



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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

Elaborado por: Dirección Administrativa y Financiera

Medellín, enero de 2026



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. GENERALIDADES.....	6
1.1 Objetivos	6
1.1.1 Objetivo General	6
1.1.2 Objetivos específicos	6
1.2 Alcance.....	7
2. MARCO NORMATIVO	8
3. MARCO CONCEPTUAL	12
4. POBLACION OBJETIVO	15
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	17
5.1 Análisis de la caracterización del talento humano	17
5.2 Medición del clima organizacional	20
5.3 Resultados medición Batería Riesgo Psicosocial	22
5.4 Resultados del PIC 2025	25
6. METODOLOGIA	27
6.1 Eje 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.....	30
6.2 Eje 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.....	30
6.3 Eje 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	31
6.4 Eje 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.....	31
6.5 Eje 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	32
6.6 Eje 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS.....	33
7. ESTRUCTURA DEL PIC	34
7.1 Inducción.....	34
7.2 Entrenamiento en el puesto de trabajo	34
7.3 Reinducción	34
7.4 Capacitación y formación	35



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

8.	FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
	36	
9.	RECURSOS Y APOYO INTERINSTITUCIONAL	38
10.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	40



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – Agencia APP para la vigencia 2026, establece los lineamientos estratégicos destinados a orientar la formación integral de sus servidores. Este plan busca fortalecer el desempeño institucional mediante la mejora continua en la prestación de servicios, el bienestar colectivo y el cumplimiento de los objetivos misionales. Asimismo, garantiza el desarrollo de competencias y capacidades alineadas con los principios de excelencia adoptados en la Carta Iberoamericana de la Función Pública.

En Colombia, el empleo público ha evolucionado hacia un modelo centrado en la profesionalización y el bienestar, con el fin de preparar a los servidores para los retos del futuro. Este enfoque promueve una cultura organizacional cimentada en la integridad y la ética de lo público. Siguiendo el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se reconoce que el alto desempeño de los servidores es el motor principal para elevar la calidad de los servicios estatales y, por ende, incrementar la confianza del ciudadano en las instituciones.

El marco orientador para la vigencia 2026 se basa en los retos actuales de la administración pública: la innovación abierta, la gestión del conocimiento, la inteligencia artificial aplicada, la transformación digital y la creación de valor público. Bajo esta visión, la capacitación deja de ser un gasto operativo para convertirse en una inversión estratégica, transformándose de una actividad aislada en un peldaño fundamental para el plan de carrera y la movilidad laboral dentro del Estado.

En concordancia con los lineamientos del DAFP y la ESAP, este programa no se limita a la acumulación técnica de conocimientos. Se concibe como una oportunidad para desarrollar aptitudes (dominio de herramientas tecnológicas y técnicas de calidad) y actitudes (competencias socioemocionales, escucha activa y cooperación). El objetivo es que cada funcionario identifique cómo agregar valor desde su labor



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

cotidiana, asegurando que los procesos de la Agencia APP cumplan con los atributos de calidad exigidos por la ciudadanía.

Finalmente, en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, la Agencia APP ha estructurado, planeado y ejecutado el presente PIC para la vigencia actual. Este plan se articula con la actualización decenal del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, integrando las directrices pedagógicas y técnicas que garantizan un talento humano competente, resiliente y preparado para las demandas de la gestión pública contemporánea.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

1. GENERALIDADES

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo General

Contribuir al cierre de brechas de competencias y al fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos de la Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – Agencia APP, mediante procesos de formación y capacitación estratégica que promuevan el crecimiento integral del talento humano, la innovación en la gestión y la generación de valor público en la prestación de los servicios institucionales.

