

AGENCIA APP

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



Alcaldía de Medellín

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

ENERO DE 2022

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Proceso de Gestión del Talento Humano

Página 1 de 14



www.app.gov.co

Edificio Plaza de la Libertad
Calle 44 # 53 A 31 – Piso 1
Conmutador: (4) 448 17 40 Medellín - Colombia

AGENCIA APP

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



Alcaldía de Medellín

Elaborado por:

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

Revisado por:

Nathalia Gallego Mejía
Directora Técnica u Operativa

Wilson Osorno García
Profesional de apoyo de las actividades de control interno

ME
DE
LLÍN





Tabla de Contenido

Introducción	4
1. Objetivos	4
1.1 Objetivo General	4
1.2 Objetivos específicos.....	4
2. Alcance	5
3. Ejes temáticos.....	5
3.1 Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	5
3.2 Eje 2: Creación de valor público.....	6
3.3 Eje 3: Transformación digital	8
3.4 Eje 4: Probidad y ética de lo público.....	9
4. Tipos de Capacitación	10
4.1 Educación Formal	10
4.2 Educación para el trabajo y Desarrollo Humano.....	10
4.3 Programas de aprendizaje	11
4.4 Entrenamiento en el puesto de trabajo	11
4.5 Inducción.....	11
4.6 Reinducción	12



Introducción

La AGENCIA APP comprometida con la capacitación integral, buscando optimizar la profesionalización, mejorar los conocimientos, habilidades y aptitudes de sus servidores frente a las necesidades propias de la entidad, desarrolla el plan Institucional de Capacitación que regirá para el año 2022. Con esto se busca la mejora continua de los procesos de formación y capacitación de nuestra entidad.

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

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

1.2 Objetivos específicos

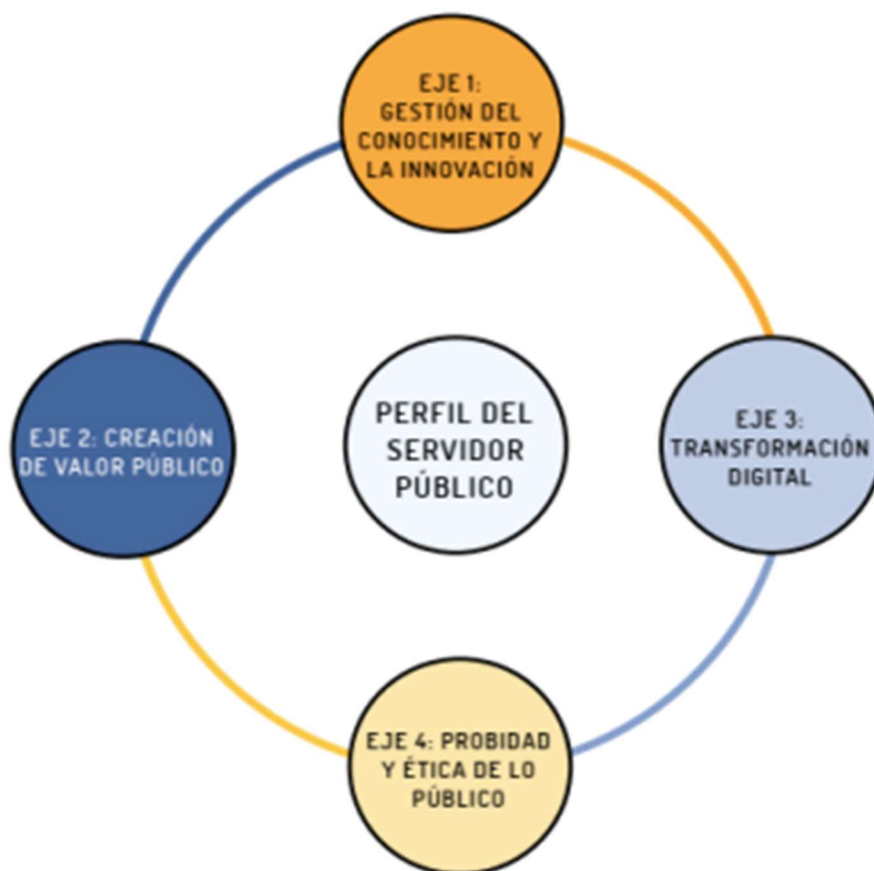
- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica del Talento Humano.
- Direccionar el PIC a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- Contribuir al mejoramiento institucional a partir del fortalecimiento de las competencias y capacidad de gestión de los servidores de la Agencia.
- Integrar a los nuevos y antiguos servidores a la cultura organizacional y de lo público, a través del programa de Inducción y reinducción, buscando familiarizarlos y fortalecer el conocimiento de la estructura, misión, visión y objetivos esenciales de la AGENCIA APP.



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. Ejes temáticos



3.1 Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.



Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor se apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

La gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga de capital intelectual.
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.

Los componentes de la gestión del conocimiento y la innovación son la generación y producción de conocimiento, herramientas de uso y apropiación, cultura de compartir y difundir, analítica institucional.

3.2 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.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad. La siguiente figura explica una perspectiva de generación de valor público.



Esquema Creación de Valor Público.



