



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: Lina María Martínez Giraldo
Profesional de apoyo en la gestión del Talento Humano

Medellín, enero de 2023



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Tabla de Contenido

Introducción	3
1. Objetivos	4
1.1 Objetivo General	4
1.2 Objetivos específicos.....	4
2. Alcance	4
3. Marco conceptual	4
4. Estructura del PIC	11
4.1 Inducción.....	11
4.2 Entrenamiento en el puesto de trabajo.....	12
4.3 Reinducción	12
5. Capacitación y formación	12
5.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación.....	13
5.2 Formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación	13
5.3 Seguimiento y evaluación.....	15



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 2020-2030 “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) 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.



1. Objetivos

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.

1.2 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.

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.

3. Marco conceptual

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

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.



Alcaldía de Medellín

Distrito de

Ciencia, Tecnología e Innovación

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y desarrollo humano como a la educación informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998 – art 4). “Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal e integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Competencias laborales: constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017, Resolución 0067 de 2018. Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas).

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 para el trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, 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 para la 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 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

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 115/1994).

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.

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.

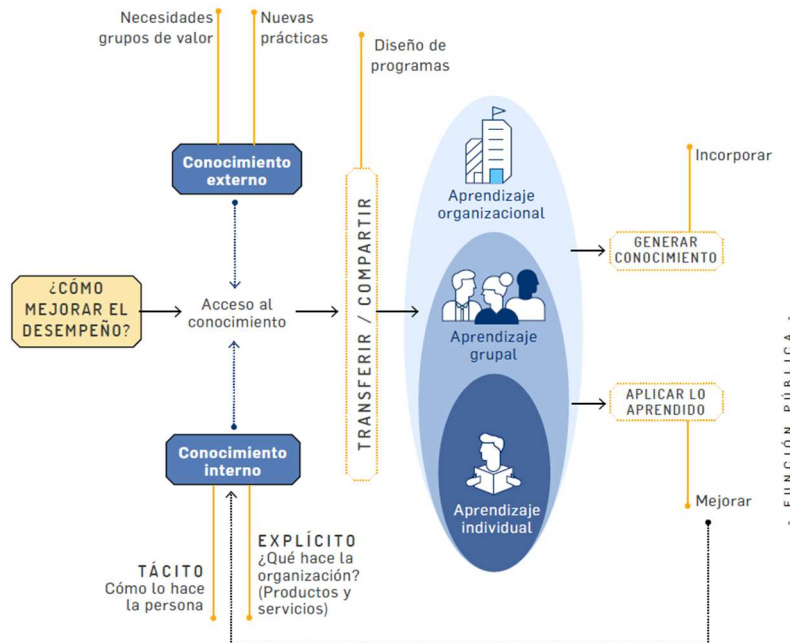
El lineamiento metodológico sobre el cual se construirá el Plan Institucional de Capacitación 2020-2030 de la Función Pública y lo dispuesto en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y desarrollo de los servidores públicos elaborados por la ESAP (diciembre 2017).

El PNFC 2020-2030 establece como estrategia central de la capacitación y formación de servidores el esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas, el cual se presenta a continuación:



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Figura 12. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2017.

El esquema representa la dinámica de aprendizaje organizacional que se da tanto en entidades públicas como privadas, pues cada parte del esquema surge a partir de la capacidad individual del servidor público, un proceso tácito, y que busca convertirse en un conocimiento explícito a través de la transferencia de conocimiento y de la creación de un sistema de gestión del conocimiento. Como resultado de este esquema los productos y servicios que se generan en el sector público son creados a partir del trabajo colectivo y por ello es necesario como primer paso priorizar, potenciar, desarrollar e identificar las necesidades de la organización de acuerdo con su misión.

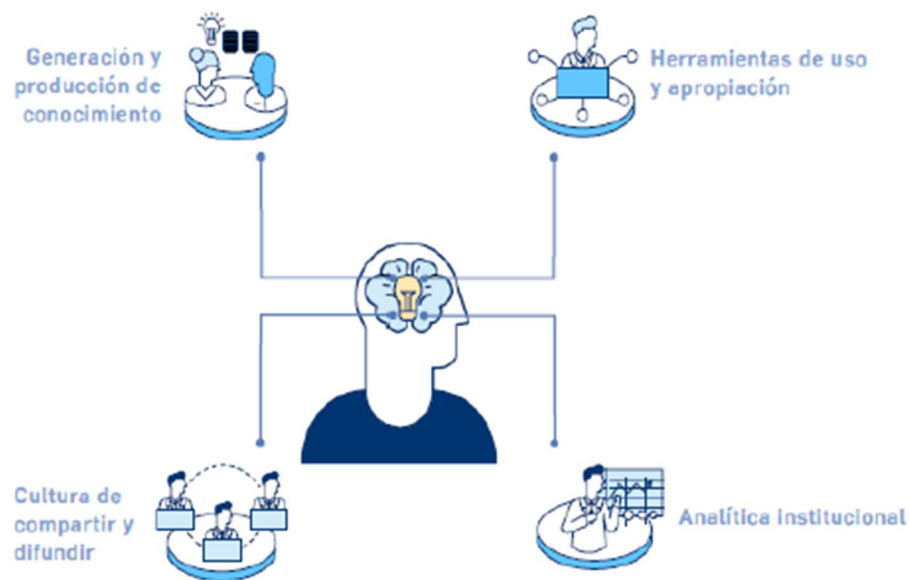
La capacitación y formación debe ser considerada como el pilar estratégico en la gestión del talento humano y en el desarrollo y crecimiento organizacional y no como una responsabilidad normativa que se debe asumir. El aprendizaje organizacional parte del aprendizaje individual y para ello hay que adelantar 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,



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...)le gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...) (Pública, Función, 2020).

