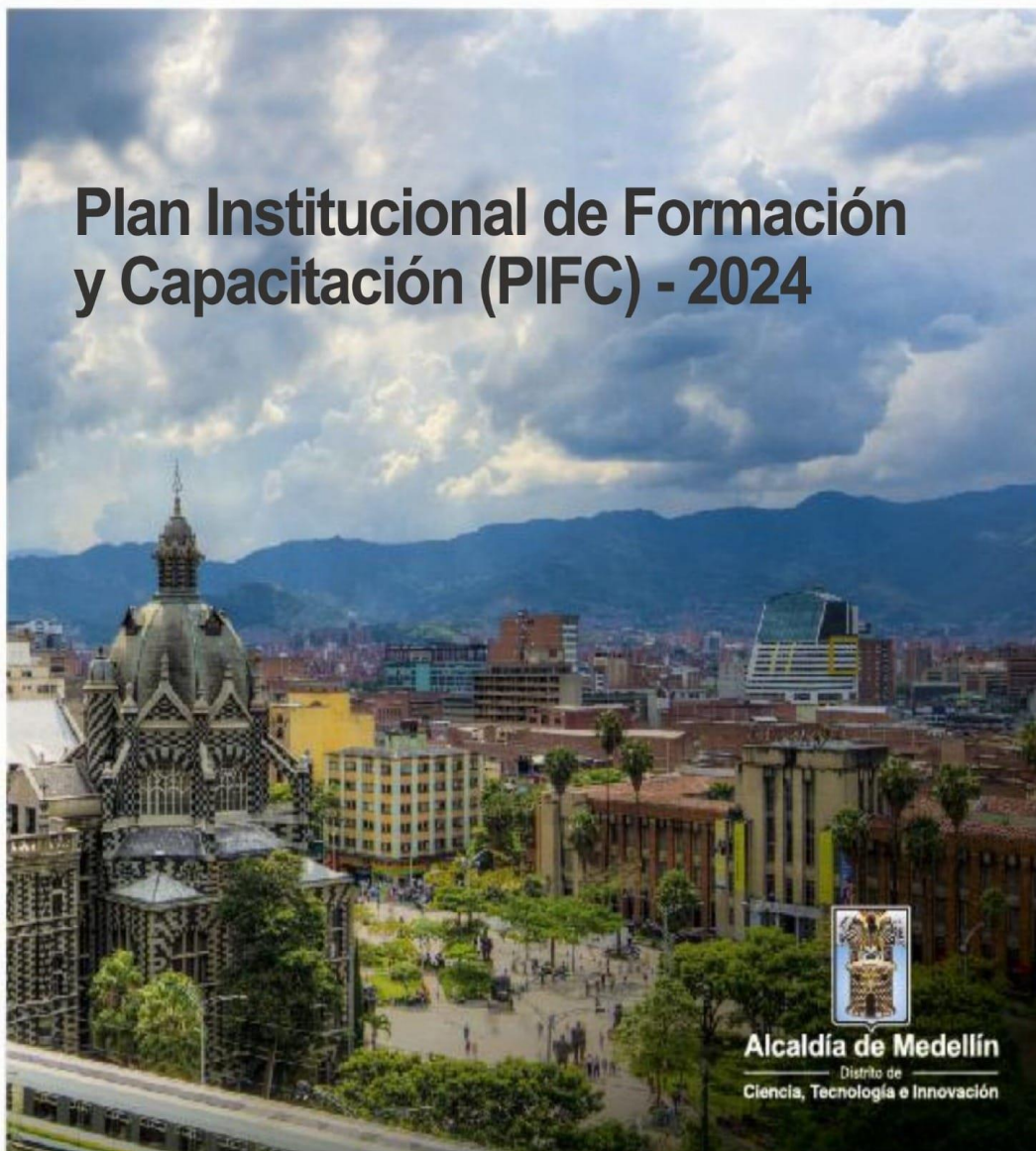




Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC) - 2024



Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía

DE-GETH-018

Versión 14

Medellín – Enero 2024



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

1. MARCO NORMATIVO	10
1.1. Compendio Normativo Nacional	10
1.2. Compendio Normativo Distrital	12
2. CONCEPTOS BÁSICOS ASOCIADOS AL SISTEMA DE FORMACIÓN INSTITUCIONAL	14
3. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS INSTITUCIONALES, PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE	24
3.1. Modelo Andragógico	24
3.2. Enfoques Pedagógicos en los cuales se soporta el proceso de enseñanza-aprendizaje	25
3.3. Estrategias Pedagógicas	27
3.4. Ficha Curricular	27
3.5. Informe Final de cada programa	28
4. LINEAMIENTOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020-2030	29
4.1. Eje Temático 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación	31
4.2. Eje Temático 2. Creación de Valor Público	33
4.3. Eje Temático 3. Transformación Digital	34
4.4. Eje Temático 4. Probidad y Ética de lo Público	36
4.5. Formación de Directivos Públicos	37
4.5.1. Programa de Alta Gerencia del Estado	38
4.5.2. Programa de desarrollo de capacidades para el liderazgo en el sector público	38
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL 2024.	39
5.1. Encuesta para la Identificación de Necesidades	39
5.2. Análisis e Interpretación de la Información	40
5.3. Consolidado de las Necesidades por Eje Temático	47
6. OTRAS OBLIGACIONES Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES	57
6.1. Plan Código de Integridad, de la Política de Integridad	57
6.2. Programa de Gestión Documental –PGD (Aprobado por Acta No. 002 de 2017 del Comité Interno de Archivos Medellín 2017)	58



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

6.3.	Acuerdo Colectivo 2020-2021 y 2022-2023 Entre Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos y el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín	58
6.4.	Acción de Mejoramiento, Auditoría al Seguimiento de la implementación de la Política de Participación Ciudadana del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín	59
6.5.	Plan de Implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación 2023-2024.	61
6.6.	Acción de Mejoramiento, Auditoría Seguimiento al Índice Nacional Anticorrupción (INAC).....	61
7.	EJECUCIÓN	63
7.1.	Objetivos	63
7.2.	Socialización Organizacional	64
7.2.1.	Inducción	64
7.2.2.	Reinducción General.....	69
7.2.3.	Entrenamiento (Saber Hacer)	71
7.3.	Componente Formación (Habilidades Blandas - Saber Ser)	75
7.4.	Componente Capacitación (Saberes).....	77
7.5.	Programas Especiales	79
7.5.1.	Bilingüismo para Conectarnos con el Mundo	79
7.5.2.	Habilidades para la Vida (Habilidades blandas para servidores en cargo).....	79
7.5.3.	Plan Código de Integridad	80
7.5.4.	Programa de Gestión Documental –PGD (aprobado por acta No. 002 de 2017 del Comité Interno de Archivos Medellín 2017).....	81
7.5.5.	Acuerdo Colectivo 2020-2021 y 2022-2023 Entre Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos y el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín	83
7.5.6.	Acción Plan de Mejoramiento, Auditoría al Seguimiento de la implementación de la Política de Participación Ciudadana del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín	85
7.5.7.	Acción Plan de Implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación 2023-2024.....	85
7.5.8.	Acción de Mejoramiento, Auditoría Seguimiento al Índice Nacional Anticorrupción (INAC).....	85
7.5.9.	Plan de Formación y Capacitación - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST	86
7.5.10.	Celebración Día del Servidor.....	90





Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

7.6. Asignación Presupuestal	91
8. ASPECTOS METODOLÓGICOS, ESTRATEGIAS Y ACCIONES OPERATIVAS PARA LA EJECUCIÓN	92
8.1. Aspectos Metodológicos	92
8.2. Estrategias para la Ejecución.....	94
8.3. Acciones Operativas	96
9. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE.....	98
9.1. Seguimiento	98
9.2. Control	98
9.3. Indicadores.....	98
9.4. Medición y Evaluación de los Programas de Aprendizaje	99
10. CRONOGRAMA	101

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC) 2024, se presenta como el principal instrumento para formar, capacitar y entrenar integralmente a nuestros servidores, como ejercicio constante para fortalecer la cultura organizacional que identifica nuestra entidad.

Así mismo, el PIFC 2024 se instaura como el principal soporte para lograr los preceptos descritos en el nuevo programa de gobierno **“Medellín, Creemos en Vos 2024-2027”**, especialmente en el que expresa:

“Lograr una nueva visión de ciudad implica proyectarnos en un horizonte que apunte hacia un crecimiento económico sustentable, un desarrollo humano integral, un urbanismo con vocación social, ambiental y sostenible, una apropiación tecnológica y un ejercicio pleno de los derechos humanos. El florecimiento de Medellín como ciudad innovadora, pujante y a la vanguardia de las tendencias globales propias de la reinvención humana, debe producir como efecto directo el florecimiento de las personas y las comunidades”.

De este modo, el talento humano como factor crítico de éxito que facilita la gestión, el logro de objetivos y resultados de la entidad, se posiciona como un imperativo que debemos abordar, brindando las herramientas necesarias para desarrollar las competencias laborales y personales requeridas, que permitan atender los retos que cotidianamente nos traza el servicio público, sumado a los requerimientos de nuestro nuevo plan de desarrollo.

Para lograrlo el PIFC 2024 se integra en el marco de los cuatro pilares definidos para el cuatrienio 2024-2027, con respecto a las estrategias y programas, que garantizan la gestión estratégica del talento humano, así:



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación



Pilares

Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía



Con estrategias y programas

Salud mental y emocional

Team building.
Técnicas y terapias holísticas de bienestar.
Modelo "Respiración Alcaldía de Medellín".
Formación en *coaching* y estilos inspiradores de liderazgo.
Abriendo Corazones.
Grupos de apoyo para situaciones retadoras.
Acompañamiento psicológico.
Actividades descentralizadas en sedes.
Gestión del cambio.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Pilares

Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía



Con estrategias y programas

Equilibrio financiero y crecimiento laboral

Asesoría financiera.
Convenios.
Estímulos e incentivos.
Escuela de formadores.
Plan de formación.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Pilares

Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía



Con estrategias y programas

Familia

Tiquetera de la Felicidad.
Formación en disciplina positiva.
Encuentros de la familia y días claves.
Escuelas de padres.
Acompañamiento psicológico.
Terapias familiares.
Grupos de apoyo para situaciones retadoras.
Semilleros deportivos y músico-vocales.
Ley Isaac.
Reducción de jornada al finalizar licencia de maternidad.
María y pérdida involuntaria del embarazo.
Estímulo educativo.
Crédito de vivienda.
Calamidad.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAU
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Pilares

Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía



Con estrategias y programas

Balance y bienestar físico

Tiquetera de la Felicidad.
Centro de bienestar.
Seleccionados.
Juegos nacionales.
Olimpiadas.
Promoción y estilos de vida saludables.
Meditación.
Actividades descentralizadas en sedes.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

En consecuencia y de acuerdo a su propósito, el Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC) 2024, contempla las secciones 1. *Marco Normativo*, 2. *Conceptos Básicos Asociados al Sistema de Formación Institucional*, 3. *Lineamientos Pedagógicos Institucionales, para el Desarrollo de los Programas de Aprendizaje* y 4. *Lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030*, señalando que éstas no presentan variación por considerar que, los lineamientos normativos, conceptuales y pedagógicos que sustentan todo el proceso de aprendizaje, conservan toda la pertinencia y aplicabilidad para la presente vigencia.

Seguidamente se encuentra la sección 5. *Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 2023*, como resultado de la priorización realizada por nuestros servidores en el mes de octubre de 2023 y que acoge, además, los lineamientos propuestos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 como marco general, armonizado con lo dispuesto en el Decreto 1767 de 2010, por el cual se crea la Escuela de Formación Institucional del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín – EFIAM y se define la estructura, funcionamiento y reglamentación del Sistema de Formación Institucional.

Posteriormente, se expone la sección 6. *Otras Obligaciones y Compromisos Institucionales*, en las que se describe lo concerniente a:

Centro Administrativo Distrital CAD

Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015

Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144

Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



www.medellin.gov.co



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- a. Plan Código de Integridad, de la Política de Integridad.
- b. Programa de Gestión Documental - PGD (Aprobado por Acta No. 002 de 2017 del Comité Interno de Archivos Medellín 2017).
- c. Acuerdos Colectivos periodos 2020-2021 y 2022-2023 entre Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos y el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, en relación a los acuerdos que contemplan procesos de aprendizaje
- d. Acción de Mejoramiento, Auditoría al Seguimiento de la Implementación de la Política de Participación Ciudadana del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.
- e. Plan de Acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación 2023-2024.
- f. Acción de Mejoramiento, Auditoría Seguimiento al Índice Nacional Anticorrupción (INAC)

Soportado en lo anterior, se presenta la sección 7. *Ejecución*, la cual describe el *Componente de Socialización Organizacional (Inducción, Reinducción, Entrenamiento) Formación, Capacitación, Programas Especiales y Presupuesto*, como cuerpo sustancial a desarrollar.

Es de anotar que el *Componente Programas Especiales*, contiene además de lo señalado en la sección 6. *Otras Obligaciones y Compromisos Institucionales*, el *Plan de Capacitación –Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bilingüismo y Celebración del Día del Servidor*.

Finalmente, se aborda la sección 8. *Aspectos Metodológicos y Operacionales*, sección 9. *Seguimiento y Evaluación* y seguidamente la sección 10. *Cronograma*.

Desde la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, nos comprometemos con el cumplimiento exitoso de lo propuesto en este plan, gestionando efectivamente la participación de nuestros servidores, las alianzas intra e interinstitucionales, la vinculación de todos nuestros “formadores y facilitadores internos” y el apoyo de la escuela virtual (plataforma Moodle), acompañando y orientando además, a todas las dependencias del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín que desarrollan programas de aprendizaje, como condición imperiosa para su articulación al Sistema de Formación Institucional, como rector del aprendizaje continuo individual y colectivo de nuestra entidad.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia





Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

1. MARCO NORMATIVO

Dado que contamos con un amplio conjunto normativo nacional y distrital, que marcan y establecen las obligaciones, deberes, lineamientos, conceptos y guías para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Formación y Capacitación, se exponen los principales referentes, tenidos en cuenta en su definición:

1.1. Compendio Normativo Nacional

Tabla 1. Compendio normativo nacional

Norma	Objeto/Artículos
Constitución Política de 1991	La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su Artículo 53 establece: (...) <i>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 (...).</i>
Ley 115 de 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. <i>Título VI. De la Capacitación y de la Evaluación del Desempeño. Capítulo I. La Capacitación de los Empleados Públicos. Artículo 36. Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados públicos 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. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño. 3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas</i>

Centro Administrativo Distrital CAD

Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015

Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144

Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740



www.medellin.gov.co

10



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto/Artículos
	<i>territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.</i>
Decreto Ley 1567 de 1998	<i>Por el cual, se crea el sistema nacional de capacitación, y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Título I. Sistema de Nacional de Capacitación.</i>
Circular Externa 100-010 de 2014 - DAFP	<i>Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.</i>
Decreto 1075 de 2015	<i>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Artículo 2.3.3.5.3.2.8., por el cual se define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación.</i>
Decreto 1083 de 2015	<i>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. Título 15. Día del Servidor Público Artículo 2.2.15.1 Día nacional del servidor público. Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. (...)</i>
Decreto 1499 de 2017	<i>Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Actualiza Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).</i>
Decreto 815 de 2018	<i>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.</i>
Decreto 612 de 2018	<i>Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.</i>
Ley 1960 de 2019	<i>Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.</i>
Resolución 104 de 2020.	<i>Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.</i>





Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto/Artículos
Ley 2016 de 2020 - Código de Integridad	<p>Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo. Finalmente, se crea el Sistema Nacional de Integridad para articular todo lo concerniente a la Integridad en el Servicio Público Colombiano.</p>

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2024

1.2. Compendio Normativo Distrital

Tabla 2. Normatividad distrital

Norma	Objeto/Artículos
Decreto 883 de 2015 – Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín	<p>Por el cual se adecúa la Estructura de la Administración Municipal de Medellín, las funciones de sus organismos, dependencias y entidades descentralizadas, se modifican unas entidades descentralizadas y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Artículo 121. Funciones de la Secretaría Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía. <Artículo modificado por el artículo 17 del Decreto 863 de 2020 de la Alcaldía de Medellín. El nuevo texto es el siguiente:> Además de las funciones establecidas en el presente Decreto para las Secretarías, la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía tendrá las siguientes funciones:</p> <p>Numeral 12. Implementar y ejecutar las políticas y directrices que orienten el Plan de Ordenamiento Territorial, fortaleciendo la capacidad institucional realizando la implementación y actualización de los procesos que lo requieran, en el marco del Modelo Conglomerado Público Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín y diseñando estrategias de capacitación y cualificación del talento humano (...).</p> <p>Artículo 122. Subsecretaría de Gestión Humana. Tendrá las siguientes funciones:</p> <p>Numeral 2. Dirigir, coordinar y controlar la provisión, formación, capacitación, adaptación y gestión del- cambio, permanencia, ascenso, desarrollo de competencias, plan de carrera, investigación y desarrollo en gestión humana y desvinculación de los servidores públicos del nivel central, de acuerdo con la normativa, políticas, estrategias e instrumentos establecidos, con el fin de potencializar un desarrollo humano integral.</p>
Decreto 863 de 2020 - Distrito Especial de	<p>Por el cual se modifica la estructura orgánica y funcional del nivel central del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.</p>

Centro Administrativo Distrital CAD

Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015

Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144

Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



www.medellin.gov.co



12

CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Norma	Objeto/Artículos
Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín	<p>Artículo 17. Modifíquese el artículo 121 del Decreto 883 de 2015, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 121. Funciones de la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía. Además de las funciones establecidas en el presente Decreto para las Secretarías, la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía tendrá las siguientes funciones:</p> <p>Numeral 12. Implementar y ejecutar las políticas y directrices que orienten el Plan de Ordenamiento Territorial, fortaleciendo la capacidad institucional realizando la implementación y actualización de los procesos que lo requieran, en el marco del Modelo Conglomerado Público Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín y diseñando estrategias de capacitación (...).</p>
Decreto 2654 del 2006	Por medio del cual se modifica el Decreto 466 de mayo 3 de 2002, el cual adopta el Código del Buen Gobierno para impulsar las buenas prácticas de la gestión pública en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, y garantizar la inversión en los valores que emite.
Decreto No. 1294 de 2008	Por el cual se adecuan los Sistemas de Capacitación, Estímulos y Gestión Integral del Conocimiento en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, a lo dispuesto en las normas que regulan la Carrera Administrativa.
Decreto 1767 del 08 de octubre de 2010	Por el cual se crea la Escuela de Formación Institucional del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, se define su estructura, funcionamiento y reglamentación del Sistema de Formación Institucional.
Circular 06 de 2015	Por la cual se establece la obligatoriedad en la participación en los programas de formación y capacitación.
Decreto 0599 de 2020	Por medio del cual se adopta el Código de la Integridad del Servicio Público del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.
Decreto 0545 de 2021	Por medio del cual se adopta el nuevo Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, nivel central.
Circular 202360000050 de 2023	Lineamientos para la solicitud de capacitación y formación en modalidad específica.
Circular 202360000142 de 2023	Directrices para la participación de los servidores en las jornadas del programa reinducción general.