1.1.2 Objetivos específicos

- Fortalecer las competencias técnicas y transversales de los servidores públicos mediante acciones formativas estratégicas, orientadas a optimizar la efectividad operativa y la productividad en sus áreas de responsabilidad.
- Potenciar el perfil integral del servidor público mediante un enfoque equilibrado que combine el fortalecimiento de valores éticos (Ser), la actualización de conocimientos especializados (Saber) y la aplicación práctica de habilidades técnicas (Hacer).
- Consolidar el sentido de pertenencia y la alineación con la cultura institucional a través de procesos de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, facilitando la adaptación al entorno público.
- Impulsar la modernización de la Agencia APP y del Estado colombiano, maximizando el uso de las capacidades instaladas de los servidores para responder con agilidad a los retos de la gestión pública contemporánea.
- Incentivar el desarrollo de habilidades socioemocionales y destrezas técnicas que promuevan el trabajo en equipo, garantizando la articulación efectiva para el cumplimiento de las metas, programas e indicadores institucionales.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

1.2 Alcance

El presente Plan Institucional de Capacitación, tiene una cobertura integral que incluye a todos los servidores públicos de la Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas. Dado que el 95% del personal de la Agencia APP corresponde a contratistas de apoyo a la gestión, su inclusión en este plan resulta necesaria, ya que está orientado a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

2. MARCO NORMATIVO

Norma	Descripción
Constitución Política de Colombia	Artículo 53 “La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”
Ley 489 de 1998	El Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. “Artículo 4. Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

	desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública de 2008	Guía para la implementación, seguimiento y control de planes de calidad y excelencia en la gestión pública, permitiendo fortalecer las capacidades de las entidades y aceptar los retos asociados a las necesidades de los ciudadanos para lograr su bienestar
Decreto Nacional 1083 de 2015	En el título 9 se indica que "Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales". Asimismo, se establece que "Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia".
Guía referencial Iberoamericana de competencias laborales en sector público	Inspira la adopción del modelo de competencias, tornando operativos los criterios de mérito y flexibilidad para potenciar el capital humano de las administraciones públicas.
Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Resolución 0667 de 2018	por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las Entidades Públicas.
Ley 1960 de 2019	ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

	con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”
Resolución 104 de 2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020-2030	Establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

3. MARCO CONCEPTUAL

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

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



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

	conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art.7).
Educación Informal	Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Ley 115 de 2004).
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Se fundamenta en la Ley 1064 de 2006 y el Decreto 4904 de 2009. En el marco del PNFC 2023-2030, esta modalidad se enfoca estratégicamente en el cierre de brechas específicas detectadas mediante la medición del desempeño y el diagnóstico de necesidades de capacitación. Su propósito es complementar, actualizar y suplir conocimientos o formar en aspectos académicos o laborales, asegurando que el servidor cuente con las capacidades puntuales requeridas para el ejercicio de su cargo y la mejora de los resultados institucionales.
Entrenamiento	En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
Entrenamiento en el puesto de trabajo	Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos y



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

	colaboradores, independientemente de su tipo de vinculación. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
Formación	En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios de la función administrativa. Bajo el enfoque actualizado, la formación trasciende la simple instrucción técnica para ligarse estrechamente a la vocación de servicio con énfasis en lo público. Este proceso busca perfilar los comportamientos deseados del servidor, promoviendo una cultura de integridad, defensa del patrimonio público y compromiso con la excelencia en la prestación de servicios a la comunidad.
Modelos de evaluación	Con base en los sistemas de información vigentes, la evaluación del PIC no se limita al seguimiento de indicadores de gestión, eficacia o eficiencia. De acuerdo con las nuevas directrices, se debe contemplar la medición del Impacto, entendida como la evaluación de cómo la capacitación ha contribuido efectivamente a la mejora de la prestación de los servicios y al bienestar del ciudadano. Esto implica analizar si el fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas se traduce en resultados institucionales tangibles y en una transformación positiva del desempeño laboral.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

4. POBLACION OBJETIVO

La determinación de los beneficiarios del presente Plan Institucional de Capacitación se fundamenta en el marco normativo vigente, el cual distingue entre la formación técnica para el desempeño y los beneficios de educación formal:

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

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

En virtud de lo anterior, el PIC 2026 garantiza el acceso a la oferta formativa a los nueve (9) servidores de planta de la Agencia APP (3 de carrera administrativa y 6 de libre nombramiento y remoción), atendiendo a las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestal.

