



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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

Elaborado por: Dirección Administrativa y Financiera

Medellín, enero de 2025



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. GENERALIDADES	6
1.1 Objetivos	6
1.1.1 Objetivo General	6
1.1.2 Objetivos específicos	6
1.2 Alcance	6
2. MARCO NORMATIVO	7
3. MARCO CONCEPTUAL	11
4. POBLACION OBJETIVO	14
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	16
5.1 Análisis de la caracterización del talento humano	16
5.2 Medición del clima organizacional	18
5.3 Resultados medición Batería Riesgo Psicosocial	22
5.4 Resultados del PIC 2024	24
5.5 Identificación de temáticas a priorizar	25
6. METODOLOGÍA	29
6.1 Eje 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	32
6.2 Eje 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	32
6.3 Eje 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	32
6.4 Eje 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	33
6.5 Eje 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	33
6.6 Eje 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	34
7. ESTRUCTURA DEL PIC	35
7.1 Inducción	35
7.2 Entrenamiento en el puesto de trabajo	35
7.3 Reinducción	35
7.4 Capacitación y formación	36



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

8.	FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
	37	
9.	RECURSOS Y APOYO INTERINSTITUCIONAL	39
10.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	40



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – APP, tiene el propósito de establecer los lineamientos que deben orientar la capacitación y la formación de los empleados de la Agencia que aporten al mejoramiento en la prestación de sus servicios, por el bienestar general, por el logro de los objetivos misionales y por la garantía de la instalación de competencias y capacidades acordes con los principios adoptados en la carta Iberoamericana de la Función Pública.

El empleo público en Colombia se ha centrado en normatividad para los procesos de selección, capacitación y bienestar que buscan preparar a los servidores públicos para el futuro, promover una cultura organizacional cimentada en los valores y principios de los público y en formar servidores íntegros y productivos, tal como lo cita la función pública en su Plan de Capacitación y Formación 2023-2030 “si tenemos servidores que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2023 presenta los lineamientos sobre los cuales la administración pública debe orientar sus programas y planes de capacitación, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, estos son: la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público, haciendo que esta pase de ser un costo a ser una inversión, de ser algo improvisado a ser algo estratégico, de verse como un castigo a verse como un escalón para llegar a plan de carrera y movilidad laboral.

Siguiendo a DAFP-ESAP “bajo el sistema de gestión de la calidad, los programas de formación y capacitación institucional no deben ser entendidos como simples cursos de acumulación de conocimientos; deben entenderse como oportunidades de desarrollo de aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación)



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

necesarias para que cada funcionario sepa cómo agregar valor a su labor cotidiana y como contribuir a que los procesos y productos de la entidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios”.

Esto también en consonancia con lo definido en el Decreto 1083 de 2015, en donde se señala que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación – PIC que contribuya al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad por medio de actividades de capacitación, ha estructurado dicho plan para la vigencia 2022, teniendo en cuenta la actualización del Plan de Formación y Capacitación para el decenio 2020 – 2030 por parte de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, documento que brinda las directrices para la implementación de los planes de capacitación y formación en las entidades estatales.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

1. GENERALIDADES

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo General

Contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los servidores públicos de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – APP, en función del crecimiento personal, laboral y el mejoramiento del servicio prestado.

1.1.2 Objetivos específicos

- Generar mediante las acciones de formación y capacitación, competencias en los servidores públicos, con el objeto de incrementar la efectividad en sus prácticas laborales.
- Aportar al desarrollo de las competencias de los servidores públicos gestionándolos desde el Ser, Saber y Hacer.
- Integrar a los servidores públicos a la cultura organizacional desde el proceso de inducción y entrenamiento.
- Contribuir con el propósito de fortalecimiento institucional y modernización del Estado a partir del mejor aprovechamiento de las capacidades de los servidores públicos de la entidad.
- Fomentar en los servidores el interés por el fortalecimiento de sus aptitudes, habilidades, destrezas, que faciliten el trabajo en equipo, aportando al cumplimiento de los programas, metas e indicadores de la entidad.