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2024.



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

2. CONCEPTOS BÁSICOS ASOCIADOS AL SISTEMA DE FORMACIÓN INSTITUCIONAL

El Sistema de Formación Institucional, establecido en el Decreto 1767 de 2010, se presenta como el marco que cubre, orienta y articula todas las disposiciones legales, recursos, instrumentos, actores y procesos que intervienen en la socialización organizacional (inducción, reinducción, entrenamiento), formación, capacitación, programas especiales y eventos especiales, considerados en el Plan de Formación y Capacitación (PIFC) 2024.

Es por ello que, traemos las concepciones y elementos más relevantes que se configuran en el Decreto 1767 de 2010, sumando a éstas, otras definiciones extraídas de normas asociadas, revisiones teóricas y construcciones institucionales propias, surgidas desde el conocimiento experiencial.

- **Sistema de Formación Institucional**

Decreto 1767 de 2010. Artículo 3. Definición del Sistema de Formación Institucional. *Se entiende por Sistema de Formación Institucional para la Alcaldía de Medellín, el conjunto coherente de- Políticas, Planes, Modelo Pedagógico, Proyectos, Programas, Estructura del Proceso de Formación, Disposiciones Legales,-Escuela de Formación Institucional Alcaldía de Medellín, Red de Formadores, Mecanismos de Medición, Dependencias y Recursos, organizados con el propósito común de generar en la Entidad y en sus servidores públicos, una mayor capacidad de aprendizaje y acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la Administración Pública, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterio.*

El Sistema de Formación Institucional contiene los siguientes componentes: Políticas, Planes, Modelo Pedagógico, Proyectos, Programas, Estructura del Proceso de Formación, Disposiciones Legales, Escuela de Formación Institucional Alcaldía de Medellín, Red de Formadores, Mecanismos de Medición, Dependencias, Recursos. De estos destacamos:

- **Modelo Pedagógico**

Decreto 1767 de 2010. Artículo 4. Componentes del Sistema Formación Institucional.

Modelo Pedagógico: *Constructo teórico, que contiene la cosmovisión e ideología del proceso de formación y capacitación para la Alcaldía de Medellín,*



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



14

CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

interpretando la realidad institucional hacia el servicio público como fin del Estado.

Grafica 1. Modelo Pedagógico de Formación Institucional



Fuente: Subsecretaría de Gestión Humana, Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía. 2010

- **Programas**

Decreto 1767 de 2010. Artículo 4. Componentes del Sistema Formación Institucional.

Programas: *En la lógica del Modelo Pedagógico un programa de formación se concibe como el currículo que da cuenta de los contenidos de aprendizaje requeridos para el desarrollo de una competencia en particular. Varios programas conforman un proyecto de formación.*



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



15

CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- **Estructura del Proceso de Formación**

Decreto 1767 de 2010. Artículo 4. Componentes del Sistema Formación Institucional.

Estructura del Proceso de Formación. La estructura de la formación en la Alcaldía de Medellín estará conformada por Líneas de Formación, Sublíneas de Formación, Proyectos de Formación y Programas de Formación, los cuales a su vez tendrán una estructura compuesta por problema, objeto, objetivo, contenidos de aprendizaje, métodos, medios, formas y evaluación. Una Línea estará conformada por varias Sublíneas. Cada Sublínea estará conformada por uno o varios Proyectos, los cuales a su vez contempla uno o varios programas de formación.

- **Escuela de Formación Institucional Alcaldía de Medellín**

Decreto 1767 de 2010. Artículo 4. Componentes del Sistema Formación Institucional.

Escuela de Formación Institucional Alcaldía de Medellín: Se concibe como una estrategia del Sistema de Formación Institucional, compuesta por docentes, proyectos y programas de formación, estudiantes y recursos complementarios que dinamizan el Modelo Pedagógico de la Alcaldía de Medellín, cuya finalidad es llevar a cabo actividades docentes y académicas, garantizando el aprendizaje permanente de las y los servidores hacia el desarrollo de los conocimientos, las habilidades y actitudes, y los valores que diferencian y permiten el ofrecimiento de un servicio público de alta calidad para las y los ciudadanos y habitantes de la ciudad de Medellín.

- **Red de Formadores**

Decreto 1767 de 2010. Artículo 4. Componentes del Sistema Formación Institucional.

Red de Formadores: Conjunto de grupos de Multiplicadores internos y externos del Sistema de Formación Institucional que dinamizan desde sus respectivas particularidades las líneas y sublíneas de formación, a través de la ejecución de los proyectos y programas de formación, en atención al Modelo Pedagógico Institucional.

Dado que la **Red de Formadores** y las **Alianzas** se han constituido como una **estrategia Efectiva** en la implementación de los PIFC, se ilustra sobre su definición:



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



16

CO17/7740

- **Formadores Internos**

Son reconocidos como aquellos servidores con experticia en una temática o especialistas en la misma, poniendo dichos conocimientos al servicio de la entidad de manera autónoma y sin retribución económica a cambio.

- **Formadores Externos**

Son académicos expertos no vinculados al Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, que reciben alguna retribución económica por compartir sus conocimientos al servicio de la misma. Esta figura se aplica en caso de no encontrar en la entidad servidores que den respuesta a determinadas necesidades de formación. En la mayoría de los casos se vinculan a los procesos de formación y capacitación, mediante contratación pública o alianzas estratégicas con otras entidades.

- **Alianza Intra-Institucional**

Corresponde a las sinergias generadas con las entidades que conforman el conglomerado público del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, estableciendo relaciones para compartir formadores, espacios de autoformación, ambientes de aprendizaje y servidores a atender. Lo anterior manteniendo la independencia administrativa y financiera de cada entidad, y respetando las normas y políticas en la materia.

- **Alianzas Estratégicas e Interinstitucionales**

Gulati (1998) se refiere al término alianzas estratégicas como las relaciones voluntarias entre organizaciones en uno o varias esferas de actividad en el que ambas partes regulan su comportamiento futuro a través de la mutua tolerancia. Así mismo, se le conoce en un sentido más básico como las iniciativas del sector público, privado y del sector sin fines de lucro de contribuir con recursos financieros, humanos, técnicos e intangibles para lograr los objetivos propuestos (Casado, 2007; Das, & Teng, 2000; Fiszbein & Lowden, 1999; Montes & Sabater, 2002).

En cuanto a los **tipos de formación**, que se incorporan en las diferentes Líneas y Sublíneas del Modelo Pedagógico, tenemos:



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- **Socialización Organizacional**

Decreto 1767 de 2010. Artículo 5. Conceptos Centrales del Sistema de Formación Institucional.

Socialización Organizacional: Acciones que proporcionan al servidor público el conocimiento institucional de la Alcaldía, mediante estrategias pedagógicas y comunicacionales para facilitar su integración a la cultura organizacional, así como fortalecer el compromiso, sentido de pertenencia y competencias de los servidores públicos, donde se suministra la información necesaria para mejorar el conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Potencia las dimensiones del SABER Y SER. La Socialización Organizacional comprende:

- Inducción (...)
- Reinducción (...)
- Entrenamiento (...)

- **Inducción**

Decreto 1767 de 2010. Artículo 5. Conceptos Centrales del Sistema de Formación Institucional.

Inducción: Programa dirigido para iniciar a los servidores públicos en su integración con la cultura organizacional, durante el período establecido por Ley. El aprovechamiento del Programa de Inducción por el servidor público, vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho Período. Los objetivos de los Programas de Inducción, serán los contemplados en las normas que regulan la carrera administrativa.

Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los programas de inducción están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Decreto Ley 1567 de 1998. Artículo 7º. Programas de Inducción y reinducción.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



18

CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

a. Programa de Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. (...)

- **Reinducción**

Decreto 1767 de 2010. Artículo 5. Conceptos Centrales del Sistema de Formación Institucional.

Reinducción: Programa dirigido para reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en la Alcaldía de Medellín y en su entorno. Los Programas de Reinducción, se impartirán a todos los servidores públicos, según los términos establecidos por la Ley, y contemplarán la actualización de temáticas y objetivos determinados en el sistema de carrera administrativa.

Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los **programas de reinducción** están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Decreto Ley 1567 de 1998. Artículo 7º. Programas de Inducción y reinducción.

b. Programas de Reinducción. Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



19

CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- **Entrenamiento**

Decreto 1767 de 2010. Artículo 5. Conceptos Centrales del Sistema de Formación Institucional.

Entrenamiento: Programa de carácter práctico, destinado a mejorar las habilidades y destrezas requeridas directamente en el puesto de trabajo, orientadas al desarrollo de habilidades necesarias para la entrega de resultados asociados a los empleos específicos, con el objeto de empoderar al individuo y lograr su efectiva incorporación en los equipos de trabajo. Como estrategia básica se aprovecha el conocimiento interno con respecto a la dimensión del HACER.

Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública.

Entrenamiento en el puesto de trabajo, busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de 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 horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

- **Formación**

Decreto 1767 de 2010. Artículo 5. Conceptos Centrales del Sistema de Formación Institucional.

Formación: Programas orientados a la reflexión, socialización e intervención mediada en los diferentes aspectos de la dimensión integral del hombre, el desarrollo de su ser, y el conocimiento y dominio de sí mismo, con miras a la cualificación integral de las personas, para contribuir al desarrollo personal e integral de los servidores públicos, a la mejor prestación del servicio a la comunidad, al eficaz desempeño del empleo y al cumplimiento de la misión institucional. Se potencia la dimensión del SER.

Decreto Ley 1567 de 1998. Artículo 4º. Definición de capacitación.

(...) 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.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



20

CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- **Capacitación**

Decreto 1767 de 2010. Artículo 5. Conceptos Centrales del Sistema de Formación Institucional.

Capacitación: Se entiende por Capacitación, el conjunto de Procesos Organizados, relativos a la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, es decir, Educación No Formal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la Educación Formal, mediante la generación de conocimientos cuyo propósito es incrementar la capacidad individual y colectiva (...).

La Capacitación se enfatiza en procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los empleados públicos. Se brindará capacitación en competencias funcionales a los empleados públicos para fortalecerlas y mejorar su desempeño. Con la capacitación se potencia la dimensión de EL SABER.

Decreto Ley 1567 de 1998. Artículo 4º. 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 Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes (...).

- **Programas Especiales**

Se denominan programas especiales aquellos que, por sus características particulares, componentes y forma de ejecutar, se presentan de forma diferenciada de los componentes de socialización organizacional, formación y capacitación.

Como ejemplo, tenemos el código de integridad, bilingüismo y la celebración del Día del Servidor.

- **Capacitaciones en Modalidad Específica**

Son aquellos procesos de capacitación en temas especializados, que requieren de un trámite contractual con una entidad educativa externa. La cual se encuentra regulada en el Decreto 1767 de 2010 y en la Circular No. 202360000050 de 2023.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



21

CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- **Principios del Sistema de Formación Institucional**

Decreto 1767 de 2010. Artículo 7. Principios Rectores del Sistema de Formación Institucional. Los procesos de aprendizaje en la Alcaldía de Medellín deberán acatar los principios de complementariedad, la integralidad, la objetividad, la participación, la prevalencia del interés de la organización, integración a la carrera administrativa, prevalencia de los empleos de carrera administrativa, economía, énfasis en su práctica, continuidad y los demás contemplados en las normas que regulan la carrera administrativa, de la siguiente manera:

Democrático: porque se orienta a satisfacer necesidades y solucionar problemas en todos los niveles de la organización.

Participativo: en la medida en que las personas objeto de la formación aportan a la construcción de las soluciones que se les ofrecen.

Continuo: en tanto que las líneas de aprendizaje se diseñan de manera tal que aseguren el desarrollo de niveles definidos de conocimiento, previa medición de las brechas existentes en cada cargo, sin dejar de lado las jerarquías, tramas y relaciones que cada tema de conocimiento tiene en el ámbito organizacional.

Integral: en tanto aborda tanto las competencias comportamentales (ser) como las competencias funcionales (saber – hacer) de los y las servidoras, además de concebir al ser humano en sus múltiples dimensiones (cognitiva, comunicativa, social, ética y psicomotora).

- **Competencias Laborales**

Decreto 815 de 2018

Artículo 2.2.4.2. Definición de competencias. 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.

- **Cultura Organizacional**

La Cultura Organizacional se define de acuerdo a la “Guía de Intervención Cultura, Clima y Cambio” del Departamento Administrativo de la Función Pública:



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



22

CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

“(…) como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización.

La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

La Cultura Organizacional está compuesta por lineamientos perdurables que dan forma al comportamiento, incluyendo el diseño y el estilo de administración, transmitiendo valores y filosofías, socializando a los miembros, motivando al personal y facilitando la cohesión del grupo y su compromiso con metas relevantes de la organización”.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740

3. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS INSTITUCIONALES, PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

El Sistema de Formación Institucional y el Modelo Pedagógico del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, para el desarrollo de las competencias del talento humano, parte del concepto aprender a aprender, promoviendo la reflexión hacia el cambio continuo y la transformación de modelos mentales que permiten a los servidores, la prestación del servicio con calidad a través de la adaptación en el entorno laboral y social y la solución de situaciones problemáticas desde una concepción sistémica y holística.

La socialización organizacional (inducción, reinducción y entrenamiento), al igual que la formación y capacitación que se brinda a los servidores, da respuesta a las necesidades específicas de la organización para la cualificación del talento humano y se conecta con los ejes temáticos de Gestión del Conocimiento y la Innovación, la Creación del Valor de lo Público, la Transformación Digital, la Probidad y Ética de lo Público, según lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, buscando con ello, el fortalecimiento del desempeño laboral y la cultura organizacional.

En este contexto, los Formadores Internos y Externos para el desarrollo de todos los programas de aprendizaje, se fundamentarán en los lineamientos estimados según el modelo pedagógico institucional.

3.1. Modelo Andragógico

Este modelo concibe la oportunidad para que el adulto que decide aprender, participe activamente en su propio aprendizaje en condiciones de igualdad con sus compañeros participantes y con el facilitador. La andragogía es considerada como una disciplina educativa que tiene en cuenta diferentes componentes del individuo, como ente psicológico, biológico y social; una concepción nueva del ser humano como sujeto de su propia historia, cargados de experiencia dentro de un contexto socio-cultural. El aprendizaje adulto desde la Andragogía se basa en:

- **Aprender a Conocer**

Desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores que le permitan al adulto adquirir las herramientas de la comprensión como medio para entender el

mundo que lo rodea, comunicarse con los demás y valorar la importancia del conocimiento y la investigación.

- **Aprender a Aprender**

Desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores que le permitan adquirir o crear métodos, procedimientos y técnicas de estudio y aprendizaje para que puedan seleccionar y procesar información eficientemente, comprender la estructura y el significado del conocimiento a fin de que lo pueda discutir, negociar y aplicar. El aprender a aprender constituye una herramienta para seguir aprendiendo toda la vida.

- **Aprender a Hacer**

Desarrollar capacidades de innovación, creación, estrategias, medios y herramientas que le dan la posibilidad de combinar los conocimientos teóricos y prácticos con el comportamiento socio cultural, potenciar aptitudes para el trabajo en grupo, la capacidad de iniciativa y de asumir riesgos.

- **Aprender a Ser**

Se basa en el desarrollo de la integridad física, intelectual, afectiva y social; teniendo en cuenta las relaciones que establece con todo el entorno; tanto laboral como en la sociedad; y ética del sujeto en su calidad de adulto, de trabajador, como miembro de una familia, de estudiante y ciudadano.

3.2. Enfoques Pedagógicos en los cuales se soporta el proceso de enseñanza- aprendizaje

Los procesos educativos orientados a la población adulta deben contar con unas características acordes a sus necesidades, motivo por el cual se debe considerar la adopción de enfoques alternativos, que permitan a la población adulta una mejor experiencia frente a la manera como se concibe y procesa el conocimiento.

Al clasificar y explicitar los fundamentos, argumentos y metodologías de los enfoques alternativos en la materia, así como las estrategias y programas de educación de adultos y educación no formal, se toman en cuenta algunos enfoques a saber.

- **Enfoque de Formación Basado en Competencias**

Esquema que no fragmenta los aprendizajes, sino que asume la competencia como una categoría integradora que busca enriquecer un ser, fundamentado en un saber y en un hacer. La UNESCO, define el enfoque por competencias, como *“la adquisición del conocimiento a través de la acción”*.

El concepto de competencias, se enfoca en ***los saberes de ejecución: Saber pensar, Saber interpretar, Saber desempeñarse en diferentes escenarios***, lo dice el Instituto Tecnológico Universitario itu.incuyo.edu.ar/formación-basada-en-competencias.

- **Enfoque Constructivista**

Se toman elementos relacionados con este enfoque bajo la premisa de “aprender-haciendo”, promoviendo de esta manera la participación activa de los estudiantes en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento a partir de su propia experiencia y de sus intereses. “El constructivismo plantea que la construcción del conocimiento, es una interacción activa y productiva, entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior, el conocimiento científico es una verdad provisional, sometida a una revisión permanente: En este momento constructivista, lo que interesa, es que el individuo aprenda a aprender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar, de elaborar síntesis”.