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

De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor agregado público y un Estado más eficiente.



3.3 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.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado a una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción del nuevo modelo denominado "Industria 4.0".

La capacitación y formación de los servidores públicos debe pasar de conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una. Premisa que orienta este plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el del cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:



- Disminuir barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promueven el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0

3.4 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.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace que lo que una cosa o algo sea. En tal sentido constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y sociedad sean cada días mejores.

De acuerdo con las anteriores bases teóricas expuestas, la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

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.

4. Tipos de Capacitación

La 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).

Para el Plan de Nacional de Formación y Capacitación "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).

Otras definiciones para tener en cuenta en el presente plan son:

4.1 Educación Formal

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencias 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).

4.2 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).



Es de todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masivos, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115/1994).

4.3 Programas de aprendizaje

Hace referencia al conjunto de procesos estructurados que tiene como propósito la ampliación o generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, valores y actitudes que permiten a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

4.4 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).

De acuerdo con el programa de Inducción de la Agencia, una vez ubicado el servidor se remitirá un correo electrónico al jefe de la dependencia donde se solicita un tutor el cual hará el respectivo acompañamiento en temas del área, como los siguientes:

Orientar en temas y actividades del cargo y la dependencia.

Dar a conocer el Manual de Funciones, correspondiente a su cargo y grado.

Informar las funciones que deberá llevar a cabo el servidor en el puesto de trabajo.

Solicitar el usuario y la contraseña del correo electrónico del servidor.

Indicar la responsabilidad en el manejo y uso que se haga de la información.

Informar acerca de las diferentes plataformas con que disponga la AGENCIA APP para el cumplimiento de sus objetivos.

4.5 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, se efectuará una inducción en la cual se tratan temas como:

- Misión, visión, valores y generalidades de la entidad.
- Estructura del Municipio de Medellín y ubicación de la entidad dentro de dicha estructura.



- Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Gestión de la Calidad – MECI, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Deberes, derechos y responsabilidades de los servidores públicos.
- Código de Integridad.
- Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo.
- Trámites de cuentas de cobro, presupuestales y de Tesorería.

4.6 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).

Cuadro temáticas 2022 AGENCIA APP

No.	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMA
1	Creación de valor público	Saber ser	Lenguaje claro
2	Creación de valor público	Saber Hacer	Supervisión e interventoría de contratos
3	Creación de valor de lo público	Saberes	Presupuesto Público
4	Probidad y ética de lo público	Saber Hacer	Código Único Disciplinario
5	Probidad y ética de lo público	Saberes	Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción
6	Probidad y ética de lo público	Saber Hacer	Concurso de Méritos
7	Creación de valor público	Saber Hacer	Licitaciones
8	Creación de valor público	Saber Hacer	Secop II seguimiento a los contratos
9	Creación de valor público	Saberes	Plan Estratégico y Plan de Acción

AGENCIA APP

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



Alcaldía de Medellín

10	Probidad y ética de lo público	Saber Hacer	Ley 1712 de 2014, Ley de transparencia y derecho al acceso de la información pública
11	Gestión del conocimiento	Saberes	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
12	Creación de valor de lo público	Saberes	Inducción General
13	Creación de valor de lo público	Saberes	Reinducción
14	Gestión del conocimiento	Saberes	Instrumentos de Financiación del POT
15	Gestión del conocimiento	Saberes	Aprovechamiento Económico del Espacio Público
16	Gestión del conocimiento	Saberes	Las APP como instrumento clave para la reactivación económica de la ciudad
17	Gestión del conocimiento	Saber Hacer	Sistema de gestión documental Mercurio
18	Transformación digital	Saber hacer	Manejo de correo, drive de las unidades compartidas
19	Transformación digital	Saberes	Intranet y mesa de ayuda
20	Transformación digital	Saberes	Seguridad informática
21	Gestión del conocimiento	Saber hacer	Capacitación en pago de seguridad social
22	Gestión del conocimiento	Saber hacer	Protocolo de Bioseguridad
23	Creación valor de lo público	Saber hacer	Resolución 2184 Manejo Integral de Residuos Sólidos
24	Gestión del conocimiento	Saber hacer	Liderazgo Efectivo
25	Gestión del conocimiento	Saber ser	Inteligencia Emocional
26	Gestión del conocimiento	Saber ser	Prevención del Estrés
27	Gestión del conocimiento	Saber Hacer	Pausas Activas y Calistenia
28	Gestión del conocimiento	Saberes	Estilos de vida saludable

AGENCIA APP

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



Alcaldía de Medellín

29	Gestión del conocimiento	Saberes	Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo
30	Gestión del conocimiento	Saber hacer	Autoreporte de condiciones de Salud
31	Gestión del conocimiento	Saberes	Manejo Defensivo
32	Gestión del conocimiento	Saberes	Riesgo Público
33	Gestión del conocimiento	Saber ser	Comunicación Asertiva
34	Gestión del conocimiento	Saber hacer	Brigada de Emergencia
35	Gestión del conocimiento	Saberes	Inducción a los modelo jurídicos y temas estratégicos de la Subdirección de Gestión Inmobiliaria

ME
DE
LLÍN



