



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

AGENCIA PARA LA GESTIÓN DEL PAISAJE, EL PATRIMONIO Y LAS ALIANZAS PÚBLICO PRIVADAS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2024

Medellín, enero de 2024

Edificio Plaza de La Libertad
Carrera 55 N°42-180, local 203
Conmutador: (604) 448 17 40
@agenciaappmed f @AgenciaAPPMed
@AgenciaAPPMed
www.app.gov.co
Medellín - Colombia

AGENCIA APP
Agencia para la Gestión
del Paisaje, el Patrimonio y
las Alianzas Público Privadas

**CONGLOMERADO
PÚBLICO DE MEDELLÍN**



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| 1. GENERALIDADES..... | 4 |
| 1.1 Objetivos..... | 4 |
| 1.1.1 Objetivo General..... | 4 |
| 1.1.2 Objetivos específicos..... | 4 |
| 1.2 Alcance..... | 4 |
| 2. MARCO NORMATIVO..... | 5 |
| 3. DEFINICIONES..... | 8 |
| 4. MARCO CONCEPTUAL..... | 10 |
| 5. POBLACIÓN OBJETIVO..... | 12 |
| 6. RESULTADOS DEL PIC 2023..... | 13 |
| 7. METODOLOGIA..... | 14 |
| 7.1 Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos..... | 16 |
| 7.2 Eje 2: Territorio, vida y ambiente..... | 16 |
| 7.3 Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad..... | 17 |
| 7.4 Eje 4: Transformación digital y cibercultura..... | 17 |
| 7.5 Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público..... | 17 |
| 7.6 Eje 6: Habilidades y competencia..... | 17 |
| 8. ESTRUCTURA DEL PIC..... | 18 |
| 7.1 Inducción..... | 18 |
| 7.2 Entrenamiento en el puesto de trabajo..... | 18 |
| 7.3 Reinducción..... | 18 |
| 7.4 Capacitación y formación..... | 18 |
| 9. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN..... | 19 |
| 10. RECURSOS Y APOYO INTERINSTITUCIONAL..... | 20 |
| 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... | 21 |



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación propende hacer un reconocimiento al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro lado, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

La Gestión del Talento Humano es un factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de las entidades, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado, durante la vigencia 2024, la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas, necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

El 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 en su título I, capítulo I, de manera puntual en el artículo 3, literal C, señala que los Planes Institucionales de Capacitación deberán tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, identificando las necesidades propias de cada dependencia.

El Plan Institucional de Capacitación de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas, el cual hace parte de los programas de Talento Humano de la entidad y se enmarca en el Modelo Integrado de Gestión y Planeación - MIPG en la dimensión No. 1 "Fortalecer el liderazgo de Talento Humano" aportando en el cambio cultural y fortaleciendo competencias con el fin de identificar y atender las necesidades de capacitación de los funcionarios, dentro de los seis ejes temáticos que identifica la Función Pública como son: eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos, eje 2. Territorio, vida y ambiente, eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad, eje 4. Transformación digital y cibercultura, eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público y por último el eje 6: Habilidades y competencias.

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitaciones se desarrolla con las necesidades que se han detectado en las encuestas de clima laboral.



1. GENERALIDADES

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo General

Identificar y atender las necesidades de capacitación de los servidores de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas, para incrementar la capacidad individual y colectiva que contribuya al cumplimiento de la misión institucional, a prestar un mejor servicio a la comunidad, al desempeño eficaz del cargo y a la mejora integral de la persona, desarrollando y fortaleciendo sus habilidades y competencias.

1.1.2 Objetivos específicos

- Fortalecer las competencias del talento humano, proporcionando herramientas, conocimientos, habilidades y destrezas para su mejor desempeño.
- Ejecutar acciones de formación para el desarrollo integral de los servidores de la entidad.
- Proporcionar a los servidores de la entidad orientación e información relativa a los objetivos de la entidad, su organización, funcionamiento, normas y políticas, actualizando y ampliando los conocimientos requeridos en cada dependencia.
- Integrar a los servidores públicos a la cultura organizacional desde el proceso de inducción y entrenamiento.

1.2 Alcance

Las actividades contempladas en el presente Plan que comprometan recursos de la Entidad están dirigidas a los servidores públicos de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas vinculados en empleos de carrera administrativa, provisionalidad, y libre nombramiento y remoción que cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad vigente para tal fin.