- **Enfoque Pedagógico Tradicional**

La transmisión de la información, se considera un arte, por lo que el Docente o Facilitador en este caso, ejerce un papel predominante en la ejecución del conocimiento, que expone o presenta a los estudiantes de una manera sencilla y con la didáctica propia, donde prevalece la comunicación oral. Este enfoque se utiliza para el desarrollo de procesos de aprendizaje, en los que el Docente es un experto en la materia y se requiere para determinados temas en la Organización, entre ellos temas jurídicos. Se destaca, la importancia de la memoria en el aprendizaje y el esfuerzo, como técnica principal para adquirir el conocimiento; en este caso, se mantiene la concepción de que los estudiantes, son adultos inmersos en un mundo laboral, por ello se privilegiará el modelo comprensivo, sobre el enciclopédico.



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- **Enfoque Cognitivista**

Se basa en el pensamiento, explora las capacidades de las mentes humanas, para modificar y controlar la forma en que los estímulos afectan nuestra conducta; utiliza la memoria para producir conocimientos y en la relación entre los estudiantes, propicia el aprendizaje colaborativo. Se utilizará en el desarrollo de aprendizaje de conocimientos técnicos, propios de los empleos.

- **Enfoque Conductista**

Es una derivación del enfoque tradicionalista, en el que la relación Docente-Estudiante, es vertical, el estudiante, debe seguir las instrucciones dadas por el Docente. Se utiliza para desarrollar conocimientos, técnicas, destrezas y actitudes para ser competentes en el mercado laboral. El aprendizaje se da basado en objetivos específicos de instrucción con refuerzos secuenciales, meticulosamente programados. Se empleará en el desarrollo de procesos de entrenamiento y concretamente en herramientas ofimáticas.

3.3. Estrategias Pedagógicas

Aprendizaje Significativo y Didácticas Activas que permiten al Formador y/o Facilitador, escoger estrategias apropiadas teniendo en cuenta las necesidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes. En cada caso concreto, según el tema a abordar, el enfoque y las características del docente, se enfatizarán clases magistrales, estudios de casos, aprendizaje colaborativo, aprendizaje basado en problemas, talleres experienciales, talleres teóricos – prácticos, juegos didácticos, método investigativo, entre otros.

3.4. Ficha Curricular

Es un documento previo para el desarrollo de cualquier proceso de aprendizaje, el cual contiene la estructura de contenidos, el objetivo, las metodologías de aprendizaje, habilidades y destrezas que se pretendan desarrollar y la bibliografía. Es el insumo básico para la planeación del aprendizaje, partiendo de una situación problematizadora o una necesidad detectada. *En el caso de las alianzas estratégicas, este documento es reemplazado por el diseño curricular que cada una tenga.*



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



27

CO17/7740



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

3.5. Informe Final de cada programa

En armonía con el Sistema de Formación Institucional-SFI, para hacer seguimiento a la permanencia y al proceso de aprendizaje, al finalizar cada programa se elabora un documento que da cuenta de la convocatoria, el desarrollo de contenidos, la participación de los servidores, las estrategias metodológicas utilizadas y el proceso evaluativo tanto de los aprendices como del formador.



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

4. LINEAMIENTOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020-2030

Los lineamientos que plantea el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, están fundamentados en un ejercicio de diagnóstico y análisis estadístico-descriptivo, realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, a partir de los datos reportados por las entidades de manera oficial en el FURAG (Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión) para la vigencia 2018.

Lo anterior, le permitió como autoridad en el tema, determinar los aspectos estratégicos y operativos que hacen parte del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, logrando con esto caracterizar la distribución de recursos invertidos en materia de capacitación por las entidades del orden nacional y territorial, así como los aspectos relacionados con la gestión, de la siguiente manera: primero plantea el **lineamiento estratégico** de la capacitación en el sector público, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define **el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano**, posteriormente se exponen los ejes temáticos actualizados, que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, se encuentran las **orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel** o que tienen a su cargo equipos de trabajo.

En atención a las orientaciones dadas a las entidades para la formulación de sus planes y programas de capacitación institucional para la profesionalización de los servidores públicos del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, se vincula a lo estipulado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, expedido a través de la resolución 104 de 2020, con el propósito principal de orientar desde la Institucionalidad, el desarrollo de los procesos de formación y capacitación en el orden nacional, concebido como la potenciación de la identidad y la cultura del servicio público, donde la gestión estratégica del talento humano, es un factor relevante que requiere del fomento y desarrollo a través de las competencias laborales.

Así mismo, el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, destaca y se acoge al concepto y orientación propuesto desde el Plan Nacional,



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



29

CO17/7740

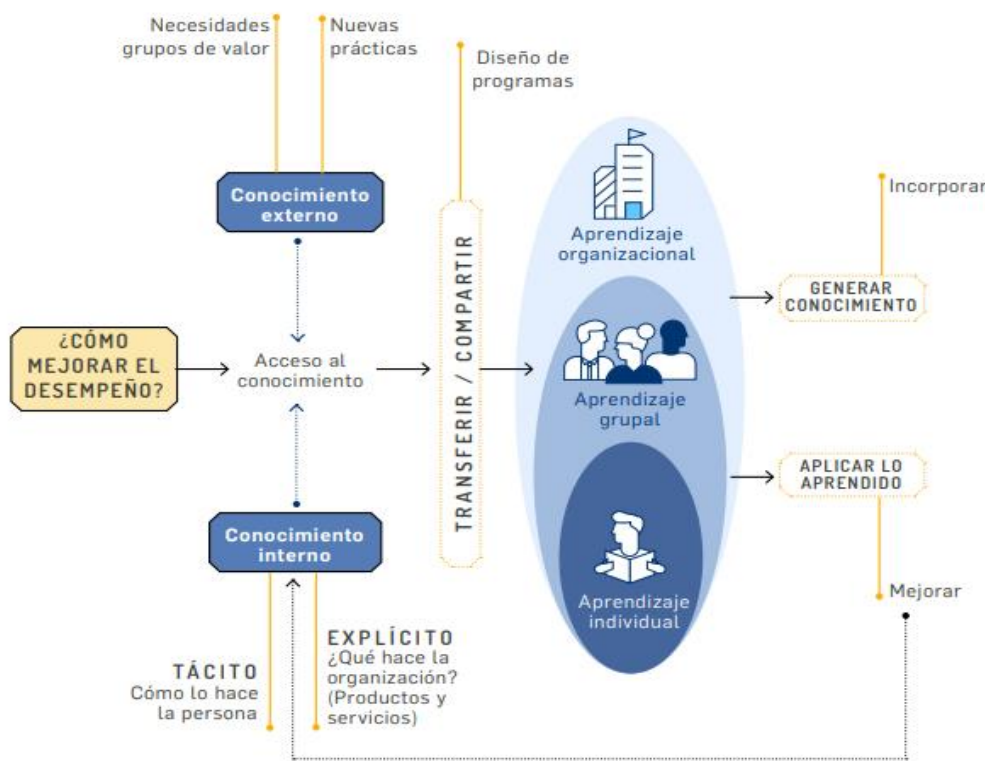


Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

sobre el **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 así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Gráfica 2. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



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

Fuente: Dirección de Empleo Público. 2017

Seguidamente se indica que, para la formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC) 2024, se aplicó con fundamento en los lineamientos y componentes del Sistema de Formación Institucional y los establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, un formulario para la identificación de necesidades, ejercicio que fue realizado de manera conjunta entre directivos, líderes y servidores. Con la información producida se realizó el análisis y articulación de los contenidos establecidos en



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740

cada uno de los ejes temáticos definidos en el Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030, ejes que se relacionan a continuación:

Gráfica 3. Ejes temáticos



Fuente: Dirección de Empleo Público. 2017

4.1. Eje Temático 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. (...).

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la 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



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

sus grupos de valor. (...).

Temas sugeridos:

Tabla 3. Eje temático 1. Gestión del conocimiento y la innovación

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación	
Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
SABERES	Herramientas para estructurar el conocimiento
	Cultura organizacional orientada al conocimiento
	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
	Diversidad de canales de comunicación
	Capital intelectual
	Procesamiento de datos e información
	Innovación
	Analítica de datos
	Construcción sostenible
	Ciencias de comportamiento
SABER HACER	Administración de datos
	Administración del conocimiento
	Gestión de aprendizaje institucional
	Planificación y organización del conocimiento
	Gestión de la información
	Mecanismos para la medición del desempeño institucional
	Técnicas y métodos de investigación
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
	Instrumentos estadísticos
	Big Data
	Competitividad e innovación
	Economía naranja
	Análisis de indicadores y estadísticas territoriales
	Pensamiento de diseño
SABER SER	Diseño de servicios
	Orientación al servicio
	Cambio cultural para la experimentación e innovación
	Flexibilidad y adaptación al cambio
	Trabajo en equipo
	Gestión por resultados
	Formas de interacción
	Diseño centrado en el usuario



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia





Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación	
Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
	Gestión del cambio
	Ética en la explotación de datos

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

4.2. Eje Temático 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.

Temas sugeridos:

Tabla 4. Eje temático 2. Creación de valor público

Eje 2. Creación de Valor Público	
Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
SABERES	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)
	Gerencia de proyectos públicos
	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
	Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
	Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano
	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento
	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés
	Competitividad territorial
	Crecimiento económico y productividad
	Catastro multipropósito



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Eje 2. Creación de Valor Público	
Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
SABER HACER	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).
	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones
	Seguridad ciudadana
	Biodiversidad y servicios eco-sistémicos
	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño
	Construcción de indicadores
	Evaluación de políticas públicas
	Esquemas asociativos territoriales
	Análisis de impacto normativo
SABER SER	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas
	Focalización del gasto social
	Lenguaje claro
	Servicio al ciudadano

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

4.3. Eje Temático 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 comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Temas sugeridos:

Tabla 5. Eje temático 3. Transformación digital

Eje 3. Transformación Digital	
Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
SABERES	Naturaleza y evolución de la tecnología
	Apropiación y uso de la tecnología
	Solución de problemas con tecnologías
	Tecnología y sociedad
	Big Data
	Economía naranja
SABER HACER	Automatización de procesos.
	Minimización de costos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	Ruptura de fronteras geográficas.
	Maximización de la eficiencia.
	Incrementos sustanciales en la productividad
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.
	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
	Análisis de datos para territorios
	Seguridad digital
	Interoperabilidad
SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Creatividad
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos
	Manejo del tiempo
	Pensamiento sistémico

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



4.4. Eje Temático 4. Probidad y Ética de lo Público

(...) la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan, la Integridad y Ética de lo Público es el reconocimiento de la 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.

Temas sugeridos:

Tabla 6. Eje temático 4. Probidad y ética de lo público

Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	
Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS	Conocimiento crítico de los medios.
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
EMPATÍA Y SOLIDARIDAD	Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.
	Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).
	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.
	Enfatizar en la creación de "poder junto con otros(as)" y no "poder sobre otros(as)" en los procesos de acción colectiva.
	Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO	Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades.
	Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.
	Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.
	Código de integridad
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	
Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.
	Comunicación asertiva.
	Lenguaje no verbal.
HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO	Programación neurolingüística asociada al entorno público
	Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.
	Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.
	Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.
PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA	Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro.
	Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.
	Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.
	Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

4.5. Formación de Directivos Públicos

El lineamiento estratégico de este Plan con respecto a la profesionalización y desarrollo de los directivos públicos tiene que ver con dos criterios base: el primero, formar a las personas que inician con responsabilidades directivas, por ejemplo, liderar equipos de trabajo o tomar decisiones. El segundo tiene que ver con la formación continuada de quienes ya son directivos o ingresan a la dirección en una entidad en cualquier nivel, dependencia u orden, con el objetivo que mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional, al modelo de gestión y, además, instruirlo sobre la misión de la entidad y de las funciones de la dependencia a su cargo, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos y crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



37

CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

4.5.1. Programa de Alta Gerencia del Estado

El Estatuto de la Administración Pública o Ley 489 de 1998 adoptó el sistema de desarrollo administrativo como una estrategia de mejoramiento permanente de la gestión pública y dentro de este se encuentra la capacitación como estrategia para el perfeccionamiento de habilidades de los servidores públicos. En este sentido, la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) capacita a los servidores públicos de la alta gerencia de la administración pública, con el fin de informar, actualizar y llevar a cabo la inducción a la administración pública a quienes entran a formar parte del cuadro administrativo del Estado en la Rama Ejecutiva.

En este contexto, y en cumplimiento de los artículos 30 y 31 de la Ley 489 de 1998 la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Subdirección de Alto Gobierno o el área que haga sus veces, desarrollará programas de inducción dirigidos a los servidores públicos que pertenezcan a la alta gerencia pública y se impartirán durante los cuatro (4) primeros meses posterior a su vinculación.

4.5.2. Programa de desarrollo de capacidades para el liderazgo en el sector público

Una apuesta estratégica según el Plan Nacional 2020-2030, en cuanto a la formación de los directivos públicos tiene que ver con el desarrollo de capacidades para el liderazgo efectivo en el ejercicio de las funciones. La autoridad formal de la que gozan por efectos de la naturaleza jerárquica del empleo público debe complementarse con las capacidades necesarias para liderar equipos de trabajo y organizaciones.

Dichas capacidades para el liderazgo giran en torno a los siguientes ejes de acción:

- Capacidad para influir e inspirar a las personas y los equipos.
- Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados.
- Capacidad para transformar la lógica institucional en virtud de los constantes cambios del entorno y el macro contexto.

En consecuencia, para la formación y profundización de capacidades para el liderazgo efectivo en el sector público, se ofrecen los lineamientos para el desarrollo del programa de formación de liderazgo, que todas las entidades públicas deberán adoptar en sus planes institucionales de capacitación.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL 2024.

5.1. Encuesta para la Identificación de Necesidades

Para la realización del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, se diseñó un formulario/encuesta, con una estructura de relaciones, que contemplo las temáticas asociadas a:

- 4 ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030: Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación. Eje 2. Creación de Valor Público. Eje 3. Transformación Digital. Eje 4. Probidad y Ética de lo Público, los cuales, a su vez presentan una clasificación de los temas, atendiendo a las dimensiones Saberes, Saber Hacer y Saber Ser.
- Planes de Mejoramiento descritos en la evaluación parcial de desempeño del 31 de julio de 2023.
- Formatos de entrenamiento de los servidores que ingresaron a la entidad, con corte al 10 de noviembre de 2023.

En cuanto al diligenciamiento del formulario/encuesta, contamos con la participación de secretarios de despacho, directores, gerentes, subsecretarios, subdirectores, líderes de programa, líderes de proyecto y comisarios, con los respectivos servidores públicos a su cargo, logrando identificar y priorizar por cada servidor, máximo 3 necesidades, en los componentes de formación, capacitación y entrenamiento, que posteriormente nos permitieron establecer las prioridades generales de la entidad.

Una vez cerrado el plazo para el diligenciamiento del formulario/encuesta, se procedió a:

- Exportar a Excel los datos del formulario
- Realizar la depuración de la información
- Llevar a cabo la extracción de datos del Plan de Vinculados para la identificación y ubicación de los empleados
- Relacionamiento de los temas reportados con los aspectos del PNFC 2020-2030
- Agrupación por variables

- Construcción de tablas y gráficos

5.2. Análisis e Interpretación de la Información

Como datos relevantes tenemos un total de 1.380 servidores públicos que diligenciaron el formulario/encuesta, con diferentes necesidades de aprendizaje, pertenecientes a 25 Secretarías de la entidad, lo que representa un 96% sobre el total de Secretarías de la organización, anotando que no hubo representación de 1 Secretaría, que representa un 4%.

Así mismo, se destaca que la priorización se realizó sobre 123 necesidades de aprendizaje, de las cuales se identificaron las que obtuvieron mayor puntaje, con respecto al número total de elecciones, que para el caso corresponde a 3.970.

Tabla 7. Reporte de necesidades de aprendizaje por dependencias

Secretarías Participantes	Cantidad Necesidades	%
Secretaría de Movilidad	675	17,0%
Secretaría de Hacienda	315	7,9%
Secretaría de Seguridad y Convivencia	305	7,7%
Secretaría de Suministros y Servicios	288	7,3%
Secretaría de Inclusión Social, Familia y Derechos Humanos	288	7,3%
Secretaría de Educación	261	6,6%
Departamento Administrativo de Planeación	204	5,1%
Secretaría de Salud	165	4,2%
Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía	165	4,2%
Secretaría de Infraestructura Física	162	4,1%
Secretaría de Participación Ciudadana	159	4,0%
Secretaría de Medio Ambiente	153	3,9%
Secretaría de Gestión y Control Territorial	144	3,6%
Secretaría de Innovación Digital	114	2,9%
Secretaría de Las Mujeres	111	2,8%
Secretaría de Desarrollo Económico	92	2,3%
Secretaría de La No-Violencia	84	2,1%
Secretaría de Cultura Ciudadana	69	1,7%
Secretaría de Evaluación y Control	63	1,6%
Secretaría General	60	1,5%
Alcaldía	33	0,8%



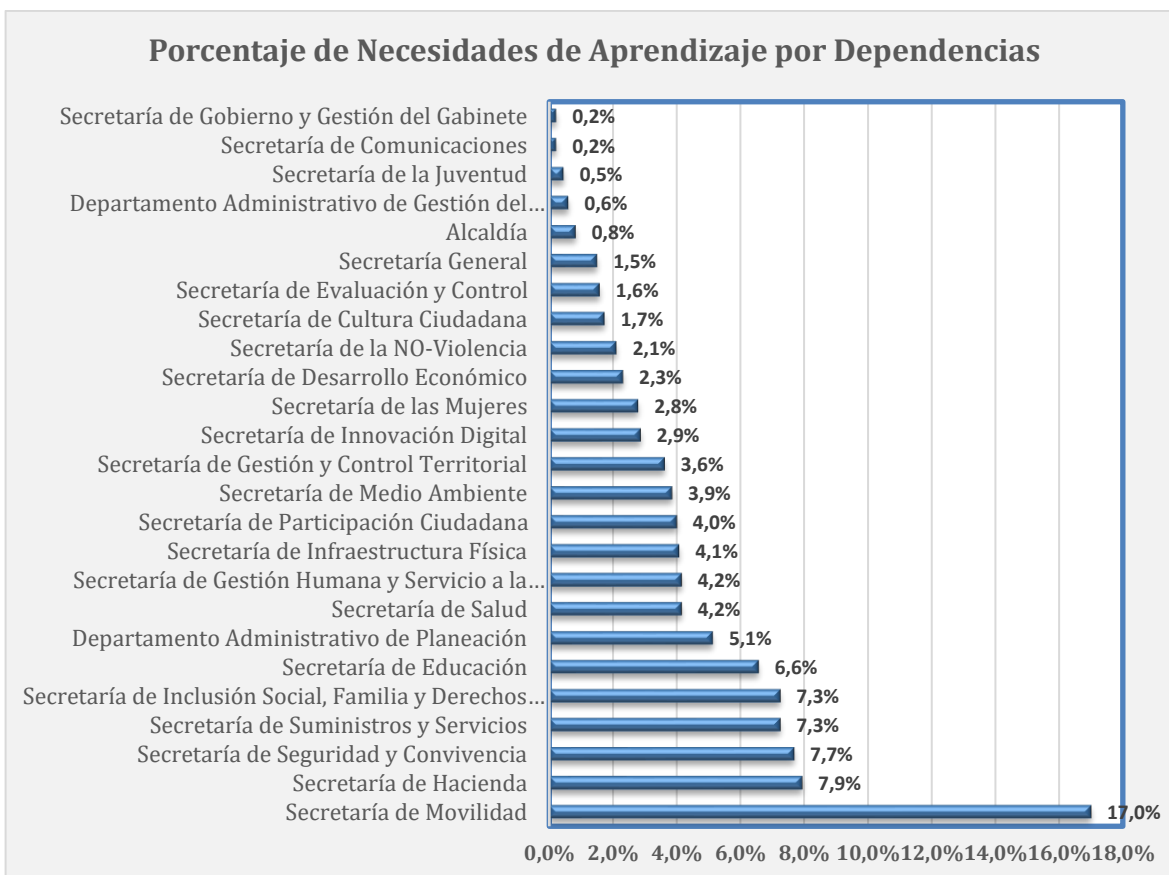
Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Secretarías Participantes	Cantidad Necesidades	%
Departamento Administrativo de Gestión del Riesgo de Desastres	24	0,6%
Secretaría de La Juventud	18	0,5%
Secretaría de Comunicaciones	9	0,2%
Secretaría de Gobierno y Gestión del Gabinete	9	0,2%
Total	3.970	100%

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2023.