1.2 Alcance

Este Plan de Capacitación incluye y aplica a todos los servidores públicos y está orientado a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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	El Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
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. "Artículo 4. Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

	educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único, donde se establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, los siguientes Derecho: recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones; Deber: capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
Ley 909 de septiembre de 2004	por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. “Artículo 15. Las Unidades de Personal de las entidades. (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) 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 (...) Artículo 36. Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios
Ley 1064 de Julio 26 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

	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	Inspira la adopción del modelo de competencias, tornando operativos los criterios de mérito y flexibilidad para potenciar el capital humano de las administraciones públicas.
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



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

	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 2020-2030	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.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

3. MARCO CONCEPTUAL

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

Concepto	Definición
Aprendizaje Organizacional	Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
Capacitación	La capacitación comprende los procesos relacionados con educación no formal y educación informal y es definida en el artículo 4 del decreto 1567 de 1998, así: se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
Competencia Laboral	Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (Decretos 2539 del 2005, 1083 del 2015 y 815 de 2018).
Educación	Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

	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 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).



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

4. POBLACION 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 con 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 8 personas de planta con vinculación de carrera administrativa (3) y libre nombramiento y remoción (5) 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.



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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

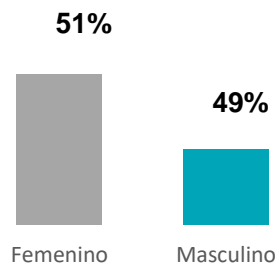
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

5.1 Análisis de la caracterización del talento humano

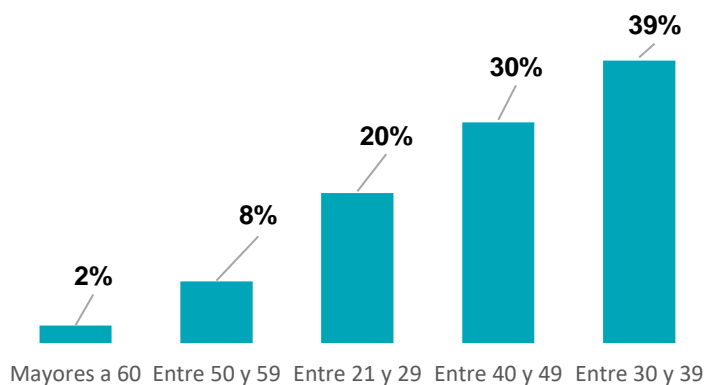
Conforme a la caracterización efectuada desde la batería de riesgo psicosocial al talento humano de la Agencia APP (incluyendo contratistas por ser el mayor número de empleados en la entidad) se obtuvieron los siguientes datos:

Población total: 83 personas

Sexo



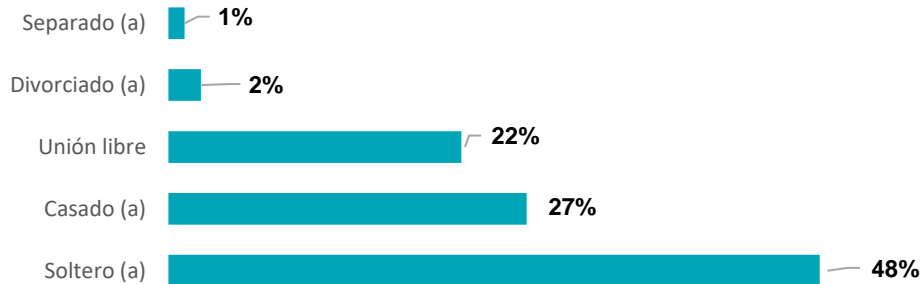
Edad



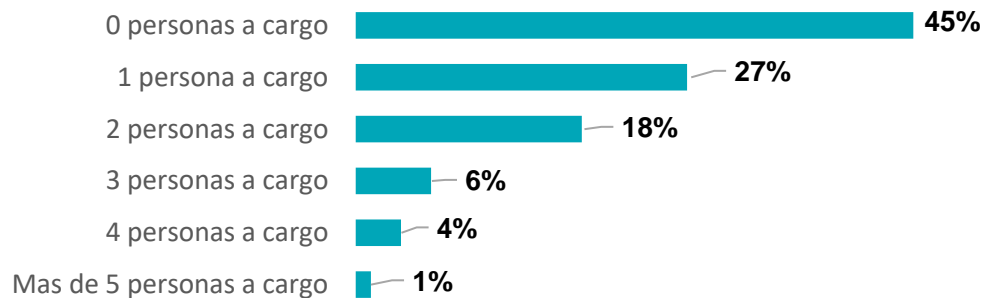
Estado civil



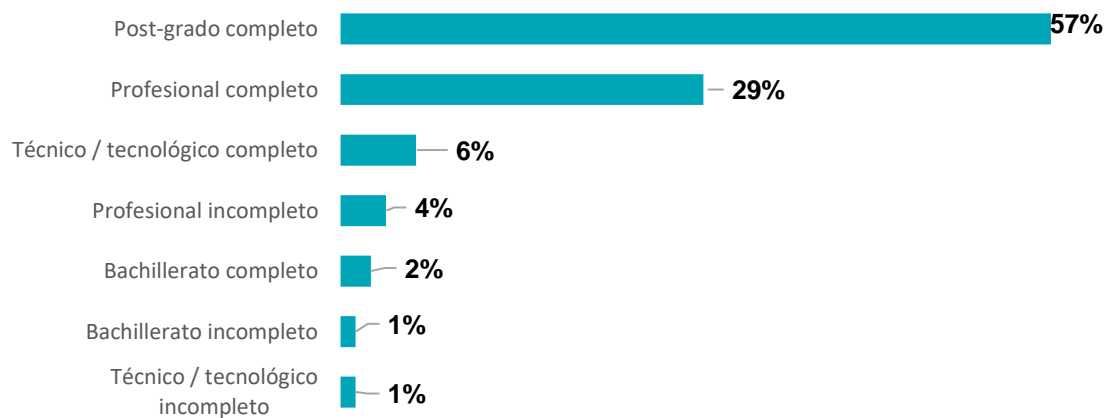
Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación



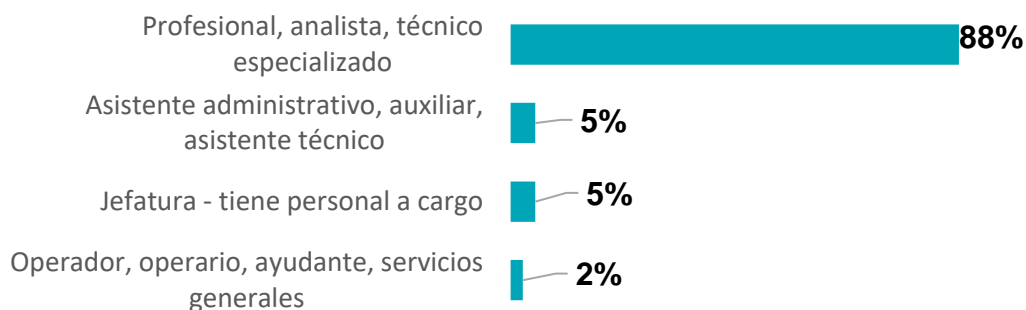
Personas a cargo



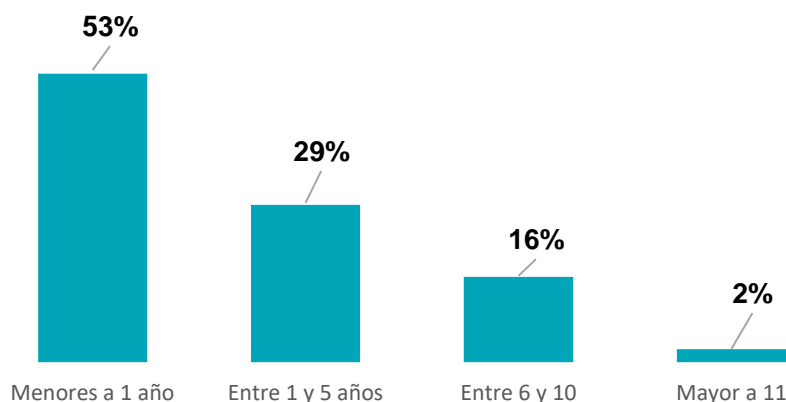
Escolaridad



Tipo de cargo



Antigüedad en la empresa



5.2 Medición del clima organizacional

El clima laboral, de acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se refiere a la percepción que tienen los servidores públicos sobre su entorno de trabajo, lo cual influye en su comportamiento dentro de la entidad.