En las actividades que no comprometan recursos de la entidad y que sean impartidas directamente por ésta, podrán participar todos los colaboradores, sin importar su tipo de vinculación, teniendo en cuenta la difusión de temas transversales de interés para el desempeño individual.



Este documento inicia con el diagnóstico de necesidades de capacitación y va hasta el seguimiento a la ejecución de las actividades del Plan Institucional de Capacitación, y está alineado con los criterios establecidos en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la dimensión uno – Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

2. MARCO NORMATIVO

| Norma | Descripción |
|--|--|
| Constitución Política de Colombia | Artículo 53 “La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad” |
| Ley 489 de 1998 | “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”. |
| Decreto Ley 1567 de 1998 | Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. |
| | De manera especial lo contemplado en el Título IV. Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público. El cual, en su capítulo primero Artículo 3, Numeral 3 señala que |



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

| | |
|--|--|
| Ley 734 de 2002 | uno de los derechos de los servidores públicos es justamente "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones" y el capítulo segundo, en su Artículo 34. Numeral 40, que señala la responsabilidad que tiene todo servidor público de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función. |
| Ley 909 de 2004 | De manera especial el Artículo 15, el cual indica que es responsabilidad de las Unidades de personal de las entidades públicas diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, y el Artículo 36 que define los objetivos de la Capacitación. |
| Ley 1064 de 2006 | Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación. |
| Decreto 4665 de 2007 | Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. |
| Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública de 2008 | Guía para la implementación, seguimiento y control de planes de calidad y excelencia en la gestión pública, permitiendo fortalecer las capacidades de las entidades y aceptar los retos asociados a las necesidades de los ciudadanos para lograr su bienestar |
| Decreto Nacional 1083 de 2015 | En el título 9 se indica que "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". Asimismo, se establece que "Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia". |
| Guía referencial Iberoamericana de competencias laborales en sector público | Inspirar la adopción del modelo de competencias, tornando operativos los criterios de mérito y flexibilidad para potenciar el capital humano de las administraciones públicas. |



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

| | |
|---|--|
| Resolución 390 de 2017 | Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación |
| 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 0667 de 2018 | por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las Entidades Públicas. |
| Ley 1960 de 2019 | ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa." |
| Resolución 104 de 2020 | Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación. |
| Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2023-2030 | Establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva. |



3. DEFINICIONES

Las siguientes definiciones son extraídas del Plan Nacional de Formación y Capacitación de la Función Pública.

| Concepto | Definición |
|---|--|
| Capacitación | 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. Con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional. |
| Competencias | 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. |
| Cultura Organizacional | Conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas por un grupo de personas. Permite enfocar todas sus actividades hacia una misma meta. |
| Educación | Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art.7). |
| Educación Informal | Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Ley 115 de 2004). |
| Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano | Es 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 para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas |



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

| | |
|--|---|
| | para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP). |
| Entrenamiento | En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. |
| Entrenamiento en el puesto de trabajo | Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos y colaboradores, independientemente de su tipo de vinculación. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP). |
| Formación | En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa. |
| Modelos de evaluación | Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional. |
| 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. |
| Valor público | Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía. |
| Ejes temáticos | Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial, son: eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación, eje 2. Creación de valor público, eje 3. Transformación digital y por último el eje 4. Probidad y ética de lo público. |

4. MARCO CONCEPTUAL

La Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media y de educación superior.

La formación por competencias establece el conocimiento en tres dimensiones:

La Dimensión del Ser, que es el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo y actitud) que se evidencia en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

La Dimensión Saber, como el conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

La Dimensión Hacer, como el 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.

El Plan Institucional de Capacitación para la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas, se orienta desde los seis ejes temáticos propuestos por la Función Pública:

- Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos
- Eje 2: Territorio, vida y ambiente
- Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad
- Eje 4: Transformación digital y cibercultura
- Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público
- Eje 6: Habilidades y competencias

Las modalidades de capacitación del PIC podrán ser:

- a. Presencial: Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.
- b. Virtual: Proceso educativo que se desarrolla a través de una mediación tecnológica digital y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espacio temporal.
- c. Mixta: Proceso educativo que se desarrolla a través de una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

5. POBLACIÓN OBJETIVO

De acuerdo con el Decreto Ley 894 de 2017 en su artículo 1 "*Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así:*

*"g) **Profesionalización del servidor público.** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a /as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."*

Asimismo, la Circular Externa Número 100-010 del 21 de noviembre de 2014, del Departamento Administrativo de la Función Pública, se pronunció sobre la capacitación y formación de los empleados públicos, y en relación a ello, se refiere a los empleados con nombramiento provisional y los contratistas, estableciendo expresamente en su párrafo final:

"Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional."