Gráfica 4. Reporte de necesidades de aprendizaje por dependencias



Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2023.

En la tabla y gráfica anterior, se puede observar que las Secretarías con mayor representación en orden ascendente son:



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



41

CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- ✓ Secretaría de Movilidad (675 necesidades)
- ✓ Secretaría de Hacienda (315 necesidades)
- ✓ Secretaría de Seguridad y Convivencia (305 necesidades)
- ✓ Secretaría de Suministros y Servicios (288 necesidades)

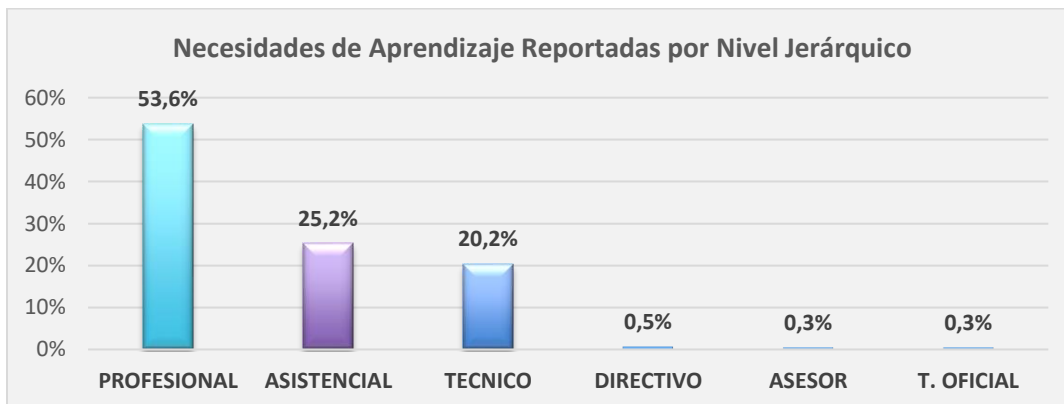
De acuerdo con los roles y niveles jerárquicos contemplados dentro de la entidad, se observa una mayor participación del nivel profesional, con una representación del 53.6%, seguido del nivel asistencial con el 25.2% de participación.

Tabla 8. Necesidades de aprendizaje reportadas por nivel jerárquico

Nivel Jerárquico	Cantidad Necesidades	%
Profesional	2.126	53,6%
Asistencial	999	25,2%
Técnico	803	20,2%
Directivo	18	0,5%
Asesor	12	0,3%
T. Oficial	12	0,3%
Total	3.970	100%

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2023.

Grafica 5. Necesidades de Aprendizaje Reportadas por Nivel Jerárquico



Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2023.

Con relación al tipo de vinculación se observa una mayor participación de los servidores de carrera administrativa en propiedad, con una representación del 42,8%.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



Tabla 9. Necesidades de aprendizaje reportadas por tipo de vinculación

Tipo de Vinculación	Cantidad de Necesidades	%
Carrera Administrativa	1.701	42,8%
Encargo Carr-Admin.	1.172	29,5%
Provisionalidad	1.043	26,3%
Libre Nombramiento y Remoción	30	0,8%
Trabajador Oficial	12	0,3%
Empleado Temporal	6	0,2%
Comisión Misma Entidad	3	0,1%
Período de Prueba Conv. 429	3	0,1%
Total	3.970	100%

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2023.

Gráfica 6. Necesidades de aprendizaje reportadas para servidores por tipo de vinculación



Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2023.

- De acuerdo con los lineamientos presentados por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se presenta el número de veces en que fueron priorizadas las necesidades, por cada uno de los 4 Ejes Temáticos.



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

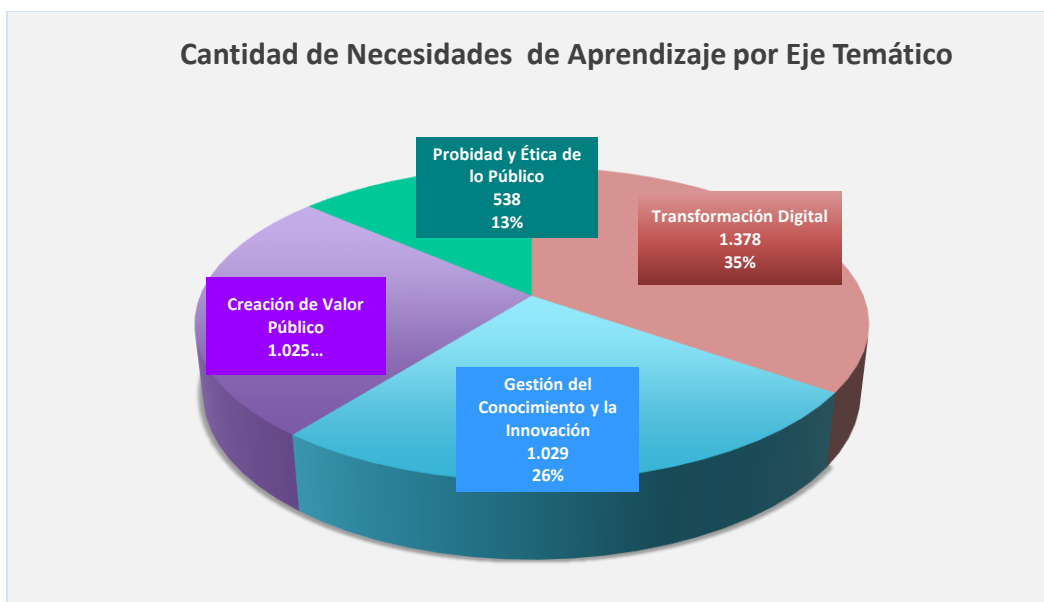
Se evidencia que el eje de mayor fuerza es Transformación Digital, con una participación representada con el 34.7%.

Tabla 10. Cantidad de necesidades de aprendizaje por eje temático

Eje Temático	Cantidad Necesidades	%
Transformación Digital	1.378	34,7%
Gestión del Conocimiento y la Innovación	1.029	25,9%
Creación de Valor Público	1.025	25,8%
Probidad y Ética de lo Público	538	13,6%
Total	3.970	100%

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2023.

Grafica 7. Cantidad de necesidades de aprendizaje por eje temático



Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2023.

- Atendiendo a las dimensiones *Saberes*, *Saber ser* y *Saber hacer*, consideradas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y en el Modelo Pedagógico Institucional, se encuentra, de acuerdo a los resultados arrojados, que la dimensión más relevante es **SABER HACER** (*Entrenamiento*), con un 54.4% en relación a la cantidad de necesidades.

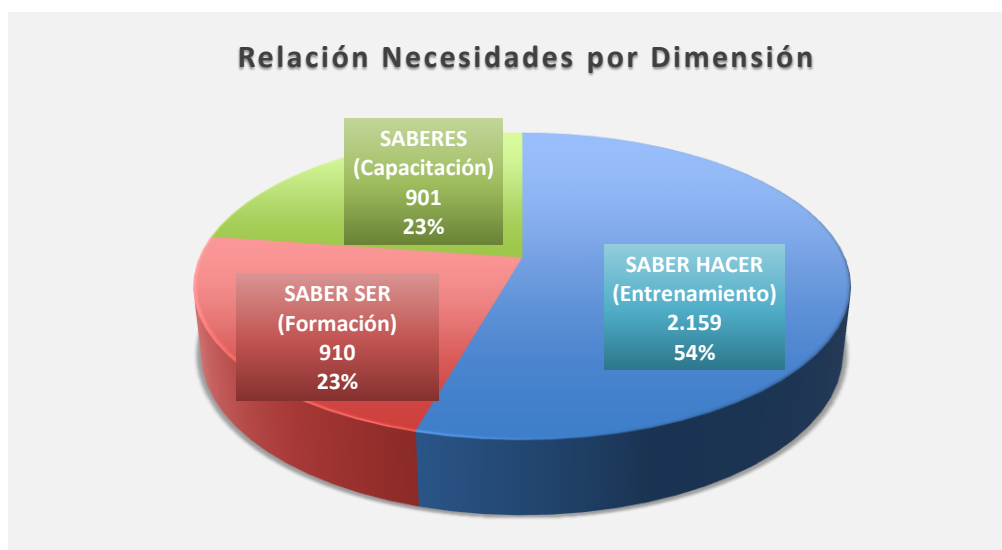


Tabla 11. Relación necesidades por dimensión

Dimensión	Cantidad de Necesidades	%
Saber Hacer (Entrenamiento)	2.159	54%
Saber Ser (Formación)	910	23%
Saberes (Capacitación)	901	23%
Total	3.970	100%

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2023

Gráfica 8. Relación ejes temáticos - dimensión



Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2023

- En cuanto a la relación entre los Ejes Temáticos y cada una de las Dimensiones, se evidencia según los resultados, que el **Eje Transformación Digital/Dimensión Saber Hacer (Entrenamiento)** fue el más solicitado, con un total de 1.285 veces priorizado por los servidores.



Alcaldía de Medellín

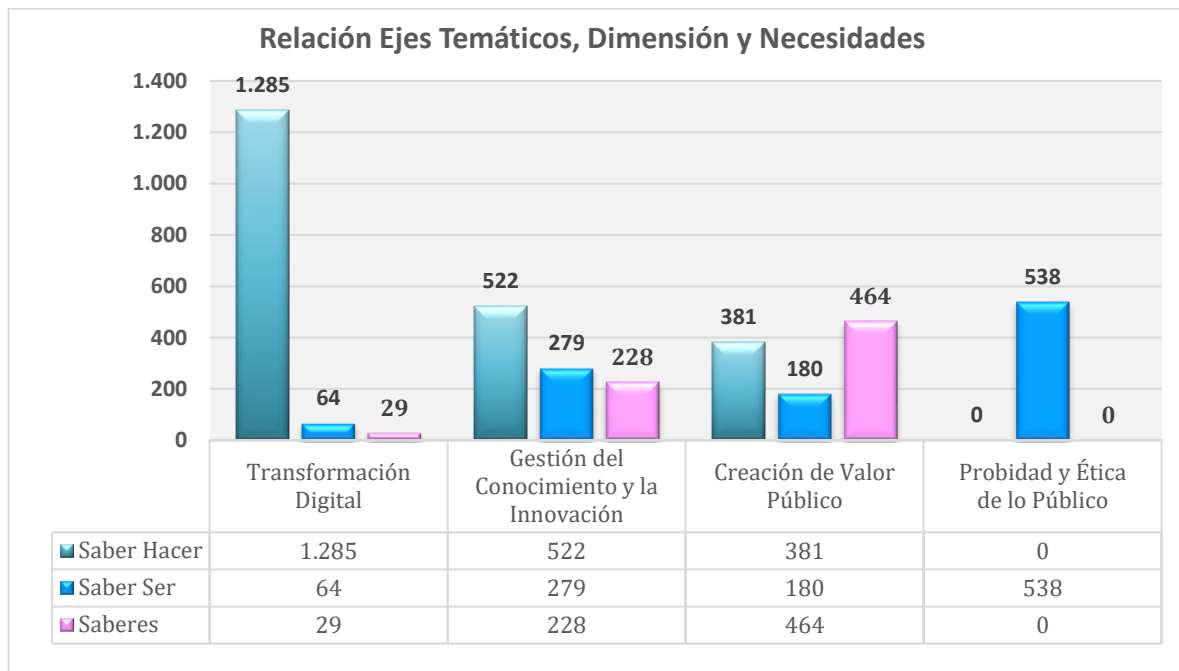
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Tabla 12. Relación ejes temáticos, dimensión y necesidades

Eje Temático	Dimensión / Necesidades			Totales
	Saber Hacer	Saber Ser	Saberes	
Transformación Digital	1.285	64	29	1.378
Gestión del Conocimiento y la Innovación	522	279	228	1.029
Creación de Valor Público	381	180	464	1.025
Probidad y Ética de lo Público	0	538	0	538
Total	2.188	1.061	721	3.970
%	47%	34%	19%	100%

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2023.

Gráfica 9. Relación ejes temáticos, dimensión y necesidades



Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2023.

5.3. Consolidado de las Necesidades por Eje Temático

Presentamos los Ejes Temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, con todas las necesidades asociadas y establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y las surgidas en nuestra entidad, durante el año 2023 desde los “Planes de Mejoramiento” de la evaluación del desempeño y los “Formatos de Entrenamiento”, aplicados a los servidores en periodo de prueba, provisionalidad, libre nombramiento y remoción y encargo.

El orden en que se presenta para cada uno de los Ejes Temáticos, obedece al resultado obtenido para el año 2023, en razón a la cantidad de veces que fue priorizada una necesidad, en cada uno de ellos.

- Tabla 14. Eje Temático Transformación Digital
 - Tabla 15. Eje Temático Gestión del Conocimiento y la Innovación
 - Tabla 16. Eje Temático Creación de Valor Público
 - Tabla 17. Eje Temático Probidad y Ética de lo Público
-
- **Primer Puesto:** Transformación Digital, de este se destaca que, de 39 necesidades temáticas asociadas, logró un puntaje total de 1.378, en la priorización otorgada por los servidores públicos.
 - **Segundo Puesto:** Gestión del Conocimiento y la Innovación, de este se destaca que, de 32 necesidades temáticas asociadas, logró un puntaje total de 1.029, en la priorización otorgada por los servidores públicos.
 - **Tercer Puesto:** Creación de Valor Público, de este se señala que, de 34 necesidades temáticas asociadas, logró un puntaje total de 1.025, en la priorización otorgada por los servidores públicos.
 - **Cuarto Puesto:** Probidad y Ética de lo Público, de este se señala que, de 18 necesidades temáticas asociadas, logró un puntaje total de 538, en la priorización otorgada por los servidores públicos.

Igualmente, en cada uno de los Ejes Temáticos, se podrán identificar las necesidades priorizadas de modo descendente y con mayor prevalencia.

Una vez analizados los resultados, la capacidad operativa y el presupuesto, se estableció para el presente PIFC 2024, priorizar para la vigencia, las necesidades que obtuvieron un número de solicitudes mayor a 18 veces, en cada uno de los ejes temáticos. De acuerdo a la disponibilidad de cupos, para cada programa de aprendizaje (necesidad), se podrá abrir convocatoria e inscripción, con un margen superior, al número de servidores que efectivamente, lo solicitaron.