Los responsables del área de Talento Humano al conocer la percepción sobre el clima laboral, que abarca experiencias personales, necesidades, motivaciones,



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

deseos, expectativas y valores de los trabajadores, permite definir estrategias para modificar comportamientos mediante el manejo de variables ambientales.

El DAFP recomienda medir el clima laboral al menos cada dos años, definiendo, ejecutando y evaluando estrategias de intervención basadas en un diagnóstico. Las variables por considerar incluyen orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional y medio ambiente físico.

La encuesta realizada en el mes de diciembre fue respondida por 40 personas, equivalente al 50% de los empleados vinculados al 31 de diciembre de 2024. Este valor incluye a los contratistas, toda vez que representan el 90% del personal de la Agencia APP.

La siguiente es la interpretación de valores porcentuales:

0% - 40%	BAJO
41% - 60%	MEDIO
61% - 75%	MEDIO ALTO
76% - 100%	ALTO

Dependencia	Población	Respuestas	Participación
Dirección General	13	4	31%
Dirección Administrativa y Financiera	9	8	89%
Subdirección de Gestión del Paisaje y Patrimonio	34	19	56%
Subdirección de Gestión Inmobiliaria	7	4	57%
Subdirección para Gestión Alianzas Público Privadas	17	5	29%



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Variable	Calificación	Dependencia	Calificación
Orientación Organizacional	4,04	Dirección General	4,48
Administración del Talento Humano	4,15	Dirección Administrativa y Financiera	4,18
Estilo de dirección	4,52	Subdirección de Gestión del Paisaje y Patrimonio	4,25
Comunicación e integración	4,01	Subdirección de Gestión Inmobiliaria	4,25
Trabajo en equipo	4,50	Subdirección para Gestión Alianzas Público Privadas	4,55
Capacidad profesional	4,48		
Medio ambiente físico	4,07		
Valoración final	4,72		

Estos resultados reflejan una percepción positiva en varios aspectos clave, como la alineación con los objetivos estratégicos y el equilibrio entre la vida profesional y personal. Sin embargo, hay áreas de mejora en la comunicación efectiva y la claridad en la estructura organizacional.

Conclusiones de la medición de Clima Laboral

- 1. Alineación con Objetivos Estratégicos:** Un alto porcentaje de empleados (90%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la organización tiene una misión y objetivos claramente definidos y alineados con los objetivos estratégicos. Esto indica una fuerte comprensión y compromiso con la visión de la organización.
- 2. Estructura Organizacional:** Aunque la mayoría de los empleados están de acuerdo en que la estructura organizacional facilita el cumplimiento de objetivos, un 32.5% se mantiene neutral, lo que sugiere que hay espacio para mejorar en este aspecto.
- 3. Comunicación y Participación:** La comunicación efectiva de cambios y la participación en la planeación y toma de decisiones son áreas que necesitan atención, ya que un porcentaje significativo de empleados no está completamente satisfecho con estos aspectos.
- 4. Bienestar y Satisfacción:** Los empleados valoran positivamente el equilibrio entre la vida profesional y personal y el ambiente psicológicamente saludable, lo que refleja un buen nivel de bienestar y satisfacción general en el lugar de trabajo.

En resumen, aunque la Agencia APP muestra fortalezas en la alineación estratégica y el bienestar de los empleados, hay oportunidades de mejora en la comunicación

interna y la estructura organizacional para optimizar el desempeño y la satisfacción laboral.

Para mejorar los aspectos identificados en la Encuesta de Clima Laboral 2024 de la Agencia APP, se recomiendan las siguientes acciones:

1. Mejorar la Comunicación Interna

- Implementar canales de comunicación más efectivos: Utilizar herramientas digitales como intranets, boletines informativos y aplicaciones de mensajería para mantener a todos los empleados informados sobre cambios y novedades.
- Capacitación en habilidades de comunicación: Ofrecer talleres y cursos para mejorar las habilidades de comunicación de los líderes y empleados.

2. Fortalecer la Participación en la Toma de Decisiones

- Crear comités de participación: Involucrar a empleados de diferentes niveles y áreas en comités que participen en la planeación y toma de decisiones.
- Encuestas y feedback regular: Realizar encuestas periódicas y sesiones de feedback para recoger opiniones y sugerencias de los empleados.