Teniendo en cuenta que la Agencia APP solo cuenta con ocho (8) personas vinculadas a la planta de personal; tres (3) de carrera administrativa y cinco (5) de libre nombramiento y remoción y los demás son colaboradores por prestación de servicios, este Plan Institucional de Capacitación incluirá a los contratistas en aquellas formaciones que no tienen costo para la entidad y que son requeridas para el adecuado desempeño institucional.

Así mismo con otras entidades del distrito se buscará acceder a la oferta que tengan disponible de acceso gratuito y demás que pueda ser de utilidad para los servidores.

En todo caso, será cada contratista el que disponga y asuma de todo lo necesario para participar en dichas actividades, sin que sea posible imponer a la entidad, la obligación de reconocer y pagar rubro alguno por tal concepto.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

6. RESULTADOS DEL PIC 2023

Durante la vigencia 2023 se realizaron las siguientes capacitaciones:

1. Reinducción SG-SST: se realiza a todos los colaboradores
2. Inducción: Se realiza proceso de inducción a las dos nuevas servidoras que ingresaron a la entidad por concurso
3. Prevención de riesgo osteomuscular: capacitación virtual dictada a todos los colaboradores
4. Prevención consumo sustancias psicoactivas y alcohol: capacitación virtual dictada a todos los colaboradores
5. Inducción SG-SST: servidores nuevos y colaboradores
6. Comunicación asertiva y prevención del estrés: capacitación virtual dictada a todos los colaboradores
7. Seguridad Informática: capacitación virtual dictada a todos los colaboradores
8. Diplomado en interventoría y auditoría de proyectos: realizado por la servidora Paola Andrea Palacio
9. Implementación del catálogo de clasificación presupuestal para entidades territoriales y sus descentralizadas (CCPET): participación de la contratista de apoyo a presupuesto
10. Estilos de Vida Saludable: capacitación virtual dictada a todos los colaboradores
11. Finanzas personales y oportunidades de inversión para dummies: capacitación virtual dictada a todos los colaboradores
12. Charla manejo de tarjeta de crédito: capacitación virtual dictada por el Banco de Occidente a todos los colaboradores
13. Compras públicas transparentes: participaron las contratistas del equipo de contratación
14. Seguimiento a los procesos de contratación en el Secop: participaron las contratistas del equipo de contratación
15. Diplomado ABC del servidor público: participación de la contratista de apoyo a la gestión del talento humano
16. Extinción de incendios: capacitación virtual dictada por el Banco de Occidente a todos los colaboradores
17. Gestión de bienes fiscales y plataforma de gestión Inmobiliaria: capacitación virtual dictada por la Subdirección de gestión Inmobiliaria a todos los colaboradores
18. Modelo Integrado de Planeación y Gestión: participó la contratista de apoyo a la contratación
19. Programa de formación del modelo de abastecimiento estratégico: participación del equipo de contratación



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

20. Uso del Secop II para entidades estatales: participó la contratista de apoyo a la contratación
21. Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción: participó la contratista de apoyo a la contratación
22. Gestión documental entrega de documentos físicos: capacitación virtual dictada a todos los colaboradores
23. Provisión de empleo público: participó la contratista de apoyo a la contratación y la contratista de apoyo a la gestión del talento humano
24. Comisiones de Personal: participó la contratista de apoyo a la contratación y la contratista de apoyo a la gestión del talento humano
25. Ley 1712 de 2014, ley de transparencia y acceso de la información pública: capacitación virtual dictada por control interno a todos los colaboradores
26. Plan de emergencias: capacitación virtual dictada a todos los colaboradores
27. Identificación y control de riesgos en la labor: capacitación virtual dictada a todos los colaboradores
28. Capacitación Mercurio: capacitación virtual dictada a todos los colaboradores
29. Diplomado Servidor Público 4.0: participó la contratista de apoyo a la contratación
30. Diplomado procesos de contratación en línea con el estado colombiano: participó la contratista de apoyo a la contratación
31. Lenguaje incluyente y accesible: participó la contratista de apoyo a la contratación
32. Salud mental y prevención de la conducta suicida: capacitación virtual dictada a todos los colaboradores
33. Diplomado contratación estatal: participó la contratista de apoyo a la contratación
34. Diplomado resolución de conflictos: participó la contratista de apoyo a la contratación
35. Discapacidad e inclusión laboral: participó la contratista de apoyo a la contratación
36. Fundamentos de la contratación estatal: participó la contratista de apoyo a la contratación
37. Gestión integral del servicio al ciudadano: participó la contratista de apoyo a la contratación

