C.E.
- Para el diseño se deberá tener en cuenta los ejes del PNFC 2020-2030.
- Implementar instrumentos en una herramienta tecnológica para ser aplicado en línea.
- Analizar la información por parte de Talento Humano, estableciendo los porcentajes y las prioridades de capacitación.
- Realizar un análisis de las prioridades iniciales por área, nivel jerárquico, tipo y modalidad educativa.

5.5 Ejes Estratégicos

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4 Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

La Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU E.I.C.E en cumplimiento de la guía del plan nacional de capacitación orienta este plan basado en los siguientes ejes:




Fuente: *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.*

5.5.1 Creación del conocimiento y la innovación

- Competitividad e innovación.
- Big data.
- Análisis de indicadores y estadísticas.
- Pensamiento complejo.

5.5.2 Creación del valor público

- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.
- Análisis de impacto normativo.
- Modelos de seguimiento a la inversión pública.
- Seguridad ciudadana.
- Asociaciones público- privado.
- Gestión del riesgo y cambio climático.
- Gerencia de proyectos.
- Formulación de proyectos bajo MGA.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4 Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

5.5.3 Transformación digital

- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para gestión de datos.
- Comunicación y lenguaje tecnológicos.
- Aprobación y uso de la tecnología.
- Solución de problemas con tecnologías.

5.5.4 Probidad y ética de lo público

- Lenguaje claro.
- Comunicación asertiva.
- Empatía y solidaridad.
- Ética de lo público.
- Competencias comportamentales.
- Ética de lo público.
- Competencias Comportamentales.
- Vocación del servicio.
- Diversidad e inclusión en el servicio público.
- Resiliencia y solución pacífica de conflictos.


5.6 Diagnóstico de necesidades de capacitación

El diagnóstico de necesidades de capacitación de la EDRU, se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Líneas programáticas de capacitación propuestas por el gobierno nacional.
- Encuesta de necesidades de capacitación
- Análisis de las necesidades de capacitación.
- Consolidación de los planes de mejoramiento.

Analizada la información se determinaron los temas transversales a la Entidad y la cobertura de

Página 15 de 23

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

la capacitación en las diferentes áreas.

5.7 Ejecución

Esta fase se efectuará con el desarrollo de las acciones incluidas en el programa de capacitaciones, los cronogramas de capacitación de la red institucional y el programa de inducción y reinducción; obteniendo las evidencias de su desarrollo.

Se informará mediante la difusión interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2026 a los servidores y contratistas; las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

También se incluirán las actividades de capacitación que sean ofertadas por, o gestionadas con otras entidades, y que apunten al cumplimiento de las líneas programáticas definidas, o normatividad aplicable a la entidad.


Para garantizar el éxito en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, es importante el trabajo cooperativo y las corresponsabilidades entre varias dependencias, inclusive interinstitucional.

5.7.1 Responsabilidades

Área de talento humano

- Sensibilizar sobre el plan de capacitación 2026 y sobre la importancia del Plan Institucional de Capacitación.
- Acompañar a cada área en el análisis de sus necesidades de capacitación, a través de herramientas que permitan la recolección de necesidades de capacitación.
- Elaborar el cronograma para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación.

Página 16 de 23

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4

- Administrar la oferta de capacitación externa teniendo en cuenta las exigencias de la capacitación por competencias.
- Hacer seguimiento y evaluación a los eventos y programas de capacitación.

Oficina de planeación


- Seguimiento de avance del plan institucional de capacitación a través de los indicadores y matriz de seguimiento.

Jefes y directores de áreas

- Priorizar problemas o retos institucionales del área.
- Proporcionar información sobre los proyectos estratégicos del área y de la entidad.
- Participar en las reflexiones de los equipos para establecer las situaciones problemáticas del área.
- Motivar la participación de los integrantes del área en el análisis de las necesidades de capacitación.
- Evaluar la priorización de temáticas de capacitación por parte de los contratistas de su área.
- Garantizar el cumplimiento del plan de capacitación, así como los espacios para reuniones y horarios de aprendizaje.
- Evaluar la aplicación de aprendizaje derivado de las capacitaciones en el puesto de trabajo.
- Servidores Públicos y Contratistas.
- Participar en el análisis de necesidades de capacitación de su área.
- Asistir a los eventos y programas de capacitación.
- Aplicar los aprendizajes en su puesto de trabajo.

Oficina de control interno

- Suministrar información sobre los resultados de las evaluaciones de las áreas, resaltando las acciones de mejoramiento detectadas.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4 Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

- Apoyar la evaluación del impacto de la capacitación, registrando las situaciones ex – ante y ex – post de las problemáticas priorizadas en el Plan Institucional de Capacitación.

Evaluación y seguimiento

La fase de evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, se realizará de manera trimestral por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas, en los formatos establecidos por el sistema de gestión de calidad y será evaluado por la oficina de Planeación.