3. Optimizar la Estructura Organizacional

- Revisar y ajustar la estructura: Evaluar la estructura actual y realizar ajustes para mejorar la claridad y eficiencia en la asignación de roles y responsabilidades.
- Clarificar procesos y procedimientos: Documentar y comunicar claramente los procesos y procedimientos para que todos los empleados entiendan cómo se deben realizar las tareas.

4. Promover el Bienestar y la Satisfacción

- Programas de bienestar: Implementar programas de bienestar que incluyan actividades físicas, apoyo psicológico y talleres de manejo del estrés.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Flexibilidad laboral: Ofrecer opciones de trabajo flexible, como horarios flexibles y teletrabajo, para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y personal.

5. Reconocimiento y Motivación

- Sistemas de reconocimiento: Establecer sistemas de reconocimiento y recompensas para motivar a los empleados y reconocer sus logros y contribuciones.
- Desarrollo profesional: Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua para que los empleados puedan crecer dentro de la organización.

5.3 Resultados medición Batería Riesgo Psicosocial

La batería para evaluar el riesgo psicosocial es una herramienta diseñada por el Ministerio de Trabajo para identificar, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales en el entorno laboral, tanto intralaborales como extralaborales.

Se encuentra compuesta por ocho instrumentos, incluyendo cuestionarios para evaluar factores de riesgo intralaborales y extralaborales, una guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, y cuestionarios para la evaluación del estrés.

- Factores psicosociales intralaborales: Estos factores se agrupan en cuatro dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales, y recompensa. Cada dominio incluye varias dimensiones específicas, como demandas cuantitativas, control y autonomía sobre el trabajo, y reconocimiento y compensación.
- Factores extralaborales: Estos factores se agrupan en siete dimensiones, como el tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, situación económica del grupo familiar, y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.
- Factores individuales: Se abordan desde dos aspectos: la ficha de datos generales para conocer las características del trabajador y el cuestionario de estrés para identificar sintomatología.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Fueron evaluados 83 colaboradores dentro de la cual se incluye personal vinculado de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y contratistas de prestación de servicios.

NIVEL DE RIESGO	INTERVENCIÓN
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
RIESGO BAJO	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
RIESGO MEDIO	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
RIESGO ALTO	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
RIESGO MUY ALTO	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención INMEDIATA en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Resultados generales

TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL POR DOMINIO									
DOMINIOS INTRALABORALES	DOMINIO	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	RESULTADO GENERAL POR DOMINIO		TOTAL
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	3,19	13,75	22,30	29,11	43,20	14,3	RIESGO BAJO	83
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	7,10	15,58	24,08	34,21	48,73	23,4	RIESGO MEDIO	83
	DEMANDAS DEL TRABAJO	19,97	31,99	37,73	44,75	52,88	28,6	RIESGO BAJO	83
	DOMINIOS RECOMPENSAS	1,67	8,97	17,28	25,61	39,29	15,8	RIESGO MEDIO	83

TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL									
DIAGNOSTICO POR CONDICIONES	DIAGNOSTICO INTRALABORAL/EXTRALABORAL/ESTRÉS	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	RESULTADO GENERAL POR CONDICION		TOTAL
	TOTAL INTRALABORAL	12,93	22,69	27,58	34,52	41,99	21,8	RIESGO BAJO	83
	TOTAL EXTRALABORAL	7,79	14,39	19,56	25,57	31,54	16,3	RIESGO BAJO	83
	TOTAL ESTRÉS	4,89	9,98	15,11	21,11	31,54	16,3	RIESGO MEDIO	83



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Resultado general / global Riesgo Psicosocial	
Puntaje total	Nivel de RIESGO
19,0	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE

Recomendaciones

- De acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de Riesgo Psicosocial en el año 2024, se recomienda realizar la próxima evaluación en el periodo de 2 años, teniendo en cuenta que el resultado Intralaboral Forma A tiene un nivel de RIESGO BAJO y el Intralaboral Forma B tiene un nivel de SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE. Este tiempo contará a partir del momento en que la empresa inicie su plan de intervención sobre la fuente y el trabajador, y así identificar y monitorear de forma permanente la exposición a factores de riesgo psicosocial.
- Implementar un Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial con base en los hallazgos encontrados que permita a través de controles administrativos, operacionales y cambios organizacionales intervenir en la fuente del riesgo. Se deberá PRIORIZAR de manera INMEDIATA las dimensiones de *Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza; Desplazamiento vivienda trabajo vivienda y Demandas carga mental* o aquellos que resulten de los filtros por con niveles de RIESGO MUY ALTO y ALTO, y mantener en observación e implementar acciones sistemáticas de intervención para las que tienen un nivel MEDIO.
- Se sugiere aplicar HERRAMIENTAS DE PROFUNDIZACIÓN para los DOMINIOS/ DIMENSIONES que presentan niveles de RIESGO MUY ALTO y ALTO, con el fin de objetivar la información.