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

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

Considerando la estructura organizacional de la Agencia APP, este plan adopta las siguientes directrices operativas:



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Los contratistas podrán participar en jornadas de actualización, seminarios o talleres que no generen costos adicionales para la entidad y que sean esenciales para el cumplimiento de los objetos contractuales y el fortalecimiento de la gestión del paisaje y el patrimonio.
- Se gestionará de manera activa el acceso a la oferta gratuita brindada por el Distrito de Medellín, la ESAP, el DAFP y otras entidades estatales, extendiendo la invitación a todos los colaboradores cuando la naturaleza del evento lo permita.
- La participación de los contratistas en dichas actividades no implica el reconocimiento de honorarios adicionales ni pagos por concepto de viáticos o materiales. Cada colaborador asumirá la disposición necesaria para su asistencia, sin que ello constituya subordinación o altere la naturaleza de su vínculo contractual.



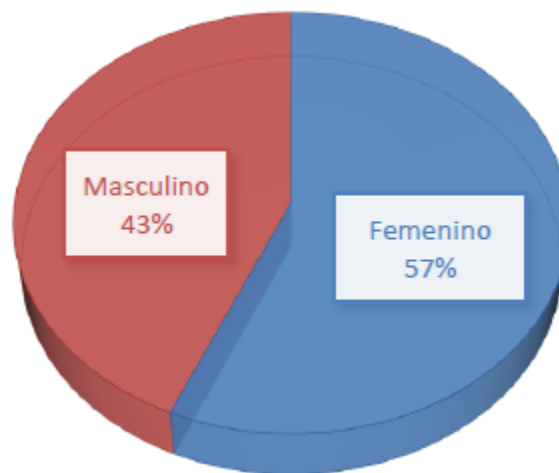
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

5.1. Análisis de la caracterización del talento humano

Conforme a la caracterización efectuada desde la batería de riesgo psicosocial al talento humano de la Agencia APP (incluyendo contratistas por ser el mayor número de empleados en la entidad), realizada el mes de septiembre de año 2025; se obtuvieron los siguientes datos:

Población total: 69 personas

Sexo



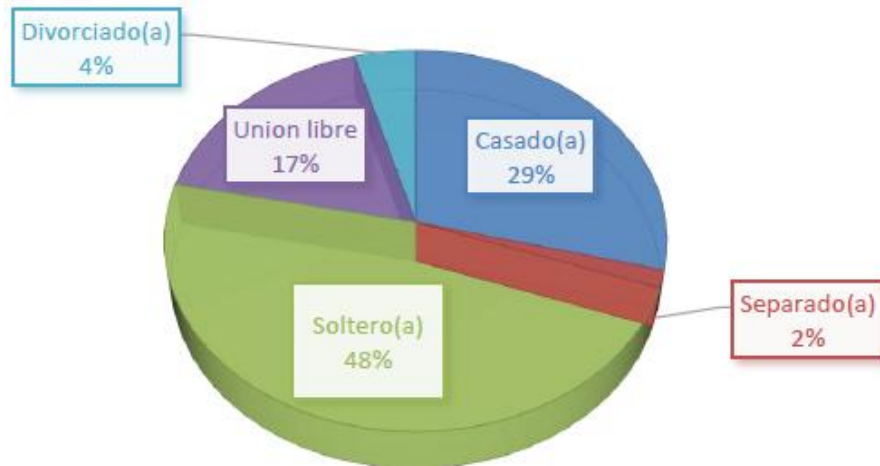
Edad

RANGOS DE EDAD		
DEFINICIÓN	PORCENTAJE	CANTIDAD
Juventud (17 - 26 años)	7%	5
Adulthood (27- 59 años)	90%	62
Persona Mayor (60 años o más)	3%	2
TOTAL	100%	69