Al final del periodo de vigencia del Plan Institucional de Capacitación, cada área deberá realizar un análisis de la siguiente información:

a. Indicadores para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación

Los indicadores definidos para el Plan Institucional de Capacitación se encuentran diligenciados en el formato FICHA TÉCNICA PARA LA FORMULACIÓN DE INDICADORES – FOR-GAC-08. El seguimiento y control de los avances se realizará de manera periódica y articulada entre Talento Humano y la Oficina de Planeación, permitiendo medir el nivel de ejecución y cumplimiento de los planes de capacitación y bienestar e incentivos, los cuales constituyen componentes fundamentales para el logro de los objetivos y el progreso integral del Plan Estratégico de Talento Humano, por otro lado, el cumplimiento de actividades que contiene el Plan de acción.

b. Evaluación del impacto de la capacitación

El responsable de Talento Humano o quien haga sus veces responsables de la dirección y supervisión de los procesos y proyectos, con el acompañamiento del jefe la Oficina de Planeación, establecerán la evaluación del impacto de la capacitación, para medir sus resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser, como consecuencia de la asistencia de los servidores y contratistas a las diversas actividades de capacitación o formación. Anualmente

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4 Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

se presentarán los reportes respectivos.

5.8 Recursos para la Ejecución del Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación será financiado a través de presupuesto de funcionamiento, de conformidad con el valor aprobado en el Plan Anual de Adquisiciones para la vigencia 2026.

6 DOCUMENTOS Y REGISTROS


- PMA-DPI-01-01 PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA PÚBLICA.
- CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA EDRU.

7 NORMATIVIDAD

Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 de septiembre 23 de 2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleopúblico, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículos 15 y 36, que hacen mención a las capacitaciones.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículos 2.2.9.1, 2.2.9.3, 2.2.9.4, 2.2.9.5 y 2.2.9.6, donde se hace mención al plan de capacitaciones.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. - establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación.


Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

8 CONTROL DE CAMBIOS

FICHA CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	28-ene-2026	Versión inicial. Aprobado a través de acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 10.1.2.001-2025 del 31 de enero de 2025. Resolución de adopción No. 10.15-014-2025 de enero 31 de 2025.
2	19-may-2025	Se actualizó contenido del documento. Aprobado a través de acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 10.1.2.003-2025 del 9 de mayo de 2025. Resolución de adopción No. 10.15-053-2025 del 19 de mayo de 2025
3	05-ago-2025	Se actualizó encabezado del documento, código, versión y fecha de entrada en vigencia. Aprobado a través de acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 10.1.2.004-2025 del 1 de agosto de 2025. Resolución de adopción No. 10.15-084-2025 del 5 de agosto de 2025
4	30-ene-2026	Se revisa y actualiza el plan para la vigencia 2026, se actualiza versión, y fecha de entrada en vigencia. Aprobado a través de acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 10.1.2.001-2026 del 29 de enero de 2026. Resolución de adopción No. 10.15-013-2026 del 30 de enero de 2026

Página 20 de 23

Elaborado por:	Revisado por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		Resolución de Adopción	
Eliana Patricia Hurtado López Contratista Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	-Sandra Idalí Arévalo Peña – Director Administrativo -Adriana Millán Azcárate – Contratista – Aseguramiento de la Calidad – Oficina de Planeación -Jorge Andrés Martínez Zambrano – Jefe Oficina de Planeación	No Acta. 10.1.2.001-2026	Fecha: 29-ene-2025	No.: 10.15-013-2026	Fecha de expedición: 30-ene-2026

 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-01-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 4

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2026	CRONOGRAMA
--------------------------------------------------	-------------------

EJE	TEMA	NIVEL	RUTA ESTRATÉGICA	METODOLOGÍA	RESPONSABLE	OBSERVACIONES	CANTIDAD DE EVENTOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Creación de valor Público	Inducción Corporativa	Básico	Ruta de la felicidad	Virtual o Presencial	Talento Humano	Todos los servidores y contratistas que ingresen nuevos a la entidad	De acuerdo a los ingresos												
Creación de valor Público	Reinducción institucional	Básico	Ruta de servicio	Virtual o Presencial	Talento Humano	Servidores y contratistas	1												
Probidad y ética de lo público	Trabajo en equipo	Básico	Ruta de la felicidad	Virtual o Presencial	Talento Humano	servidores y contratistas	1												
Probidad y ética de lo público	Comunicación asertiva	Básico	Ruta de la felicidad	Virtual o presencial	Talento Humano	servidores y contratistas	1												
Gestión del conocimiento y la innovación	Planeación estratégica y MIPG	Medio	Ruta de Crecimiento	Virtual o presencial	Talento Humano	En coordinación con planeación	1												
Gestión del conocimiento y la innovación	Manejo de archivo	Medio	Ruta de Crecimiento	Virtual o presencial	Talento Humano	Servidores y contratistas	1												
Trasformación digital	Manejo de Excel	Medio	Ruta de análisis de datos	Virtual o Presencial	Talento Humano	Servidores y contratistas	1												
Probidad y ética de lo público	Socialización de política de desconexión laboral	Medio	Ruta de la felicidad	Virtual o presencial	Talento Humano	Servidores y contratistas	1												