5.4 Resultados del PIC 2024

Durante la vigencia 2024 se realizaron las siguientes capacitaciones:

1. Inducción General
2. Inducción Seguridad y Salud en el Trabajo



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

3. Planeación estratégica
4. Orden y Aseo
5. Manejo integral de residuos sólidos
6. Riesgo osteomuscular
7. Régimen de prima media
8. Uso eficiente del agua
9. Brigada de Emergencia
10. Teletrabajo -trabajo remoto
11. Gestión oportuna de las PQRSD
12. Prevención del acoso laboral
13. Experto en Secop II
14. Diplomado en Contratación Estatal
15. Estructuración y viabilidad de proyectos viales
16. Gestión de contratos APP: introducción a la gestión de contratos
17. Curso 50 horas SG-SST
18. Servidor Público 4.0
19. Gestión de contratos APP: Introducción a la gestión de contratos
20. Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
21. Manual de contratación
22. Ley 1508: Asociaciones Público Privadas
23. Política de atención al ciudadano
24. Plan Anual de Adquisiciones y Sigep II
25. Gestión del cambio

5.5 Identificación de temáticas a priorizar

Con el propósito de identificar temáticas que pueden ser priorizadas en el PIC para la vigencia, se realizó encuesta a los servidores públicos de la Entidad para conocer sus necesidades: La siguiente tabla muestra los resultados por eje y línea:

EJE	LÍNEA	TEMAS
EJE 1: PAZ, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABER HACER	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño.
		Construcción de indicadores.
		Participación ciudadana.
		Esquemas asociativos territoriales.
		Evaluación de políticas públicas.
	SABER SER	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.
		Comunicación interpersonal.



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

		Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
		Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio.
		Construcción de redes.
	SABERES	Construcción de paz Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz.
		Reparación a las víctimas.
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABER HACER	Minimización de costos.
		Mejoramiento de la comunicación.
		Cambio climático.
		Ruptura de fronteras geográficas.
	SABER SER	Gestión por resultados.
		Pensamiento holístico/complejo/ sistémico.
		Flexibilidad y adaptación al cambio.
		Servicio al ciudadano.
		Creación en equipo.
		Orientación al servicio.
	SABERES	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
		Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
		Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
		Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
		Imaginario y territorio.
		Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
		Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
		Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
		Energías limpias y conflictos socioambientales.
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABER HACER	Planificación de proyectos con perspectiva de género.
		Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz.
		Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
		Análisis con datos desagregados.
		Merito e inclusión y diversidad
	SABER SER	Apertura a los cambios.
		Pensamiento crítico y estratégico.
		Empatía.
		Comunicación asertiva.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

		Creatividad.
	SABERES	Liderazgo femenino. Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABER HACER	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.
		Análisis de datos para territorios.
		Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial.
		Analítica de Datos.
		Automatización de procesos.
	SABER SER	Manejo del tiempo.
		Creatividad.
		Trabajo en equipo.
		Seguridad digital y de la información.
		Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo.
	SABERES	Pensamiento Sistémico.
		Smart Cities.
		Big Data.
		Desarrollo de competencias digitales.
		Industria 4.0. y su relación con el Estado.
		Gobierno Digital.
EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABER HACER	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia.
		Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
		Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).
		Identidad nacional y del servicio público.
	SABER SER	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados.
		Principios de la Función Pública.
		Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés).
		Participación ciudadana y rendición de cuentas.
		Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022).
		Objetividad.