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- **Primer Puesto: Eje Temático Transformación Digital**

Tabla 13. Eje temático transformación digital

Transformación Digital					
No.	Temas Solicitados	Cantidad de veces priorizado en Diagnóstico 2023	Cantidad de veces solicitado en Planes de Mejoramiento 2023	Cantidad de veces solicitado en Formatos de Entrenamiento 2023	Total
1	Excel	326	1	71	398
2	Herramientas ofimáticas	143	3	19	165
3	Power BI	150		2	152
4	SAP	73	1	36	110
5	Mercurio	70	4	35	109
6	SECOP II	74		27	101
7	Bases de datos	58		14	72
8	Elaboración de informes	50	6	12	68
9	Arcgis	47		5	52
10	ISOLUCIÓN	27	1	20	48
11	Automatización de procesos	29		2	31
12	Seguridad digital	26	1	4	31
13	NAS	21		10	31
14	Word	17		9	26
15	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	24		1	25
16	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	24		1	25
17	AutoCAD	21		2	23
18	Creatividad	19		1	20
19	Mejoramiento de la comunicación	14		6	20
20	Análisis de datos para territorios	16	2		18
21	Sistemas de información	11	2	5	18
22	Solución de problemas con tecnologías	17			17



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



48

CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Transformación Digital					
No.	Temas Solicitados	Cantidad de veces priorizado en Diagnóstico 2023	Cantidad de veces solicitado en Planes de Mejoramiento 2023	Cantidad de veces solicitado en Formatos de Entrenamiento 2023	Total
23	Teams	11		6	17
24	Manejo del tiempo	16			16
25	Pensamiento sistémico	16			16
26	Visor 360	12		3	15
27	DEYEL	9	3	3	15
28	PowerPoint	10		2	12
29	Comunicación y lenguaje tecnológico	11			11
30	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.	7			7
31	Apropiación y uso de la tecnología	6			6
32	Interoperabilidad	5			5
33	Maximización de la eficiencia.	5			5
34	Naturaleza y evolución de la tecnología	4			4
35	Incrementos sustanciales en la productividad	2			2
36	Minimización de costos.	2			2
37	Tecnología y sociedad	2			2
38	Ética en el contexto digital y de manejo de datos	2			2
39	Ruptura de fronteras geográficas	1			1

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2023.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- **Segundo Puesto: Eje Temático Gestión del Conocimiento y la Innovación**

Tabla 14. Eje temático gestión del conocimiento y la innovación

Gestión del Conocimiento y la Innovación					
No.	Temas Solicitados	Cantidad de veces priorizado en Diagnóstico 2023	Cantidad de veces solicitado en Planes de Mejoramiento 2023	Cantidad de veces solicitado en Formatos de Entrenamiento 2023	Total
1	Trabajo en equipo	133	34	10	177
2	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	126	4	16	146
3	Gestión de archivo	86	3	22	111
4	Flexibilidad y adaptación al cambio	84	2	3	89
5	Procesamiento de datos e información	66	2	6	74
6	Analítica de datos	67		5	72
7	Análisis de indicadores y estadísticas territoriales	60	1	5	66
8	Gestión de la información	49	1	4	54
9	Big Data	43		4	47
10	Técnicas y métodos de investigación	26		13	39
11	Gestión por resultados	25	5	2	32
12	Gestión del Conocimiento: herramientas para su estructuración, generación, promoción y Cultura organizacional	28		2	30
13	Innovación para la Gestión del Conocimiento	23	1	5	29
14	Competitividad e innovación	22		3	25
15	Instrumentos estadísticos	21	2	1	24
16	Planificación y organización del conocimiento	23			23
17	Administración de datos	15	1	7	23
18	Ciencias de comportamiento	22			22

Centro Administrativo Distrital CAD

Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015

Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144

Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



www.medellin.gov.co



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Gestión del Conocimiento y la Innovación					
No.	Temas Solicitados	Cantidad de veces priorizado en Diagnóstico 2023	Cantidad de veces solicitado en Planes de Mejoramiento 2023	Cantidad de veces solicitado en Formatos de Entrenamiento 2023	Total
19	Economía, cultura y creativa (Economía naranja)	14			14
20	Cambio cultural para la experimentación e innovación	13			13
21	Gestión del cambio	12	1		13
22	Mecanismos para la medición del desempeño institucional	11			11
23	Construcción sostenible en la gestión del conocimiento	10			10
24	Administración del conocimiento	8			8
25	Formas de interacción	7			7
26	Pensamiento de diseño	7			7
27	Diversidad de canales de comunicación	6			6
28	Capital intelectual	6			6
29	Diseño de servicios	6			6
30	Gestión de aprendizaje institucional	5			5
31	Ética en la explotación de datos	2		2	4
32	Diseño centrado en el usuario	3			3

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2023.



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Tercer Puesto: Eje Temático Creación de Valor Público**

Tabla 15. Eje temático creación de valor público

Creación de Valor Público					
No.	Temas Solicitados	Cantidad de veces priorizado en Diagnóstico 2023	Cantidad de veces solicitado en Planes de Mejoramiento 2023	Cantidad de veces solicitado en Formatos de Entrenamiento 2023	Total
1	Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019 y Ley 2094 del 2021) y Código de Integridad	60	194	2	256
2	Entrenamiento en supervisión	67	4	46	117
3	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	105		8	113
4	Servicio y orientación al usuario y al ciudadano	92	5	10	107
5	Normas de tránsito y embriaguez	82		2	84
6	Construcción y seguimiento de indicadores	61	1	14	76
7	Gerencia de proyectos públicos	68		4	72
8	Lenguaje claro	53		1	54
9	Sistema Integral de Gestión de la Calidad	35	1	16	52
10	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones	45		3	48
11	Evaluación de políticas públicas	42	1	3	46
12	Técnicas en tránsito y seguridad vial	40	1	2	43
13	Catastro multipropósito	32	1	2	35



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Creación de Valor Público					
No.	Temas Solicitados	Cantidad de veces priorizado en Diagnóstico 2023	Cantidad de veces solicitado en Planes de Mejoramiento 2023	Cantidad de veces solicitado en Formatos de Entrenamiento 2023	Total
14	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI)	24	1	2	27
15	Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional	24			24
16	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático	21			21
17	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	18	1		19
18	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento	17		1	18
19	Actualización normativa catastro	16	1		17
20	Modelos de planeación y gestión implementados en las entidades públicas y su interacción con los grupos de interés	15	1	1	17
21	Ley 294 violencia intrafamiliar, Ley 1098 Código de la Infancia y la Adolescencia	15	1		16
22	Buenas prácticas de conducción	15			15
23	Biodiversidad y servicios eco-sistémicos	12			12
24	Crecimiento económico y productividad	11			11
25	Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano	10	1		11

Centro Administrativo Distrital CAD

Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015

Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144

Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



www.medellin.gov.co



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Creación de Valor Público					
No.	Temas Solicitados	Cantidad de veces priorizado en Diagnóstico 2023	Cantidad de veces solicitado en Planes de Mejoramiento 2023	Cantidad de veces solicitado en Formatos de Entrenamiento 2023	Total
26	Seguridad ciudadana	10			10
27	Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño	6	1	2	9
28	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	6			6
29	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)	6			6
30	Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos	5			5
31	Focalización del gasto social	4			4
32	Esquemas asociativos territoriales	3			3
33	Competitividad territorial	3			3
34	Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas	2		1	3

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2023.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



54

CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Cuarto Puesto: Eje Temático Probidad y Ética de lo Público**

Tabla 16. Eje temático probidad y ética de lo público

Probidad y Ética de lo Público					
No	Temas Solicitados	Cantidad de veces priorizado en Diagnóstico 2023	Cantidad de veces solicitado en Planes de Mejoramiento 2023	Cantidad de veces solicitado en Formatos de Entrenamiento 2023	Total
1	Comunicación asertiva	103	23	9	135
2	Programación neurolingüística asociada al entorno público	118	7	2	127
3	Relaciones interpersonales	81	18		99
4	Expresión verbal, no verbal y escrita para diferentes tipos de audiencias	52		5	57
5	Liderazgo	39	6	2	47
6	Planeación del trabajo	36	2	1	39
7	Medios y herramientas pedagógicas para la comunicación	17		1	18
8	Información y lectura de entornos, para decidir y actuar	16			16
9	Violencia: impactos psicológicos y emocionales	11		3	14
10	Teorías sobre el poder y la dominación en el contexto actual	13			13
11	Resolución de conflictos familiares	11		1	12
12	Concepto, origen, transformación, solución y mitigación del conflicto, en la esfera individual, familiar y grupal	10	1		11
13	Reconozco mi identidad, interactúo con el otro y los otros, para la creación de comunidades de prácticas	9			9
14	Análisis de condiciones de	6			6

Centro Administrativo Distrital CAD

Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015

Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144

Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



www.medellin.gov.co



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Probidad y Ética de lo Público					
No	Temas Solicitados	Cantidad de veces priorizado en Diagnóstico 2023	Cantidad de veces solicitado en Planes de Mejoramiento 2023	Cantidad de veces solicitado en Formatos de Entrenamiento 2023	Total
	desigualdad e injusticia en el ámbito local y global				
15	Acciones colectivas para el beneficio común	5			5
16	Conocimiento y análisis crítico de los medios de comunicación	4			4
17	Concepto de "identidad" y sus implicaciones	4			4
18	Promoción y protección del derecho a la participación democrática	3			3

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2023.

6. OTRAS OBLIGACIONES Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES

El PIFC 2024 además de asumir los resultados del Diagnóstico de Necesidades, los Planes de Mejoramiento y los insumos de los Formatos de Entrenamiento de los servidores, también recoge otras obligaciones y compromisos que se desprenden de:

- Componente Código de Integridad, de la Política de Integridad.
- Programa de Gestión Documental - PGD, aprobado por Acta No. 002 de 2017 del Comité Interno de Archivos Medellín 2017.
- Acuerdos Colectivos vigencias 2020-2021 y 2022-2023 entre Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos y el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.
- Acciones de Mejoramiento, Auditoría al Seguimiento de la implementación de la Política de Participación Ciudadana del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.
- Plan de acción de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación 2023-2024.
- Acción de Mejoramiento, Auditoría Seguimiento al Índice Nacional Anticorrupción – INAC.

6.1. Plan Código de Integridad, de la Política de Integridad

La Política de Integridad, además de estar presente en el MIPG, también está cimentada en la **Ley 2016 de 2020 - Código de Integridad, por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones** y en el **Decreto 0599 de 2020, Por medio del cual se adopta el Código de la Integridad del Servicio Público del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.**

Cabe anotar que la Ley 2016 de 2020 - Código de Integridad estableció 5 valores: **Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia** como unos mínimos de integridad para todos los servidores públicos del país, no obstante, el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín durante la realización del diagnóstico de actualización de valores institucionales para la adopción del Código de Integridad en el Distrito en el año 2019, estableció un sexto valor: **Solidaridad**.

Para su implementación, se cuenta con un plan de acción con un horizonte a 10



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

años (2020-2030) aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, permitiendo con ello, ejecutar acciones de promoción, socialización e interiorización, con diferentes estrategias, escenarios y beneficiarios al interior del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín y en el marco del PIFC 2024.

6.2. Programa de Gestión Documental –PGD (Aprobado por Acta No. 002 de 2017 del Comité Interno de Archivos Medellín 2017)

Dado que el Programa de Gestión Documental del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, considera en su *numeral 5. Programas Específicos y 5.8. Plan Institucional de Formación y Capacitación*, el PIFC 2024 recoge el siguiente objetivo y alcance:

▪ **Objetivo**

Incluir los temas de capacitación en gestión documental, con el Plan de Formación y Capacitación, dirigidos a los servidores públicos de la Alcaldía de Medellín, con el objetivo de fortalecer los conocimientos y desarrollar las competencias necesarias en gestión documental y dando a conocer la responsabilidad de los servidores públicos con los documentos producidos en ejercicio de sus funciones.

▪ **Alcance**

Este programa propone temas y políticas de capacitación en gestión documental, para que los servidores públicos de la Alcaldía de Medellín reconozcan los conceptos archivísticos elementales, desarrollen las habilidades básicas en la gestión de los archivos y se genere conciencia sobre su responsabilidad en la adecuada administración documental, para su articulación y ejecución desde el Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Entidad.

6.3. Acuerdo Colectivo 2020-2021 y 2022-2023 Entre Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos y el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín

Desde el Plan de Formación y Capacitación PIFC 2024 se continuará con el cumplimiento en relación a su competencia, a los siguientes Acuerdos Colectivos entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín:



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



Tabla 17. Acuerdos 2020-2021 Asociados al Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC) 2024

Descripción del Acuerdo
23. Los empleados públicos vinculados en Provisionalidad, tendrán derecho a ser incluidos en programas de capacitación, teniendo en cuenta la normatividad vigente y el presupuesto asignado por la entidad.
57. La Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía diseñará y adelantará los programas de formación y capacitación para los Agentes de Tránsito, de acuerdo a las necesidades reportadas por los líderes de la Secretaría de Movilidad, teniendo en cuenta las solicitudes de capacitación en temas específicos de los Agentes de Tránsito, los planes de mejoramiento y las disposiciones legales vigentes.

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2024.

Tabla 18. Acuerdos 2022-2023 Asociados al Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC) 2024

Acuerdo 2022-2023
37. Durante el proceso de reinducción se permitirá la participación de un representante por todas las organizaciones sindicales para informar sobre la existencia de dichas organizaciones de empleados públicos del Municipio de Medellín
80. El Municipio de Medellín continuará en su Plan Anual de Formación y Capacitación incluyendo capacitación en riesgo laboral dirigido al 100% del personal del Cuerpo de Bomberos.
84. A través de la gestión del conocimiento y el programa de inducción y reinducción de la Secretaría de Gestión Humana y Atención a la Ciudadanía, la Administración Municipal seguirá realizando las capacitaciones a los administrativos pagados por el Sistema General de Participaciones. Para determinar las necesidades de formación o de capacitación se realizará consulta al personal administrativo adscrito al Sistema General de Participaciones.

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2024.

6.4. Acción de Mejoramiento, Auditoría al Seguimiento de la implementación de la Política de Participación Ciudadana del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín

En cumplimiento de la Auditoría realizada por la Secretaría de Evaluación y Control al Seguimiento de la implementación de la Política de Participación Ciudadana del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, durante el año 2020, el PIFC 2024 acoge en coordinación con la Secretaría de Participación Ciudadana la Observación número 8.4. *Aprestamiento institucional (capacitación servidores)*.



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

▪ **Condición:**

La capacitación brindada en el marco del Plan Institucional de Formación y Capacitación, relacionada con promoción de la participación ciudadana, no se imparte para todos los servidores públicos del Municipio de Medellín, a fin de garantizar las condiciones idóneas para la promoción de la participación ciudadana (...).

▪ **Criterios:**

Ley 1757 de 2015, Artículo 104, literal k, Manual Operativo de MIPG, numeral 3.2.2.3.

▪ **Causa:**

En el Plan Institucional de Formación y Capacitación no se encuentra formalmente establecido, como tema obligado para todos los servidores de la Alcaldía, la formación integral en promoción de la participación ciudadana.

▪ **Consecuencia o efectos:**

Desmejora en la atención de las solicitudes del ciudadano y baja inclusión de sus aportes en decisiones y aspectos claves de la Entidad.

▪ **Recomendación:**

Gestionar con la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, la inclusión de temáticas relacionadas con el Estatuto de Participación Democrática (Ley 1757 de 2015), como acciones transversales de cualificación desde la dimensión del saber-hacer, que permitan generar en los servidores públicos del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín el aprestamiento necesario para garantizar el derecho a la participación ciudadana.

Dicha capacitación debe hacer parte del Plan Institucional de Formación y Capacitación, que se ejecuta a través de la Escuela de Formación Institucional Alcaldía de Medellín- EFIAM (Reglamentado por el Decreto 1767 de 2010), en consideración a que los ciudadanos son la razón de ser del servicio público.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia





6.5. Plan de Implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación 2023-2024.

De acuerdo con el Decreto 1499 de 2017, la gestión del conocimiento y la innovación, es una política de gestión y desempeño institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG); la cual cumple un rol transversal y esencial en el fortalecimiento de las demás políticas del modelo, en tanto busca que las entidades generen, usen, apropien, analicen, difundan y apliquen el conocimiento.

En este sentido, el Distrito para implementar la política conformó la Mesa Técnica de Gestión del Conocimiento y la Innovación, liderada por el Departamento Administrativo de Planeación (DAP). La mesa está conformada además del DAP, por la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, la Secretaría de Innovación Digital y la Secretaría de Comunicaciones, como dependencias que hacen parte de la triada “Personas – Procesos – Tecnología”, así como otros dos actores importantes para el proceso, como son la Secretaría General y la Secretaría de Salud.

Como resultado de la gestión de la mesa, se elaboró un plan de acción, que determinó entre otras, la inclusión de la siguiente actividad, en el PIFC 2024, para su ejecución:

Tabla 19. Plan de acción política de gestión del conocimiento y la innovación

Acción propuesta	Dependencia Líder	Fecha	Producto
Incluir dentro del Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC) diplomado en potenciación y gestión del conocimiento enfocado al servicio público	Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía	30/01/2024	Diplomado ejecutado/Mesa técnica capacitada

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2024.

6.6. Acción de Mejoramiento, Auditoría Seguimiento al Índice Nacional Anticorrupción (INAC)

En cumplimiento de la Auditoría realizada por la Secretaría de Evaluación y Control Seguimiento al Índice Nacional Anticorrupción (INAC), durante el año 2023, el PIFC 2024 acoge la Observación 1:

Observación No. 1. *Compromiso Actividad 2 Hoja de Ruta Índice Nacional Anticorrupción - INAC sin datos o evidencias de su ejecución a cargo de la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía.*



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Criterio: “Gestionar capacitaciones con el Instituto Nacional para Ciegos – INCI, con el fin de implementar el Anexo 1 de la Resolución 1519 de 2020 respecto a la accesibilidad no solo en el sitio web sino en la generación de contenidos tanto físicos como digitales”.

Condición: No se presentaron datos ni evidencias de la gestión de las capacitaciones mencionadas y relacionadas con el criterio en referencia por las dependencias del Distrito responsables y corresponsables.

Causa: Inaplicación de la actividad 2 contenida en la Hoja de Ruta Índice Nacional Anticorrupción – INAC emitida por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.

Efecto: Mayores posibilidades de incumplimientos normativos del Anexo 1 de la Resolución 1519 de 2020 respecto a la accesibilidad no solo en el sitio web sino en la generación de contenidos tanto físicos como digitales para las personas con discapacidad visual.

Recomendación: Realizar las gestiones respectivas de capacitaciones con el Instituto Nacional para Ciegos – INCI, por parte de la Secretaría de Gestión Humana y servicio a la Ciudadanía, con el fin de implementar el Anexo 1 de la Resolución 1519 de 2020 respecto a la accesibilidad no solo en el sitio web sino en la generación de contenidos tanto físicos como digitales en cumplimiento de la Actividad 2 de Hoja de Ruta Índice Nacional Anticorrupción - INAC emitida por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



62

CO17/7740

7. EJECUCIÓN

Teniendo en cuenta el Sistema de Formación Institucional, los lineamientos del PNFC 2020-2030, los resultados del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, las obligaciones y compromisos institucionales y los programas definidos como especiales, se presenta la descripción de los componentes y programas a ejecutar durante la vigencia 2024.

7.1. Objetivos

- **Objetivo General**

Fortalecer el desempeño individual e institucional, a partir de los procesos de aprendizaje, para la mejora continua en la prestación del servicio, el logro de los objetivos Institucionales y la consolidación de una cultura organizacional fundamentada en la integridad, la productividad, la gestión del conocimiento, la innovación para afrontar los desafíos sociales, culturales y políticos del entorno laboral y la generación de satisfacción y confianza de la ciudadanía.

- **Específicos**

- Empezar la integración a la cultura organizacional de los nuevos servidores que ingresan a la institución, mediante un proceso de inducción que cree identidad, sentido de pertenencia, interiorización de valores, desarrollo de habilidades gerenciales y de servicio público.
- Reorientar a través del proceso de reinducción, la integración de los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.
- Desarrollar habilidades, capacidades, destrezas, valores, competencias laborales - funcionales y comportamentales del talento humano del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, desde los procesos continuos de entrenamiento, formación, capacitación, programas y eventos especiales, acordes con las necesidades identificadas en el



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

diagnóstico y con las obligaciones y compromisos institucionales, para el desempeño eficiente y eficaz de las funciones asignadas, el mejoramiento continuo en la prestación del servicio y el logro de los objetivos Institucionales.