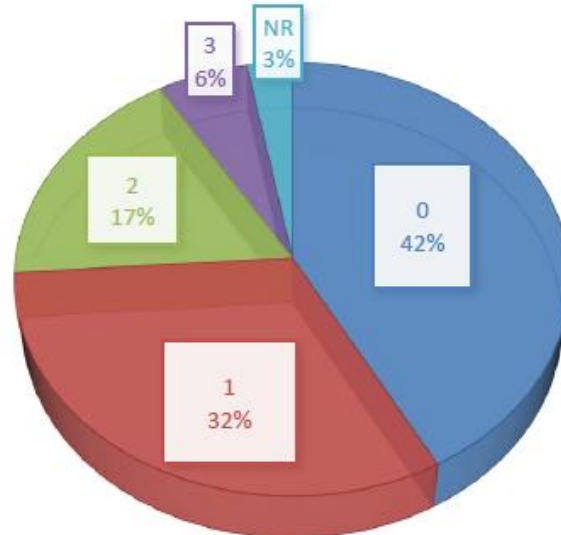


Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Estado civil



Personas a cargo



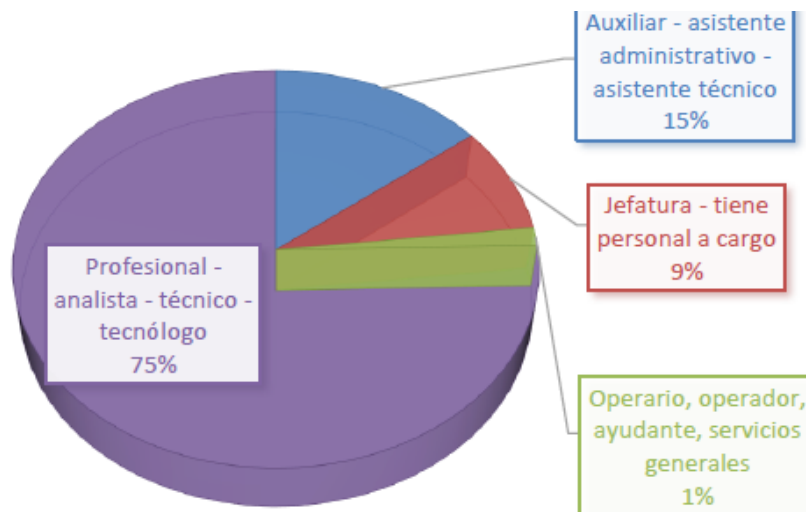


Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Escolaridad



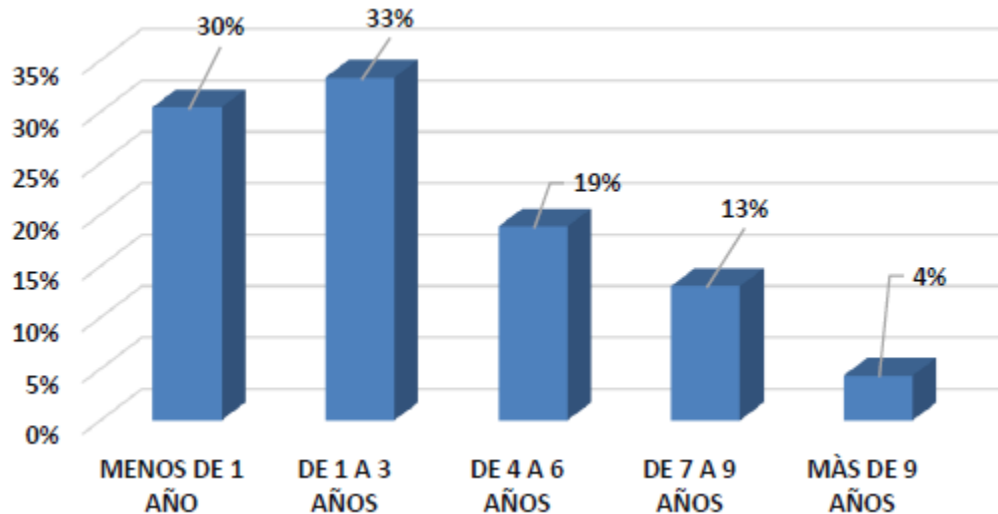
Tipo de Cargo





Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Antigüedad en la empresa



5.2 Medición del clima organizacional

El clima organizacional, conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Dimensión de Talento Humano del MIPG, se define como el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos tienen sobre su entorno de trabajo. Estas percepciones son determinantes en el comportamiento laboral, la motivación y el compromiso institucional, impactando directamente en la productividad y la cultura de integridad de la entidad.