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

	SABERES	Programación neurolingüística asociada al entorno público.
		Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).
		Comunicación asertiva.
		Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia).
		Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIA	SABER HACER	Liderazgo efectivo.
		Gestión del desarrollo de las personas.
		Plan Nacional de competencias laborales en el sector público.
		Comunicación efectiva y asertiva.
		Resolución de conflictos.
		Catálogo de competencias funcionales.
	SABER SER	Herramientas para la obtención de resultados.
		Inteligencia emocional.
		Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos.
		Orientación a resultados.
		Adaptación al cambio.
		Trabajo en equipo.
	SABERES	Resiliencia, Tolerancia.
		Comunicación digital.
		Gestión documental.
		Pensamiento crítico.
		Pensamiento analítico.
Creatividad e innovación.		
	Liderazgo en entornos digitales.	



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

6. METODOLOGÍA

El lineamiento metodológico sobre el cual se elaborará el Plan de Capacitación para la Agencia APP se realiza en el marco de lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 de la Función Pública y lo dispuesto en la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del del Plan Institucional de Capacitación.

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	Específico	Esenciales
<ul style="list-style-type: none">• Competencias identificadas en la entidad, resultado del diagnostico de necesidades	<ul style="list-style-type: none">• Sistema de gestión y desempeño, banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA, SECOP, SIGEP, FURAG	<ul style="list-style-type: none">• Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento enfoque de derechos humanos, participación y democracia, descentralización territorial y funciones esenciales.

Los procesos de formación y capacitación deben enfocarse tanto en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, así como en perfilar los comportamientos



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

deseados de un servidor público. Es por esta razón que el PNFC 2023-2030 sugiere los siguientes referentes:



Asimismo, las capacitaciones de acuerdo con la Función Pública deberán girar alrededor de los siguientes aspectos:

Disponibilidad de la información y conocimiento para la generación de los resultados esperados.	Capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información de activos de conocimiento.
Agregar la posibilidad de certificar competencias laborales, la formación modular basada en competencias, la priorización temática de este plan y el catálogo de competencias.	Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que las y los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en las áreas misionales.
Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales para generar una oferta institucional virtual.	Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional e identidad del servidor público.
Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades competencias del servidor público.	Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente los que se generan por cambios.
Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.	Aprendizajes previos, para la vida, usando la tecnología y la Inteligencia Artificial IA.
Competencias blandas	Aprendizaje continuo.



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 y habilidades en los servidores públicos, la función pública en su PNFC, planteó 5 ejes estratégicos para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, los cuales se presentan a continuación:



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

6.1 Eje 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se enfoca en la transformación institucional y cultural de los servidores públicos, mediante un direccionamiento político que pueda redefinir su universo simbólico y fomentar escenarios de construcción de paz y garantía de derechos. Esto responde al papel crucial que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son responsables de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

6.2 Eje 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje está dirigido a servidores públicos para interpretar y comprender los territorios como constructos sociales y sustento de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Facilita la observación del territorio como una categoría conceptual de la geografía humana, donde coexisten las manifestaciones de las relaciones de poder. El objetivo es formar e informar a los servidores públicos sobre el reordenamiento territorial, promoviendo un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apoye la paz y la justicia social. El reordenamiento del espacio social y ambiental se posiciona como un pilar esencial para el Gobierno, involucrando a actores marginados en la gestión territorial para garantizar una participación efectiva. El territorio es visto como un producto de las interacciones entre la sociedad y la naturaleza, adquiriendo una dimensión simbólica a través de acciones de dominio y control.

6.3 Eje 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje busca mejorar las capacidades del talento humano en las entidades públicas, enfocándose en género, interseccionalidad y diferencias, según la Ley 2294 de 2023. El objetivo es lograr cinco transformaciones para un nuevo contrato social que promueva una cultura de paz, dignidad y cuidado del entorno. Los servidores públicos deben desarrollar habilidades para diseñar, implementar y monitorear planes y políticas que superen desigualdades de género y exclusiones históricas. Se

propone un cambio en la cultura organizacional y una reorganización del trabajo en las entidades públicas, promoviendo la inclusión y diversidad. Cada entidad debe identificar sus fortalezas y debilidades para incorporar estos enfoques en su cultura organizacional. La transversalización del enfoque de género, interseccional y diferencial en la política del empleo público es esencial para promover igualdad de oportunidades y una gestión exitosa y productiva. Es importante entender cómo se construyen las identidades basadas en la diferencia sexual y cómo interactúan en la sociedad.