7.2. Socialización Organizacional

La Socialización Organizacional como componente, integra los Programas de Inducción, Reinducción y Entrenamiento, por ello, es pertinente como punto de partida, traer desde la norma la concepción referida a la inducción y reinducción, entendiendo que sus orientaciones serán acogidas para la ejecución.

Decreto 1567 de 1998, *por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone:*

*“(…) Artículo 7º.- **Programas de Inducción y reinducción.** Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.*

7.2.1. Inducción

Con el propósito de iniciar la integración a la cultura organizacional, de los servidores que se vinculan a la entidad, en las modalidades de periodo de prueba, provisionalidad o libre nombramiento y remoción, se establece la siguiente agenda y estructura temática, para desarrollar el programa de Inducción Corporativa durante los primeros cuatro meses siguientes a su vinculación, en la vigencia 2024.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740

Tabla 20. Proyección programa de inducción

Vigencia	Número de Grupos	Dirigido A:	No. de Servidores
2024	3	Servidores en la modalidad provisionales, periodo de prueba y libre nombramiento y remoción.	Se atiende por demanda
Total	3		

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía – Subsecretaría de Gestión Humana, 2024.

- **Duración de las Jornadas de Inducción:**

La duración del Programa de Inducción Corporativa, contempla una intensidad de 60 horas, distribuidas así: 4 sesiones de 8 horas cada una, en modalidad presencial y 28 horas de trabajo o aprendizaje autónomo, que se cumplirán con el estudio de las memorias y la realización de los cursos virtuales, cuyos links se entregan a los nuevos servidores.

- **Estructura Temática de las Jornadas de Inducción Presencial:**

Atendiendo a los lineamientos establecidos en la Guía de Inducción y Reinducción - Grupo de Gestión Humana del DAFP (octubre de 2019), con lo establecido en el Modelo Pedagógico Institucional y siguiendo las directrices del PNFC 2020-2030, la inducción corporativa desarrollará el núcleo específico contemplando elementos transversales, normativos y de cultura organizacional, con las siguientes unidades didácticas y contenidos temáticos a priorizar:

Unidad Didáctica 1. Componente estratégico institucional:

- Misión, Visión, Gestión Ética
- Gestión del cambio (Nuestro compromiso con los retos que demanda la figura de Distrito)
- Código de integridad

Unidad Didáctica 2. Aspectos básicos de conocimiento estructural, estratégico y de procesos de la organización:

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Centro Administrativo Distrital CAD
 Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
 Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
 Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Sistema Integral de Gestión (SIG) y Estructura Administrativa del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín
- Estructura del empleo
- Sistema Integral de Gestión Ambiental (SIGAM) - Plan de Manejo Integral de Residuos Sólidos
- Gestión documental aplicada a la entidad (electrónica y física)
- Apoyo tecnológico a la gestión, manejo ético de la información, tips sobre seguridad informática
- Servicio y atención a la ciudadanía
- Estrategia comunicacional en la entidad
- Introducción a la contratación estatal
- Manejo de bienes muebles
- Instalaciones físicas

Unidad Didáctica 3. Componente de desarrollo integral del talento humano:

- Ley de empleo público
- Modelo propio de evaluación del desempeño y acuerdos de gestión
- Sistema de seguridad y salud en el trabajo
- Sistema de estímulos y bienestar laboral
- Salarios y prestaciones sociales
- Sensibilización sobre el acoso sexual en el ámbito laboral
- Aproximación a la participación ciudadana en el marco de la gestión pública
- Roles y competencias de la comisión de personal
- Agremiaciones Sindicales Distrito Especial de Medellín

Unidad Didáctica 4. Normativa para la administración del talento humano y la gestión pública:

- Situaciones administrativas
- Código General disciplinario y conflicto de intereses
- Ley 190 de 1995 y Ley 1474 de 2011 Estatuto Anticorrupción
- Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional (Ley 1712 de 2014)

▪ **Servidores en Periodo de Prueba**

Los servidores que ingresan bajo la modalidad de periodo de prueba, deberán cumplir con los siguientes requisitos:



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

1. Asistir al 100% de las jornadas de inducción.
2. Realizar el curso virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Módulo Fundamentos Generales). Ver detalle en: *Cumplimiento de Otros Cursos*.
3. Diligenciar y entregar el formato de entrenamiento en el puesto de trabajo, en un plazo máximo de 20 días calendario.
4. Presentar la evaluación de conocimientos de las jornadas de inducción, entre 1 y 2 meses después de su finalización (con el fin de determinar el nivel de aprendizaje adquirido).

Con el cumplimiento de los 4 requisitos anteriores, el Equipo de Formación y Capacitación expedirá la constancia correspondiente, que equivale a un 15% sobre la evaluación del periodo de prueba.

- **Cumplimiento de otros cursos:**

Para servidores que se vinculen en período de prueba, provisionalidad y libre nombramiento y remoción:

- **Curso virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG** (Módulo Fundamentos Generales) para servidores de todos los niveles.

Enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-mipg>

Objetivo: facilitar su comprensión e implementación en las entidades tanto del orden nacional como territorial, dada su importancia para la mejora de la gestión en las entidades y organismos públicos.

Este curso, se constituye en prerrequisito para participar en la inducción corporativa presencial, adelantada por la Alcaldía de Medellín.

- **Curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción**

Enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/cursos-virtuales-eva/curso-integridad.html>

Objetivo: Orientar a los servidores públicos en la importancia de actuar con base en los principios de la cultura de la legalidad y la ética de lo público. Permite reflexionar e informarse frente a la pregunta ¿Cuál es el valor de ser servidor público en Colombia?, a través de tres temas: lucha contra la corrupción, transparencia e integridad pública.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



Para servidores vinculados en la modalidad de libre nombramiento y remoción (alcalde, secretarios de despacho, subsecretarios de despacho, directores de departamentos administrativos, subdirectores, directores administrativos, subdirectores administrativos, gerentes, directores técnicos):

- **Curso inducción virtual para gerentes públicos de la administración colombiana**

Enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-gerentes-publicos>

Objetivo: conocer y actualizar procesos y procedimientos en temas como la organización y funciones del estado; gestión del empleo público y el talento humano, la gestión y desempeño institucional y la contratación pública.

Este curso se dispone en cumplimiento de la Circular 100-004 de 2018 de la Función Pública y la Resolución 104 del 4 de marzo de 2020, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

- **Mecanismos de Orientación, Seguimiento y Evaluación:**

En coherencia con las directrices contenidas en el Sistema de Evaluación para el Sistema de Formación Institucional, se aplicará el siguiente procedimiento una vez se dé el ingreso de un nuevo servidor:

- A cada servidor independiente del tipo de vinculación (periodo de prueba, provisionalidad o libre nombramiento) en el momento de la posesión se le entregará un oficio dando la bienvenida a la entidad e invitándolo a participar en la jornada de inducción corporativa según programación definida. En el mismo acto, se enviará al líder o jefe inmediato un oficio de presentación con indicaciones para la realización de la inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo del servidor nuevo.
- Los servidores ingresados bajo las tres modalidades serán informados sobre la exigencia de diligenciar conjuntamente con el líder o jefe inmediato el formato de entrenamiento en el puesto de trabajo y entregarlo en un periodo máximo de 20 días calendario al Equipo de Formación y Capacitación, además de la necesidad de realizar el curso del Módulo Fundamentos Generales de MIPG.

- Posteriormente a cada servidor se le enviará correo y se agendará, según la programación definida, para realizar el programa de inducción Corporativa.
- Se informará a los servidores sobre la disposición de las memorias ubicadas en la plataforma Eureka, para el acceso, estudio de los temas y desarrollo del trabajo autónomo, como complemento del programa de inducción.

- **Evaluación:**

Al finalizar el proceso de inducción, se aplicará a todos los participantes de cada grupo, la encuesta diseñada para medir la satisfacción con el programa, su calidad y la de los facilitadores.

Con base en los resultados arrojados se elaborará el informe respectivo que da cuenta de los aspectos positivos y a mejorar, en relación con el proceso de inducción realizado. Este ejercicio reflejará las características y resultados por cada grupo participante, dado que las percepciones y condiciones pueden ser diferentes para cada caso.

7.2.2. Reinducción General

Ante la obligatoriedad de reorientar la integración de los servidores en la Cultura Organizacional, en respuesta a los cambios normativos y administrativos que se presentan a nivel nacional y distrital, se determina la siguiente agenda y estructura temática, para llevar a cabo el programa de Reinducción, el cual debe impartirse a todos los servidores, por lo menos cada 2 años.

Tabla 21. Proyección programa de reinducción general

Vigencia	Número de Grupos	Intensidad	Dirigido A:	No. de Servidores
2024	10	5 horas académicas	Servidores en carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción, trabajadores	Se atenderá un promedio de 3.039 servidores en 10 jornadas, distribuidos en grupos de 304 servidores aproximadamente, excluyendo la población que participó en el año 2023 y los servidores que ingresaron a



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Vigencia	Número de Grupos	Intensidad	Dirigido A:	No. de Servidores
			oficiales y personal administrativo SGP.	la entidad en la misma vigencia. Esta proyección esta soportada en el plan de vinculados, con corte al 30 de noviembre de 2023.
Total	10			

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía – Subsecretaría de Gestión Humana, 2024

- **Estructura Temática de las Jornadas de Reinducción General:**

De acuerdo a las necesidades institucionales, se priorizaron los siguientes temas:

- Gestión del cambio (Nuestro compromiso con los retos que demanda la figura de Distrito)
- Código de integridad
- Código general disciplinario/Conflicto de intereses
- Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional (Ley 1712 de 2014)
- Sistema de seguridad y salud en el trabajo
- Presentación de las Agremiaciones Sindicales Distrito Especial de Medellín

- **Evaluación:**

Al finalizar el proceso de reinducción, se aplicará a todos los participantes de cada grupo, la encuesta diseñada para medir la satisfacción con el programa, su calidad y la de los facilitadores.

Con base en los resultados arrojados se elaborará el informe respectivo que da cuenta de los aspectos positivos y a mejorar, en relación con el proceso de reinducción realizado. Este ejercicio reflejará las características y resultados por cada grupo participante, dado que las percepciones y condiciones pueden ser diferentes para cada caso.



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

7.2.3. Entrenamiento (Saber Hacer)

En atención a los programas de carácter práctico, destinados a mejorar las habilidades y destrezas requeridas directamente en el puesto de trabajo, orientados al desarrollo de habilidades necesarias para la entrega de resultados asociados a los empleos específicos, se expone a continuación, la consolidación de las necesidades del *Componente Socialización Organizacional-Entrenamiento*, surgidas del diligenciamiento del formulario/encuesta y que serán ejecutadas durante la vigencia 2024.

Para su ejecución, se tendrá en cuenta la disposición de la **Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública**. “(...) La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales”.

Tabla 22. Necesidades priorizadas en entrenamiento/No. servidores

No.	Eje Temático	Temas Solicitados	Cantidad de Servidores- Diagnóstico 2023	Cantidad de Servidores- Plan de Mejoramiento 2023	Cantidad de Servidores - Formatos de Entrenamiento 2023	Total
1	Transformación Digital	Excel	326	1	71	398
2	Transformación Digital	Herramientas ofimáticas	143	3	19	165
3	Transformación Digital	Power BI	150		2	152
4	Creación de Valor Público	Entrenamiento en supervisión	67	4	46	117
5	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión de archivo	86	3	22	111
6	Transformación Digital	SAP	73	1	36	110



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

No.	Eje Temático	Temas Solicitados	Cantidad de Servidores-Diagnóstico 2023	Cantidad de Servidores-Plan de Mejoramiento 2023	Cantidad de Servidores - Formatos de Entrenamiento 2023	Total
7	Transformación Digital	Mercurio	70	4	35	109
8	Transformación Digital	SECOP II	74		27	101
9	Creación de Valor Público	Construcción y seguimiento de indicadores	61	1	14	76
10	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Procesamiento de datos e información	66	2	6	74
11	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Analítica de datos	67		5	72
12	Transformación Digital	Bases de datos	58		14	72
13	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Análisis de indicadores estadísticos territoriales	60	1	5	66
14	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión de la información	49	1	4	54
15	Creación de Valor Público	Sistema Integral de Gestión de la Calidad	35	1	16	52
16	Transformación Digital	Arcgis	47		5	52

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



www.medellin.gov.co





Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

No.	Eje Temático	Temas Solicitados	Cantidad de Servidores-Diagnóstico 2023	Cantidad de Servidores-Plan de Mejoramiento 2023	Cantidad de Servidores - Formatos de Entrenamiento 2023	Total
17	Creación de Valor Público	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones	45		3	48
18	Transformación Digital	ISOLUCIÓN	27	1	20	48
19	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Big Data	43		4	47
20	Creación de Valor Público	Técnicas en tránsito y seguridad vial	40	1	2	43
21	Transformación Digital	Automatización de procesos.	29		2	31
22	Transformación Digital	Seguridad digital	26	1	4	31
23	Transformación Digital	NAS	21		10	31
24	Creación de Valor Público	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).	24	1	2	27
25	Transformación Digital	Word	17		9	26



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

No.	Eje Temático	Temas Solicitados	Cantidad de Servidores-Diagnóstico 2023	Cantidad de Servidores-Plan de Mejoramiento 2023	Cantidad de Servidores - Formatos de Entrenamiento 2023	Total
26	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Competitividad e innovación	22		3	25
27	Transformación Digital	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	24		1	25
28	Transformación Digital	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	24		1	25
29	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Instrumentos estadísticos	21	2	1	24
30	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Administración de datos	15	1	7	23
31	Transformación Digital	AutoCAD	21		2	23
32	Transformación Digital	Análisis de datos para territorios	16	2		18
33	Transformación Digital	Sistemas de información	11	2	5	18

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2024



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



74

CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

7.3. Componente Formación (Habilidades Blandas - Saber Ser)

Para desarrollar los programas orientados a la reflexión, socialización e intervención de los diferentes aspectos de la dimensión integral del hombre, el desarrollo de su ser, el conocimiento y dominio de sí mismo, que fortalezcan una ética del servicio público, se presenta a continuación, la consolidación de las necesidades del *Componente de Formación*, surgidas del diligenciamiento del formulario/encuesta planes de mejoramiento y formatos de entrenamiento en el puesto de trabajo, que serán ejecutadas durante la vigencia 2024

Tabla 23. Necesidades de formación/No. de servidores

No.	Eje Temático	Temas Solicitados	Cantidad de Servidores- Diagnóstico 2023	Cantidad de Servidores- Plan de Mejoramiento 2023	Cantidad de Servidores - Formatos de Entrenamiento 2023	Total
1	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Trabajo en equipo	133	34	10	177
2	Probidad y Ética de lo Público	Comunicación asertiva	103	23	9	135
3	Probidad y Ética de lo Público	Programación neurolingüística asociada al entorno público	118	7	2	127
4	Creación de Valor Público	Servicio y orientación al usuario y al ciudadano	92	5	10	107
5	Probidad y Ética de lo Público	Relaciones interpersonales	81	18		99
6	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Flexibilidad y adaptación al cambio	84	2	3	89



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



75

CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

No.	Eje Temático	Temas Solicitados	Cantidad de Servidores-Diagnóstico 2023	Cantidad de Servidores-Plan de Mejoramiento 2023	Cantidad de Servidores - Formatos de Entrenamiento 2023	Total
7	Probidad y Ética de lo Público	Expresión verbal, no verbal y escrita para diferentes tipos de audiencias	52		5	57
8	Creación de Valor Público	Lenguaje claro	53		1	54
9	Probidad y Ética de lo Público	Liderazgo	39	6	2	47
10	Probidad y Ética de lo Público	Planeación del trabajo	36	2	1	39
11	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión por resultados	25	5	2	32
12	Transformación Digital	Creatividad	19		1	20
13	Transformación Digital	Mejoramiento de la comunicación	14		6	20
14	Probidad y Ética de lo Público	Medios y herramientas pedagógicas para la comunicación	17		1	18
15	Probidad y Ética de lo Público	Liderazgo para líderes, un enfoque desde la neurociencia	Programa diseñado para contribuir al aprendizaje de habilidades blandas de los servidores con personal a cargo (líderes, inspectores, comisarios y corregidores entre otros), para el mejoramiento de su desempeño.			50

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2024.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia





Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

7.4. Componente Capacitación (Saberes)

Para abordar los procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos en sus competencias funcionales, que fortalezcan y mejoren el desempeño, se muestra a continuación, la consolidación de las necesidades del *Componente de Capacitación*, surgidas del diligenciamiento del formulario/encuesta planes de mejoramiento y formatos de entrenamiento en el puesto de trabajo, que serán ejecutadas durante la vigencia 2024

Tabla 24. Necesidades de formación/No. de servidores

No.	Eje Temático	Temas Solicitados	Cantidad de Servidores- Diagnóstico 2023	Cantidad de Servidores- Plan de Mejoramiento 2023	Cantidad de Servidores - Formatos de Entrenamiento 2023	Total
1	Creación de Valor Público	Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019 y Ley 2094 del 2021) y Código de Integridad	60	194	2	256
2	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	126	4	16	146
3	Creación de Valor Público	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	105		8	113
4	Creación de Valor Público	Normas de tránsito y embriaguez	82		2	84
5	Creación de Valor Público	Gerencia de proyectos públicos	68		4	72
6	Transformación Digital	Elaboración de informes	50	6	12	68
7	Creación de Valor Público	Evaluación de políticas públicas	42	1	3	46
8	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Técnicas y métodos de investigación	26		13	39
9	Creación de Valor Público	Catastro multipropósito	32	1	2	35



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

No.	Eje Temático	Temas Solicitados	Cantidad de Servidores-Diagnóstico 2023	Cantidad de Servidores-Plan de Mejoramiento 2023	Cantidad de Servidores - Formatos de Entrenamiento 2023	Total
10	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión del Conocimiento: herramientas para su estructuración, generación, promoción y Cultura organizacional	28		2	30
11	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Innovación para la Gestión del Conocimiento	23	1	5	29
12	Creación de Valor Público	Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional	24			24
13	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Planificación y del organización conocimiento	23			23
14	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Ciencias de comportamiento	22			22
15	Creación de Valor Público	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático	21			21
16	Creación de Valor Público	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	18	1		19
17	Creación de Valor Público	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento	17		1	18
18	Creación de Valor Público	Actualización normativa catastro (Se incluye porque se puede unir con la necesidad "Catastro Multipropósito")	16	1		17
19	Creación de Valor Público	Trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011	Convocatoria abierta para todos los servidores, por requerimiento de la Política de Integridad (componente conflicto de intereses)			

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2024.