7. METODOLOGIA

El lineamiento metodológico sobre el cual se elaborará el Plan de Capacitación para la Agencia se realiza en el marco de lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación 2023-2030 de la Función Pública y lo dispuesto en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030 elaborado por la ESAP.

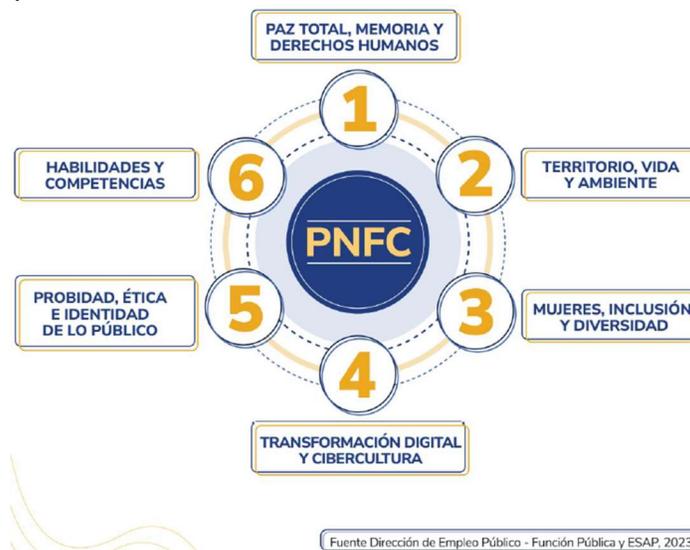


Alcaldía de Medellín
 Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Es importante señalar que, el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 define de manera general la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional. En la siguiente tabla se pueden visualizar los tipos de conocimientos:

| TIPO DE CONOCIMIENTOS | | |
|---|--|--|
| ESPECIALIZADOS | ESPECÍFICOS | ESENCIALES |
| Competencias identificadas en la entidad; resultado del diagnóstico de necesidades. | Sistema de gestión y desempeño; banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA, SECOP, SIGEP, FURAG. | Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, descentralización territorial y funciones esenciales |

Asimismo, el PNFC 2023-2030 recomienda tener en cuenta lo que la priorización temática propone, La ilustración nos presenta los ejes temáticos para la formulación del Plan Institucional de Capacitación:



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



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

La capacitación y formación debe ser considerada como el pilar estratégico en la gestión del talento humano y en el desarrollo y crecimiento organizacional y no como una responsabilidad normativa que se debe asumir. El aprendizaje organizacional parte del aprendizaje individual y para ello hay que adelantar un proceso de detección de necesidades de formación en la entidad y contar una selección actualizada de competencias laborales para el futuro. Es necesario también un cierre de brechas entre las habilidades, conocimientos y actitudes del servidor, y aquellas que requiera específicamente para su cargo y buscar de manera activa que el aprendizaje se salga del modelo tradicional de enseñanza y que pueda tenerse un módulo mucho más dinámico y basado en la experiencia, fomentando la motivación, la participación, la investigación y la aplicación de nuevos conocimientos.

Con el fin de promover las competencias para el futuro la función pública en su PNFC, planteó seis (6) ejes estratégicos para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, los cuales se presentan a continuación:

7.1 Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos

Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

7.2 Eje 2: Territorio, vida y ambiente

Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

7.3 Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023

7.4 Eje 4: Transformación digital y cibercultura

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera.

7.5 Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

7.6 Eje 6: Habilidades y competencia

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

8. ESTRUCTURA DEL PIC

El presente documento pretende plasmar las actividades de formación y capacitación que se desarrollarán durante el año, comenzando por describir el proceso de inducción hasta el desarrollo del componente de capacitación.

7.1 Inducción

Dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

7.2 Entrenamiento en el puesto de trabajo

Se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, por ello deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo (en los casos donde las funciones cambien significativamente). La intensidad horaria del entrenamiento del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se puede beneficiar de este a los servidores con derecho de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales.