6.4 Eje 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La transformación digital implica que organizaciones, empresas y entidades reorganicen sus métodos y estrategias para aprovechar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Estas tecnologías han impactado todos los sectores, ofreciendo soluciones para generar bienes y servicios públicos de mayor calidad y menor costo. El modelo productivo tradicional es reemplazado por la "industria 4.0", que incluye tecnologías como IA, Big Data, Cloud Computing, IoT, ciberseguridad y realidad virtual. La capacitación de servidores públicos debe enfocarse en estos fundamentos para transformar la administración pública y mejorar la relación con la ciudadanía. La industria 4.0 promueve la producción de bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad, y la digitalización es esencial en todos los procesos del sector público y privado.

6.5 Eje 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

La identidad del servidor público debe centrarse en la ética de lo público. La identidad es una cualidad subjetiva y personal, arraigada en el entendimiento del individuo sobre sí mismo y su sociedad. Si los servidores públicos reflejan esta identidad en su trabajo, mejorarán el servicio al ciudadano y aumentarán la confianza en el Estado. La cohesión social y la legitimidad se basan en el orden, la educación y el respeto. La identidad y el amor por el país son bienes colectivos intangibles que se reflejan en los actos cotidianos. Es crucial formar hábitos y comportamientos en los servidores públicos para construir una cultura organizacional orientada a la eficacia, eficiencia e integridad del servicio. Mejorar la comunicación personal puede requerir cambiar o formar nuevos hábitos.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

6.6 Eje 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

La administración pública se encarga de planificar, gestionar, ejecutar y evaluar los procesos del Estado, orientándose a resultados según el mandato constitucional. Es responsable de la gestión del talento humano para alcanzar sus metas y desarrollar sus obligaciones. La calidad y oportunidad del trabajo público dependen de la planeación y fortalecimiento del ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro). La gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa para ser una aliada estratégica en el cumplimiento de las misiones de las entidades.

Este eje busca fortalecer competencias laborales y articular componentes clave como la construcción de empleos tipo y el catálogo de competencias, incrementando el valor público desde el rol del servidor público.

7. ESTRUCTURA DEL PIC

El presente documento pretende plasmar las actividades de formación y capacitación que se desarrollarán durante el año 2025, comenzando por describir el proceso de inducción hasta el desarrollo del componente de capacitación.

7.1 Inducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

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 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

El programa de Reinducción institucional está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, con el fin de fortalecer su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.

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



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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.

Así mismo se diseñará una ruta de formación por perfil de cargo que determine los núcleos de conocimiento básico que debe fortalecer el funcionario y los temas específicos o especializados que le permiten desempeñarse con éxito.



8. 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 y competencias	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	DAFP (Curso Virtual)
	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	ARL Personal Agencia APP
	Asociaciones Público-Privadas	BID – DNP Personal Agencia APP
	Líneas estratégicas de la Subdirección de Gestión Inmobiliaria	Personal Agencia APP
	Instrumentos de Financiación del POT	Personal Agencia APP Alcaldía de Medellín
	Gestión documental	Archivo general de la nación
Creación de valor público	Supervisión e interventoría de contratos	ESAP Colombia Compra 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
	Evaluación del desempeño	CNSC
	Competencias comportamentales	Caja de Compensación ARL
Transformación digital y cibercultura	Seguridad informática	Personal Agencia APP
	Sitio de conocimiento	Personal Agencia APP
	Sistema de gestión documental Mercurio	Personal Agencia APP
	Servidor Público 4.0	ESAP



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Probidad, ética e identidad de lo público	Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	DAFP (Curso Virtual)
	Ley 1712 de 2014, Ley de transparencia y derecho al acceso de la información pública	Personal de la Agencia

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.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

9. RECURSOS Y APOYO INTERINSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2025 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.



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
 Ciencia, Tecnología e Innovación

10. 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 Administrativa y Financiera 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
<i>Eficacia (cobertura) del Plan Institucional de Capacitación</i>	Número de funcionarios capacitados/ número de funcionarios vinculados	Semestral
<i>Porcentaje de ejecución (cumplimiento)</i>	Número de capacitaciones ejecutadas/ Capacitaciones programadas X 100	Semestral
<i>Nivel de satisfacción del Plan de Capacitación</i>	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: Adriana María Gaviria Orozco Cargo: Profesional Especializado	Nombre: Edison Montoya Vélez Cargo: Director Administrativo y Financiero