Centro Administrativo Distrital CAD

Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015

Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144

Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



www.medellin.gov.co



CO17/7740

7.5. Programas Especiales

7.5.1. Bilingüismo para Conectarnos con el Mundo

Para el año 2024, se dará continuidad al programa que se viene adelantando con el SENA, conformando 6 grupos, tres para niveles avanzados (básico 3, pre-intermedio 3 e intermedio 3), con el fin de vincular a aquellos servidores que culminaron el proceso en el año 2023 y tres grupos para niveles básicos (básico 1, pre-intermedio 1 e intermedio 1), brindando la posibilidad del aprendizaje a aquellos servidores que deseen participar por primera vez en el programa.

Así mismo y con el ánimo de dar un mayor alcance al programa, se explorarán otras posibles ofertas de entidades o programas, que posibiliten un mayor acceso al idioma inglés de los servidores, motivando sobre las ventajas que tiene el conocimiento de un segundo idioma, como: becas de estudio, desarrollo cognitivo, oportunidades sociales, competitividad laboral, comunicación y conexión con nativos de otros países, elaborar proyectos de cooperación internacional de beneficio para el distrito y aportar en la superación de los retos, que nos plantea la globalización mundial, entre otros.

7.5.2. Habilidades para la Vida (Habilidades blandas para servidores en encargo)

Como una contribución al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos con derechos de carrera que, por esta misma condición, participan y acceden a un encargo en los procesos adelantados por la entidad, se establece un programa para formar en habilidades interpersonales, sociales y de comunicación, que permitan la adaptación al cambio, la interacción y el trabajo armónico en el espacio laboral, familiar y social. Abarcando una serie de cualidades personales, atributos y competencias, que unidas contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para su desarrollo se identificarán y motivarán a formadores internos que contengan este tipo de conocimiento, sumado a la coordinación de acciones con otras dependencias, que cuenten con programas que incluyen temas en esta categoría.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Tabla 25. Proyección programa habilidades para la vida

Número de Grupos	Intensidad	Dirigido A:	No. de Servidores
4	12 horas	Servidores encargados en vigencia 2023 y 2024	Por demanda

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía – Subsecretaría de Gestión Humana, 2024

7.5.3. Plan Código de Integridad

En el marco del PIFC 2024, se adelantarán las acciones específicas de promoción, interiorización y aprendizaje, incluidas en el Plan de Acción 2024 del Código de Integridad, buscando con ello, la articulación de las actividades establecidas para ambos planes.

Tabla 26. Plan de acción código de integridad

Plan de Acción Código de Integridad 2024		
Año	Actividad	Subactividad
2024	Equipo de Gestores Empoderados	Capacitación y Formación Equipo de Gestores
		Plan de trabajo Equipo de Gestores
		Ejecución de Actividades
2024	Estrategia de Comunicación (Promoción, difusión, sensibilización)	Plan de acción
		Acciones de Promoción, difusión y sensibilización Código de Integridad.
		Acciones de Promoción, difusión y sensibilización: Línea de denuncia interna para atender denuncias sobre situaciones irregulares o posibles incumplimientos al código de integridad.
		Diagnosticar la idoneidad de la estrategia de comunicación.
2024	Acciones de Interiorización y apropiación de: Código de integridad y conflicto de intereses en jornadas de inducción y reinducción	Programación
		Inducción 1
		Inducción 2
		Inducción 3
		Reinducción 1
		Reinducción 2
		Reinducción 3
		Reinducción 4
		Reinducción 5
		Reinducción 6



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Plan de Acción Código de Integridad 2024		
Año	Actividad	Subactividad
		Reinducción 7
		Reinducción 8
2024	Espacios de Socialización y Retroalimentación	Aplicación de test de percepción (caja de herramientas) e informe sobre los resultados del test.
		Elaborar y socializar informe general anual, que contenga la gestión realizada, resultados del test de percepción, fortalezas y debilidades, de la respectiva vigencia.
		Socializar y retroalimentar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.
2024	Código de Integridad incorporado y afianzado en la Cultura organizacional.	Evaluación del desempeño_ Competencia Integridad.
		Evento celebración del servidor (Promoción Código de Integridad)
		Línea de denuncia interna para atender denuncias sobre situaciones irregulares o posibles incumplimientos al código de integridad.
		Documento de buenas prácticas en materia de integridad.

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2024.

7.5.4. Programa de Gestión Documental –PGD (aprobado por acta No. 002 de 2017 del Comité Interno de Archivos Medellín 2017)

Acatando la disposición del Programa de Gestión Documental del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, se presenta la descripción de los temas priorizados en el “Programa de Formación y Capacitación, Política de Gestión Documental y Administración de Archivos -2024” elaborado por la Unidad de Gestión Documental de la Secretaría de Innovación Digital.

Es de anotar que las temáticas expuestas pueden ser objeto de ajuste, de acuerdo con el nivel de comprensión o aplicabilidad y necesidades de las dependencias.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



Tabla 27. Temáticas de las capacitaciones a desarrollar en gestión documental

TEMÁTICA	INTENSIDAD HORARIA (Horas)	MODALIDAD (Presencial, virtual)	PÚBLICO AL QUE VA DIRIGIDO	PERFIL DEL PÚBLICO	PERIODICIDAD (cantidad de veces que se dicta la temática en el año)
Documento electrónico de Archivo.	24	Virtual (secciones semanales)	Todas las dependencias	Todo el personal	3 en la vigencia
Documento electrónico.	2	Presencial o Virtual.	Todas las dependencias	Todo el personal	2 en la vigencia
Almacenamiento electrónico y nombrado de archivos.	2	Presencial o Virtual.	Todas las dependencias	Todo el personal	2 en la vigencia
Transferencias primarias, diligenciamiento y uso del Formato Único de Inventario Documental.	2	Presencial o Virtual.	Todas las dependencias	Todo el personal	2 en la vigencia
Responsabilidad y obligaciones con los documentos y archivos. Normativa aplicable.	2	Presencial o Virtual.	Todas las dependencias	Todo el personal	2 en la vigencia
Organización documental.	4	Presencial o Virtual.	Todas las dependencias	Todo el personal	2 en la vigencia
Sistema Integrado de Conservación	2	Presencial o Virtual.	Todas las dependencias	Todo el personal	2 en la vigencia
Componente estratégico de la Gestión Documental.	2	Presencial o Virtual.	Todas las dependencias	Todo el personal	1 en la vigencia

Fuente: Secretaría de Innovación Digital, 2024.

Lo anterior será complementado con actividades de sensibilización, que contemplan publicaciones trimestrales con contenidos técnicos, relacionados con la Gestión Documental, para el fortalecimiento institucional, empleando el Boletín Al Día, correos masivos y cursos virtuales, según sea el caso.

Tabla 28. Publicaciones de gestión documental encaminadas a la sensibilización

TEMÁTICA	PERIODICIDAD (según la necesidad)
Aplicación de instrumentos archivísticos: PGD, TRD, TVD, Tabla de Control de Acceso, FUID, Banco Terminológico.	Dos veces (una vez por semestre)
Proceso de organización documental.	Dos veces (una vez por semestre)
Proceso de transferencias documentales e implementación del Formato Único de Inventario Documental-FUID.	Dos veces (una vez por semestre)
Sistema Integrado de Conservación y Plan de Conservación Documental: definición, componentes, elementos mínimos, responsabilidad, entre otros (Acuerdo 006 de 2014)	Dos veces (una vez por semestre)
Valor Probatorio.	Dos veces (una vez por semestre)

Fuente: Secretaría de Innovación Digital, 2024.

7.5.5. Acuerdo Colectivo 2020-2021 y 2022-2023 Entre Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos y el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín

Para la ejecución de los acuerdos que contemplan en su estado la condición de “seguimiento permanente” y “en proceso”, el PIFC 2024 acoge fielmente la “forma de cumplirlos”, tal como se establece en los documentos del *Acuerdo Colectivo 2020-2021 y 2022-2023 Entre Organizaciones Sindicales de Empleados y el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín*:

Tabla 29. Operatividad de los acuerdos colectivos 2020-2021

Descripción del Acuerdo	Forma de Cumplimiento	Responsable	Estado
23. Los empleados públicos vinculados en Provisionalidad, tendrán derecho a ser incluidos en programas de capacitación, teniendo en cuenta la normatividad vigente y el presupuesto asignado por la entidad.	Facilitar el acceso a los programas de Capacitación de la entidad, para lo cual, se fortalecerá la difusión de los programas por los diferentes medios internos con que cuenta la Administración.	Unidad de Gestión Pública	Seguimiento Permanente
57. La Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía diseñará y adelantará los programas de formación y capacitación para los Agentes de Tránsito, de	Informes y cronogramas que contengan la relación de las capacitaciones realizadas a los agentes de tránsito.	Unidad de Gestión Pública	Seguimiento Permanente

Centro Administrativo Distrital CAD

Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015

Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144

Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



www.medellin.gov.co



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Descripción del Acuerdo	Forma de Cumplimiento	Responsable	Estado
acuerdo a las necesidades reportadas por los líderes de la Secretaría de Movilidad, teniendo en cuenta las solicitudes de capacitación en temas específicos de los Agentes de Tránsito, los planes de mejoramiento y las disposiciones legales vigentes.			

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2024.

Tabla 30. Operatividad de los acuerdos colectivos 2022-2023

Descripción del Acuerdo	Forma de Cumplimiento	Responsable	Estado
37. Durante el proceso de reinducción se permitirá la participación de un representante por todas las organizaciones sindicales para informar sobre la existencia de dichas organizaciones de empleados públicos del Municipio de Medellín.	Participación del representante sindical en el proceso de reinducción, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la administración municipal para dichos procesos.	Unidad de Gestión Pública	En proceso
80. El Municipio de Medellín continuará en su Plan Anual de Formación y Capacitación incluyendo capacitación en riesgo laboral dirigido al 100% del personal del Cuerpo de Bomberos.	Convocatoria a capacitación en riesgo laboral dirigido al Cuerpo de Bomberos.	Unidad de Gestión Pública	Seguimiento permanente
84. A través de la gestión del conocimiento y el programa de inducción y reinducción de la Secretaría de Gestión Humana y Atención a la Ciudadanía, la Administración Municipal seguirá realizando las capacitaciones a los administrativos pagados por el Sistema General de Participaciones. Para determinar las necesidades de formación o de capacitación se realizará consulta al personal administrativo adscrito al Sistema General de Participaciones.	Encuesta y capacitaciones realizadas.	Unidad de Gestión Pública	En proceso

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2024.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



84

CO17/7740

7.5.6. Acción Plan de Mejoramiento, Auditoría al Seguimiento de la implementación de la Política de Participación Ciudadana del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín

Para capacitar a los servidores públicos del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, a fin de garantizar las condiciones idóneas para la promoción de la participación ciudadana, la Secretaría de Participación Ciudadana en coordinación con la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía y en el marco del Plan Institucional de Formación y Capacitación, establecerá el número de capacitaciones a realizar, población objeto (niveles de empleo, dependencias), intensidad horaria, duración, contenidos temáticos y metodología, con el respectivo cronograma para su implementación.

7.5.7. Acción Plan de Implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación 2023-2024.

Para dar cumplimiento a la capacitación “Diplomado Potenciación y gestión del conocimiento enfocado al servicio público” dirigida a los integrantes de la Mesa Técnica de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se determinará la selección de una de las siguientes opciones:

- Capacitación en modalidad específica.
- Inclusión del diplomado como un producto del contrato general, que se ejecuta anualmente y que recoge el gran número de necesidades de aprendizaje, priorizadas durante el diagnóstico.

7.5.8. Acción de Mejoramiento, Auditoría Seguimiento al Índice Nacional Anticorrupción (INAC)

Para adelantar la capacitación con el Instituto Nacional para Ciegos – INCI, en cumplimiento del Anexo 1 de la Resolución 1519 de 2020, respecto a la accesibilidad no solo en el sitio web sino en la generación de contenidos tanto físicos como digitales, se seleccionarán tres (3) servidores vinculados en carrera administrativa y de planta de la Secretaría de Comunicaciones, para su participación en el Programa de Capacitación en Modalidad Específica, transfiriendo posteriormente el conocimiento adquirido al interior de la entidad, como estrategia para afianzar su aplicabilidad y sostenimiento en el tiempo.



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

7.5.9. Plan de Formación y Capacitación - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Para dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto Municipal 2357 de 2019 por el cual se asignan responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo, concretamente en el artículo primero, numeral 1.5 se determina la necesidad de integrar en el PIFC las acciones que la Unidad de Gestión del Riesgo Laboral priorice para la vigencia.

Por ello presentamos los temas definidos por la Unidad de Gestión del Riesgo Laboral para la vigencia 2024:

Tabla 31. Plan de Capacitación - Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST) – 2024

EQUIPO DE SEGURIDAD				
Componente	Peligro a intervenir o programa	Tema	Población	Modalidad
Formación	Público	Socialización programa prevención del riesgo público	DAGRD, Movilidad, Inclusión Social, Hacienda, Salud, Seguridad y Convivencia.	Presencial
Capacitación	Matriz de peligros IPEVR	Identificación de peligros y riesgos	Obreros, trabajadores Oficiales	Presencial
Capacitación	Ruido	Protección auditiva desde seguridad y uso adecuado del EPP	Personal expuesto: agentes de tránsito, obreros, bomberos	Presencial
Formación	Químicos	Sistema Globalmente Armonizado (SGA)	Jefes de bodegas, personal de servicios generales, supervisores encargados de compras de sustancias químicas	Presencial



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



86

CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

EQUIPO DE SEGURIDAD				
Componente	Peligro a intervenir o programa	Tema	Población	Modalidad
Capacitación	Químico	Prevención y métodos de trabajo seguro en la exposición a productos cancerígenos	Secretaría de Infraestructura: soldadores de planta La Iguana, parques y pintores. Secretaría de Movilidad: Unidad de Circulación, soldadores y pintores. Secretaría de Medio Ambiente: soluciones hidráulicas	Presencial
Capacitación	Mecánico	Prevención de accidente de trabajo riesgos mecánicos	Obreros, trabajadores Oficiales	Presencial
Capacitación	Accidentalidad	Reporte e investigación de accidente de trabajo e incidentes de trabajo.	Todos los servidores	Presencial
Capacitación	Seguimiento contratistas SGSST	Socialización de la nueva circular 075 de 2023 SGSST	Supervisores y apoyos a la contratación	Presencial
Capacitación	Seguimiento contratistas SGSST	Aplicación de la lista de chequeo cumplimiento de requisitos en SGSST	Supervisores y apoyos a la contratación	Presencial
Capacitación	seguimiento contratistas SGSST	Participación en el programa Escuela de Proveedores, socializando la nueva circular 075 de 2023	Contratistas y proveedores	Presencial
Formación	Emergencias	Brigada de Emergencias	Brigadistas de la Alcaldía de Medellín	Presencial o virtual, de acuerdo a condiciones
Formación	Emergencias	Comité Táctico de Emergencias.	Se define de acuerdo a necesidades	Presencial o virtual, de acuerdo a



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



87

CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

EQUIPO DE SEGURIDAD				
Componente	Peligro a intervenir o programa	Tema	Población	Modalidad
				condicione s
Formación	Emergencias	Comités Operativos de Emergencias: conformación, roles y responsabilidades, Plan Maestro de Emergencias, Plan de Emergencias, niveles de las emergencias, administración de la emergencia-SCI, taller práctico	Integrantes de los Comités Operativos de Emergencias de las sedes de la Alcaldía de Medellín	Presencial o virtual, de acuerdo a condicione s
Capacitación	Emergencias	Repaso primeros auxilios	Obreros, trabajadores oficiales (SIF-Medio Ambiente): coberturas, parques, vivero distrital, pavimentos, planta La Iguaná	Presencial
Capacitación	Emergencias	Socialización planes de emergencias (sedes externas); preparación simulacro anual	Servidores y contratistas de la Alcaldía de Medellín	Presencial
Capacitación	Emergencias	Emergencias (cómo actuar): servidores en general	Servidores y contratistas de la Alcaldía de Medellín	Presencial
Capacitación	Emergencias	Articulación Plan de Emergencias - Personal de seguridad física. Procedimientos internos	Personal del servicio de seguridad física: CAD- Movilidad	Presencial

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2024.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Tabla 32. Plan de Capacitación - Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST) – 2024

EQUIPO DE SALUD				
Componente	Peligro a intervenir programa	Tema	Población	Modalidad
Componente	Biomecánico	Higiene, postural (ergonomía, posturas saludables en el puesto de trabajo)	Población priorizada	Presencial
Capacitación	Biomecánico	Importancia de la actividad física (beneficios de la actividad física, frecuencia)	Población priorizada	Presencial
Capacitación	Biomecánico	Manejo adecuado de cargas	Población priorizada	Presencial
Capacitación	Psicosocial	Estilo de vida y entornos saludables con disminución de riesgo, frente al consumo de tabaco, alcohol y sustancia psicoactivas	Población priorizada	Presencial
Capacitación	Psicosocial	Disminución de riesgo y prevención frente a las adicciones comportamentales o no químicas	Población priorizada	Presencial
Capacitación	Psicosocial	Convivencia laboral (acoso laboral e incidencia en el riesgo psicosocial, comunicación asertiva)	Población priorizada	Presencial / virtual
Capacitación	Psicosocial	1,2,3 cero estrés con enfoque de mitigación del riesgo psicosocial y de acuerdo a los resultados de medición	Población priorizada	Presencial / virtual
Capacitación	Psicosocial	Liderazgo visible	Líderes y directivos	Presencial



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

EQUIPO DE SALUD				
Componente	Peligro a intervenir programa	Tema	Población	Modalidad
Capacitación	Psicosocial	Entornos laborales protectores de la salud mental.	Líderes y directivos	Presencial
Capacitación	Biológico	Prevención de patología relacionada	Personal expuesto: agentes de tránsito, policía judicial, obreros coberturas, obreros de Secretaría de Suministros y Servicios. Bomberos, personal del Cementerio Universal, personal de Centro Día y Colonia de Belencito	Presencial
Capacitación	Dermatológico	Prevención de patología relacionada	Personal expuesto: agentes de tránsito, policía judicial, obreros de coberturas, obreros y personal de campo de la Secretaría de Suministros y Servicios. Bomberos, personal del Cementerio Universal, personal de Centro día y Colonia de Belencito	Presencial

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2024.