7.3 Reinducción

Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan.

Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años o en el momento que se origine un cambio, mediante la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. (Ley 1567 de 1998 Cap II).

7.4 Capacitación y formación

Con el fin de priorizar los temas de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados por la Función Pública.



- Temas de mayor pertinencia técnica para las personas y áreas.
- Temas que tengan mayor demanda por parte de los funcionarios.

9. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Luego de consolidar la información recolectada por las áreas se da paso a la priorización de las temáticas adaptándolas a los objetivos y necesidades de la entidad. Los resultados de este ejercicio se presentan en la siguiente tabla, dividida por eje temático y aliado por medio del cual se realiza la actividad formativa.

| EJE TEMÁTICO | TEMA | ALIADO |
|-----------------------------------|---|---|
| Habilidades competencias y | Modelo Integrado de Planeación y Gestión | DAFP (curso virtual) |
| | Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo | ARL Personal Agencia APP |
| | Asociaciones Privadas Público | BID -DNP Personal Agencia APP |
| | Lineas estratégicas de la Subdirección de gestión Inmobiliaria | Personal Agencia APP |
| | Instrumentos de financiación del POT | Personal de la Agencia APP |
| | Supervisión e interventoría de contratos | ESAP Colombia Compra Eficiente Caja de Compensación |
| | Presupuesto Público | ESAP Caja de Compensación |
| | Lenguaje Claro | DNP (Curso Virtual) |
| | Generación, administración, procesamiento y análisis de datos e indicadores | ESAP Caja de Compensación Familiar |
| | Evaluación de Desempeño | CNSC |
| | Competencias comportamentales | Caja de Compensación Familiar |



| | | |
|--|---|----------------------|
| | Comisiones de personal | CNSC |
| Transformación digital y cibercultura | Seguridad informática | Personal Agencia APP |
| | Intranet | Personal Agencia APP |
| | Sistema de gestión documental Mercurio | Personal Agencia APP |
| Probidad y ética de lo público | Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción | DAFP (curso virtual) |
| | Ley 1712 de 2014, Ley de transparencia y lucha contra la corrupción | Personal |

Las temáticas pueden ser ajustadas y complementadas de acuerdo con las necesidades de la Agencia APP, lineamientos de orden nacional, departamental o municipal.

Los aliados que brinden capacitaciones gratuitas a la entidad sin importar la vinculación del personal, incluirán a los contratistas por prestación de servicios.

10. RECURSOS Y APOYO INTERINSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2024 será financiado por recursos de funcionamiento en caso de que sea necesario para el desarrollo de las competencias funcionales de los servidores públicos.

Sin embargo, se contará con el apoyo de las siguientes entidades para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación:

- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP
- Departamento Nacional de Planeación
- Caja de Compensación COMFENALCO
- ARL Positiva
- Banco de desarrollo de América Latina y el Caribe – CAF
- Banco Interamericano de Desarrollo - BID
- Entre otras que puedan cooperar



11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se elaborará un cronograma de actividades, que contará con seguimiento permanente. Este seguimiento se realizará mensualmente y permitirá realizar los ajustes necesarios optimizando los recursos existentes y el tiempo de ejecución.

Para la evaluación del PIC la Dirección Técnica u Operativa cuenta con tres indicadores que serán medidos de manera semestral para mejorar la gestión a nivel interno, los cuales presentamos a continuación:

| Nombre del indicador | Fórmula | Frecuencia |
|--|--|------------|
| Eficacia (cobertura) del Plan Institucional de Capacitación | Número de funcionarios capacitados/número de funcionarios vinculados | Semestral |
| Porcentaje de ejecución (cumplimiento) | Número de capacitaciones ejecutadas/Capacitaciones programadas X100 | Semestral |
| Nivel de satisfacción del Plan Institucional de Capacitación | Escala de 1 a 5, siendo 5 el mayor grado de satisfacción | Anual |

| Elaboró | Revisó | Aprobó |
|---|--|--|
| Nombre: Lina María Martínez Giraldo Cargo: Contratista/Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano | Nombre: Marcio Esteban Álvarez Puerta Cargo: Contratista/Profesional apoyo Control Interno | Nombre: Nathalia Gallego Mejía Cargo: Directora Técnica u Operativa (E) |