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

Eje 2: Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. (Pública, Función, 2020).



Esquema Creación de Valor Público.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 DAFP - ESAP

Eje 3: Transformación digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el



Gobierno Nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Pública, Función, 2020).

Eje 4: Probidad y ética de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no la evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990:23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. (Pública, Función, 2020).

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio. (Pública, Función, 2020).
Perfiles de cargo.

4. Estructura del PIC

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

4.1 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.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

4.2 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.

4.3 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 propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. (Ley 1567 de 1998 Cap II).

5. 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.

Población objetivo

Carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción

- Capacitación formal
- Educación para el trabajo
- Inducción y reinducción



- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Temas transversales

Colaboradores vinculados por prestación de servicios

Podrán asistir a procesos de formación en temas transversales relacionados con el desempeño institucional y aquellos que sean impartidos por la entidad y que tengan carácter gratuito. Así mismo con otras entidades del distrito se buscara acceder a la oferta que tengan disponible de acceso gratuito y demás que pueda ser de utilidad para los servidores.

5.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación

Para la fase diagnóstica del Plan Institucional de Capacitación se llevaron a cabo sesiones de trabajo colaborativo con los funcionarios por nivel de cargo con el fin de conocer sus expectativas e intereses, así mismo se solicitó el diligenciamiento de la encuesta de detección de necesidades a los subdirectores como fuente principal.

Por otra parte, se tomó como insumo la información arrojada en la batería del riesgo psicosocial y la encuesta de clima laboral, el autodiagnóstico GETH y los resultados del FURAG.

5.2 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 presenta en la siguiente tabla, dividida por eje temático.

Cuadro temáticas 2023 AGENCIA APP

No.	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA
1	Gestión del conocimiento	Saberes	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
2	Ética y probidad de lo público	Saberes	Código de Integridad
3	Creación de valor público	Saber Hacer	Supervisión e interventoría de contratos
4	Creación de valor de lo público	Saberes	Presupuesto Público



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

5	Creación de valor de lo público	Saber hacer	Diplomado Servidor Público 4.0
6	Probidad y ética de lo público	Saberes	Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción
7	Creación de valor público	Saber Hacer	Secop II seguimiento a los contratos
8	Probidad y ética de lo público	Saber Hacer	Ley 1712 de 2014, Ley de transparencia y derecho al acceso de la información pública
9	Creación de valor de lo público	Saberes	Inducción General
10	Creación de valor de lo público	Saberes	Reinducción
11	Gestión del conocimiento	Saberes	Asociaciones Público Privadas en Colombia: directrices para su implementación
12	Gestión del conocimiento	Saberes	Instrumentos de Financiación del POT
13	Gestión del conocimiento	Saberes	El después de una factibilidad APP: El proyecto de pliegos, la bancabilidad y los pliegos definitivos.
14	Gestión del conocimiento	Saber Hacer	Sistema de gestión documental Mercurio
15	Transformación digital	Saberes	Intranet
16	Transformación digital	Saberes	Seguridad informática
17	Gestión del conocimiento	Saber hacer	Cómo liquidar y reportar novedades en la planilla PILA
18	Creación de valor público	Saber ser	Lenguaje claro
19	Gestión del conocimiento	Saber hacer	Liderazgo Efectivo y liderazgo desarrollador
20	Gestión del conocimiento	Saberes	Estilos de vida saludable
21	Gestión del conocimiento	Saber hacer	Brigada de Emergencia



22	Gestión del conocimiento	Saberes	Líneas estratégicas de la Subdirección de Gestión Inmobiliaria
23	Gestión del conocimiento	Saberes	Reinducción Seguridad y Salud en el trabajo
24	Gestión del conocimiento	Saberes	Riesgo Osteomuscular
25	Gestión del conocimiento	Saberes	Riesgo público y vial
26	Gestión del conocimiento	Saberes	Prevención consumo sustancias psicoactivas y alcohol
27	Gestión del conocimiento	Saber ser	Comunicación asertiva y prevención del estrés
28	Gestión del conocimiento	Saberes	Prevención de caídas a nivel y orden y aseo
29	Gestión del conocimiento	Saber hacer	Control de incendios
30	Gestión del conocimiento	Saberes	Plan de emergencias
31	Gestión del conocimiento	Saberes	Identificación y control de riesgos en la labor

5.3 Seguimiento y evaluación

Se construirá 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 X 100	Semestral
Nivel de satisfacción del Plan de Capacitación	Escala de 1 a 5, siendo 5 el mayor grado de satisfacción	Anual