7.5.10. Celebración Día del Servidor

Para dar cumplimiento al Día Nacional del Servidor Público, establecido por el Decreto 2865 de 2013, compilado posteriormente por el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su artículo 2.2.15.1 señala: “Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público, se dispone la realización de actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional, dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y los valores del código de integridad, para la adecuada prestación y desempeño del servicio en lo público y el buen gobierno.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



7.6. Asignación Presupuestal

Se asigna para el rubro *Servicios de Educación*, un presupuesto de \$615.786.940 para la vigencia 2024 (Decreto No. 1130 de diciembre de 2023). Ver distribución en la siguiente tabla:

Tabla 33. Distribución del presupuesto para la vigencia 2024

Componente	Valor Asignado 2024
Becas Convencionales (12%)	\$73.894.433
Capacitaciones en Modalidad Especifica (incluye capacitación gestores de integridad)	\$67.000.000
	\$15.000.000
Cultura, Liderazgo y Servicio	\$459.892.507
Promoción Código de Integridad	\$15.000.000
Total	\$ 615.786.940

Fuente: Secretaría de Hacienda. 2024.

8. ASPECTOS METODOLÓGICOS, ESTRATEGIAS Y ACCIONES OPERATIVAS PARA LA EJECUCIÓN

8.1. Aspectos Metodológicos

- **Enfoques Pedagógicos y Herramientas**

Como se expresó en el *Numeral 3. Lineamientos Pedagógicos Institucionales*, según lo establecido en el SFI, para el desarrollo de los programas de formación, capacitación y entrenamiento se privilegiará el enfoque constructivista desde la andragogía, complementado con otros enfoques; cada uno de ellos, se planificará en el formato de ficha curricular, definido en el SFI (FO-GETH Diseño Curricular Programas de Aprendizaje Alcaldía de Medellín_v7)

- **Para los programas de inducción y reinducción**, se combinará el enfoque tradicionalista, el conductista, el cognitivista y el constructivista en menor escala, con estrategias didácticas tales como: exposiciones magistrales, conversatorios, ejercicios de aplicación, talleres reflexivos y construcciones colectivas.
- **Para los programas de entrenamiento**, enfocados al fortalecimiento del hacer, el abordaje se hará con prelación en el enfoque conductista, con estrategias como: explicaciones del docente, ejercicios de aplicación y repetición, refuerzos secuenciales y controles sistemáticos, para verificar el aprendizaje en la realización de la tarea.
- **Para los programas formativos**, enfocados al fortalecimiento del ser, el abordaje será desde el constructivismo, con estrategias didácticas tales como: talleres reflexivos, construcción individual y grupal, la educación experiencial, la escritura de reflexiones personales, entre otros, enfatizando en el pensamiento analítico sobre situaciones de vida, buscando generar consciencia de responsabilidad y compromiso en su desarrollo personal y laboral.
- **Para los programas de capacitación**, enfocados al fortalecimiento del saber, se combinarán los enfoques constructivista y cognitivista con estrategias didácticas tales como: análisis basados en problemas, análisis de casos, aprendizaje colaborativo, exposiciones magistrales, trabajos grupales, análisis de textos y talleres de producción textual colectiva.

En todo caso el aprendizaje organizacional, se fundamentará en los conceptos de: aprendizajes significativos, interdisciplinariedad, individualización y la socialización como experiencias importantes para aprender a aprender.

- **Ambientes de aprendizaje**

Los anteriores enfoques, serán desarrollados en los procesos de aprendizaje presencial, los cuales se realizarán en las sedes del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, priorizando aulas, salas de reuniones y auditorios; y en espacios de entidades capacitadoras externas. Lo anterior aplica para los procesos de socialización organizacional (inducción, reinducción y entrenamiento), al igual que para los procesos de formación, capacitación y entrenamiento, propendiendo siempre por la práctica de ejercicios reflexivos, individuales, prácticos y grupales y la construcción colectiva.

Los espacios físicos, contarán con una adecuada iluminación y ventilación, mobiliario anatómico, ayudas didácticas requeridas, así como herramientas tecnológicas.

Adicionalmente y para el caso en que los procesos formativos respondan a la figura de la contratación, los espacios físicos definidos para el desarrollo de la actividad, cumplirán con condiciones de fácil acceso y adecuado flujo de transporte público como: rutas de buses, metro, metro plus, y con parqueaderos disponibles para quienes deseen transportarse en su vehículo.

- **Facilitadores del aprendizaje**

Se privilegian los Formadores Internos del SFI y los ofrecidos por las alianzas, complementados con capacitadores de entidades externas, quienes partiendo de estrategias didácticas posibilitan la apropiación del conocimiento.

Los formadores contarán con la orientación y acompañamiento antes y durante el desarrollo del programa de aprendizaje, buscando con ello la atención a los lineamientos pedagógicos que van desde el diseño y revisión de la ficha curricular, la planificación de las actividades pedagógicas y del aprendizaje, hasta el desarrollo de cada una de las sesiones programadas. Por tal motivo, se garantizará el acompañamiento y seguimiento a la asistencia y participación de los servidores convocados y la evaluación del aprendizaje con diligenciamiento de los formatos FO-GETH-354 Instrumento Pre Test_V1 y FO-GETH-353 Instrumento Post Test_V2.



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Adicionalmente al finalizar cada programa, se elaborará un informe que da cuenta del desarrollo del mismo. El informe se realizará por programa y por grupo respectivamente.

- **Aprendices**

Para avanzar en la generación de una cultura activa en los procesos de aprendizaje, se propiciará el desarrollo de procesos formativos para los formadores internos, en la cual adquieran herramientas que motiven a los participantes de los cursos a involucrarse en su aprendizaje, lo que implicará un incremento en la utilización de herramientas didácticas que faciliten la interactividad. Es de anotar que, para ciertos temas, se conservará el aprendizaje pasivo, en el cual el facilitador como experto, presentará los contenidos del tema, para que el aprendiz reciba la información, la comprenda y la transfiera a su puesto de trabajo.

- **Tipo de aprendices**

Atendiendo las necesidades del contexto organizacional, se conformarán los grupos a partir de diferentes criterios, teniendo en cuenta que, para algunos casos, estos serán homogéneos cuando se pretenda fortalecer una competencia específica para un empleo o un nivel jerárquico y en otros casos, serán heterogéneos cuando se pretenda fortalecer competencias comportamentales, para la cultura organizacional o para la prestación del servicio.

- Individual: servidores del mismo nivel, y/o con necesidades asociadas a plan de mejoramiento.
- Grupal: servidores que conforman equipos de trabajo, líderes adscritos a la misma dependencia, servidores de subsecretarías.
- Institucional: servidores integrantes de secretarías, servidores de diferentes niveles y de diferentes empleos, servidores nuevos que ingresan a la entidad.

8.2. Estrategias para la Ejecución

Para la ejecución de los componentes de Socialización Organizacional (Inducción, Reinducción, Entrenamiento), Formación, Capacitación y Programas Especiales, se aplicarán las siguientes estrategias, apalancando con éstas, el cumplimiento del objetivo general del presente PIFC, el cual busca fortalecer el desempeño individual e institucional, para la mejora continua en la prestación del servicio, el



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

logro de los objetivos institucionales y la consolidación de una cultura organizacional.

- **Formadores Internos:** en la priorización de necesidades se identificarán aquellos temas que, como consecuencia de los procesos de gestión del conocimiento en la entidad, pueden ser ofrecidos por los servidores y se destinará del presupuesto una partida para la compra de materiales e insumos necesarios para el desarrollo de los programas de aprendizaje. Se realizará para esta población, programas de formación y capacitación, con el fin de estimularles y fortalecer sus competencias en pedagogía y didáctica.
- **Facilitadores Internos:** para desarrollar los contenidos del Componente de Socialización Organizacional (inducción y reinducción) se continuará con la participación de los servidores expertos en los temas propios que deben abordarse en las jornadas de inducción y reinducción, identificando previamente los temas, facilitadores responsables, población objetivo, metodología, intensidad y cronograma, pasando luego al alistamiento y ejecución de las jornadas.
- **Alianza Intra-institucional:** aprovechando las sinergias generadas con las entidades que conforman el conglomerado público del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, se establecerán contactos para compartir formadores, espacios de autoformación, ambientes de aprendizaje y servidores a atender. Lo anterior manteniendo la independencia administrativa y financiera de cada entidad, y respetando las normas y políticas en la materia. Se destaca en esta estrategia la participación relevante que tendrán las secretarías de Innovación Digital, Suministros y Servicios, General, Participación Ciudadana, Subsecretarías de Servicio a la Ciudadanía y Gestión Humana (Unidad de Riesgo Laboral).
- **Alianzas Interinstitucionales:** se fortalecerán las alianzas con el SENA, Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública, entre otros, para el desarrollo de los diferentes programas relacionados con entrenamiento, formación, capacitación y programas especiales

Adicionalmente, bajo las orientaciones dadas en el PNFC 2020-2030, sobre las estrategias para la coordinación y optimización de recursos, en el marco de la Ley 21 de 1982, se aprovechará la oferta del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP y la ESAP, para programas



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

presenciales y virtuales, asociados a la Gestión Pública y todo lo relacionado con el fortalecimiento de las competencias laborales de los Directivos y Gerentes Públicos, ofrecidos por la Subdirección y Escuela de Alto Gobierno.

- **Escuela Virtual:** como estrategia de aprendizaje y entrenamiento virtual a través de la plataforma E-Learning Moodle, se constituye en otra oportunidad para sumar a las estrategias descritas, aportando en caso de tener coincidencia con algunas necesidades priorizadas, al cumplimiento del PIFC 2024.
- **Formadores Externos (Contratación):** una vez realizado el análisis de todas las necesidades temáticas y la cobertura que puedan alcanzar cada una de las anteriores estrategias, se adelantará la contratación pertinente para abordar las temáticas no incluidas, atendiendo a las prioridades y al presupuesto asignado al Sistema de Formación Institucional.
- **Capacitaciones en Modalidad Específica:** para las necesidades que requieran ser atendidas de modo individual, previo cumplimiento de condiciones y criterios definidos para el acceso de los servidores que lo soliciten, se adelantará el trámite interno respectivo.
- **Becas Convencionales:** para la atención de las necesidades presentadas por los trabajadores oficiales, se dará cumplimiento al artículo 45 de la Convención Colectiva, priorizando la solicitud de acuerdo con la fecha de recibo.

8.3. Acciones Operativas

En concordancia con los aspectos metodológicos y las estrategias para la ejecución de los programas de aprendizaje, se adelantarán las siguientes acciones:

- **Selección de los beneficiarios según Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO**
 - Diagnóstico de necesidades priorizadas por directivos y líderes.
 - Planes de Mejoramiento Individual.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Reporte de necesidades de capacitación identificadas en el formato de entrenamiento de los servidores vinculados en período de prueba.
- Necesidades específicas establecidas en “Otras Obligaciones y Compromisos Institucionales”.
- Necesidades incluidas en “Programas Especiales”.

- **Convocatoria e Inscripción**

- Reporte de programas priorizados para el 2024 a los líderes, comisarios, inspectores, corregidores y directivos.
- Publicación de los programas ofrecidos, por medios internos como “Boletín al Día”.
- Motivación por intermedio del líder a los servidores, para la participación en los programas de aprendizaje.
- Convocatoria por correo Institucional de Formación y Capacitación personalizado o link específico para la inscripción, de los servidores seleccionados que requieren ser atendidos, en cada una de las necesidades priorizadas.
- Inscripción de servidores con los siguientes datos: nombre, empleo, secretaría, correo electrónico, nombre del jefe inmediato, declaración y compromiso para participar de un programa de aprendizaje.

- **Acompañamiento a Programas de Aprendizaje**

- Coordinación, acompañamiento y orientación para cada programa, formador y grupo.
- Reuniones con formadores internos y externos.
- Informes sobre avances en los programas.
- Reuniones con líderes y directivos.
- Registro de asistencia por programa.
- Informe final de cada programa de aprendizaje.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

9. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

9.1. Seguimiento

- Citación por agenda de Outlook.
- Correos personalizados por ausentismo.
- Atención telefónica y personal.
- Acompañamiento a grupos en formación.
- Contacto permanente con formadores.
- Encuentros informales.

9.2. Control

Para Programas Generales de Aprendizaje:

- Listados de asistencia por programa y sesión.
- Correo electrónico con formato para registrar motivo de ausencia.
- Evaluación de Satisfacción.
- Reporte a directivos y líderes sobre participación y ausentismo.

Para Capacitaciones en Modalidad Específica:

- Acta de Compromiso.
- Devolución del recurso presupuestal asignado, por parte del servidor, en caso de no participar en la capacitación solicitada y autorizada.
- Formato legalización de avance.

9.3. Indicadores

- **Indicador de Cobertura (Eficacia):**

Identifica el grado de participación de los servidores en los programas de aprendizaje, con respecto a la cobertura de servidores que se encuentran vinculados.

Formula: $\text{Número de servidores que presentan necesidades de aprendizaje} / \text{Número total de servidores vigentes en plan de vinculados} * 100$

$IC = (SPPA/SVPV) * 100\%$



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- **Indicador de Permanencia (Eficacia):**
Identifica el número de servidores que se inscriben en un programa de aprendizaje y culminan el proceso.
Formula: $\text{Número de servidores que culminan un programa de aprendizaje} / \text{Número de servidores inscritos} \times 100$
 $IP = (SCPA / SI) \times 100\%$
- **Indicador de Cumplimiento (Eficacia):**
Evidencia la ejecución de los programas respecto a los planeados en el PIFC
Formula: $\text{Número de Programas Ejecutados} / \text{Número Total de Programas Planeados} \times 100$
 $ICU = (PE / PP) \times 100\%$
- **Indicador de Optimización de Recursos (Eficiencia):**
Mide la relación existente entre el avance en el logro del objetivo y los recursos empleados para la consecución del mismo.
 $\text{Recurso Asignado} - \text{Recurso Ejecutado} = \text{Recurso Optimizado} / \text{Recurso Asignado} \times 100$
 $IOR = (RA - RE) / (RO / RA) \times 100\%$
- **Indicador de Efectividad:**
Identifica si la gestión del PIFC fue eficiente y eficaz, es decir, si se lograron los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles.
Formula: $(\text{Puntaje Indicador de Eficiencia} + \text{Puntaje de Eficacia}) / 2$
 $IE = (IEFICI + IEFICA) / 2$

9.4. Medición y Evaluación de los Programas de Aprendizaje

Evaluación: El Sistema de Formación Institucional contempla un sistema de evaluación con cuatro niveles de profundidad en la mirada, a saber:

- Seguimiento bimensual al cumplimiento del cronograma y la ejecución presupuestal.
- Medición de la satisfacción al 50% de los asistentes de todos los programas, que contemplen una duración mayor a 8 horas. Esta se hará en la última sesión.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia





Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Medición de aprendizaje en los programas con intensidad mayor a 8 horas. Cada facilitador diligenciará una ficha pre-test y una post-test, para determinar el avance en la adquisición del conocimiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, todo proceso de aprendizaje al finalizar deberá aplicar el formato de encuesta de satisfacción que incluye el componente logístico, los contenidos y los facilitadores, a éstos se suman los resultados de la respectiva evaluación y se elabora un informe que dé cuenta de los aspectos positivos o a mejorar, con respecto al proceso terminado. Este ejercicio debe aplicarse por cada grupo participante, dado que las características, percepciones y condiciones pueden ser diferentes para cada caso.

- Medición de transferencia en el puesto de trabajo al 100% de los servidores beneficiarios de las “capacitaciones en modalidad específica”. Se aplicará instrumento al servidor y al jefe inmediato, entre 3 y 6 meses después de realizado el evento, para determinar la transferencia del conocimiento y el nivel de coherencia entre la respuesta del servidor y la percepción del Líder.
- Medición de transferencia al 20% de los asistentes a cursos de más de 8 horas de intensidad. Se aplicará instrumento al servidor y al jefe inmediato, entre 3 y 6 meses después de realizada la capacitación, formación o entrenamiento, para determinar la aplicación del conocimiento y el nivel de coherencia entre la respuesta del servidor y la percepción del Líder.
- Medición de impacto en la prestación del servicio a los líderes de equipos en los que mínimo el 50% de los integrantes hayan participado en procesos formativos y de capacitación. Se aplicará encuesta al Líder o Directivo entre 6 y 12 meses después de la realización del programa de aprendizaje, para determinar la mejora del servicio.



www.medellin.gov.co

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

10. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA	CRONOGRAMA											
	2023	2024											
	Octubre Noviembre Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Levantamiento de información, revisión y análisis del diagnóstico de necesidades para PIFC 2024													
Formulación Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC 2024.													
Socializar Plan Institucional de Formación y Capacitación -PIFC 2024 ante Comisión de Personal.													
Resolución y Publicación Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC 2024.													
Devolución de resultados del diagnóstico de necesidades 2023, para formular el PIFC 2024, a líderes, comisarios, inspectores, corregidores y directivos.													
Alistamiento institucional (identificación de necesidades a cubrir con las estrategias).													
Inducción Corporativa Virtual o Presencial.													
Reinducción General													
Proceso Precontractual													
Ejecución PIFC- 2022													
Organización y Ejecución Celebración del Día del Servidor													
Informe de gestión semestral (parcial)													
Seguimiento al Plan institucional de Formación y Capacitación -PIFC 2024													
Informe de gestión anual (completo)													

Fuente: Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, 2024

Elaboró	Revisó	Aprobó
Equipo de Formación y Capacitación	Dora Patricia Zapata Posada Líder de Proyecto Equipo de Formación y Capacitación Ahida Ladino Gaitán Líder de Programa Unidad de Gestión Pública.	Claritza María Sánchez Cardona Subsecretaría de Gestión Humana.
Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024