El conocimiento de estas percepciones, las cuales integran experiencias personales, necesidades, motivaciones y valores de los colaboradores, permite a la gestión del Talento Humano diseñar estrategias de intervención precisas. El objetivo es optimizar las variables ambientales y psicosociales para fomentar un entorno de trabajo saludable que potencie el bienestar y la eficiencia.

En cumplimiento de las recomendaciones del DAFP, la Agencia APP realiza la medición del clima organizacional con una periodicidad mínima de cada dos años. Este proceso técnico contempla la definición, ejecución y evaluación de planes de mejora basados en un diagnóstico integral que evalúa variables críticas como:

- Orientación organizacional y liderazgo estratégico.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Administración del talento humano.
- Estilos de dirección y toma de decisiones.
- Comunicación interna e integración.
- Trabajo en equipo y colaboración.
- Capacidad profesional y medio ambiente físico.

Como insumo para la vigencia 2026, se toma como referencia la medición realizada en diciembre de 2024, la cual contó con la participación de 40 colaboradores, cifra equivalente al 50% de la fuerza laboral vinculada al cierre de dicho año. Es pertinente resaltar que esta muestra integra de manera significativa a los contratistas de prestación de servicios, quienes representan el 90% del capital humano de la Agencia APP, garantizando así una visión holística y realista de la dinámica organizacional.

La siguiente es la interpretación de valores porcentuales:

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

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



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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

El resultado obtenido es del 85,8%, lo que representa un nivel alto.

5.3 Resultados medición Batería Riesgo Psicosocial

La Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial es la herramienta técnica estandarizada y validada por el Ministerio de Trabajo. Su propósito fundamental es identificar, evaluar y monitorear de manera objetiva los factores de riesgo presentes en el entorno laboral (intralaborales) y fuera de él (extralaborales), permitiendo la prevención de patologías derivadas del estrés y el fortalecimiento de la salud mental en la organización.

Este sistema de evaluación se compone de ocho instrumentos técnicos que integran:

- Cuestionarios de factores de riesgo intralaborales y extralaborales.
- Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Cuestionarios para la evaluación del estrés.

El diagnóstico realizado en la Agencia APP aborda de manera integral los siguientes componentes:

- **Factores Psicosociales Intralaborales:** Agrupados en cuatro dominios críticos:
 - ✓ **Demandas del trabajo:** Carga cuantitativa, emocional y exigencias de responsabilidad.
 - ✓ **Control sobre el trabajo:** Nivel de autonomía y participación en la toma de decisiones.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- ✓ **Liderazgo y relaciones sociales:** Calidad de las interacciones y el apoyo social en el equipo.
- ✓ **Recompensa:** Reconocimiento, compensación y sentido de pertenencia.
- **Factores Extralaborales:** Evalúa siete dimensiones externas que impactan el desempeño, tales como el uso del tiempo libre, relaciones familiares, situación económica y los desplazamientos vivienda-trabajo.
- **Factores Individuales:** Analizados mediante la ficha de datos generales (perfil sociodemográfico) y el cuestionario de sintomatología de estrés.

Como insumo para la planificación de la vigencia actual, se tomaron los resultados de la aplicación realizada a 69 colaboradores. Esta muestra garantiza una representatividad integral de la entidad, al incluir a servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y personal bajo la modalidad de prestación de servicios.

La integración de los contratistas en este diagnóstico es vital, dado que el riesgo psicosocial se deriva de la interacción con el entorno y las tareas, independientemente del tipo de vinculación, permitiendo así que el PIC 2026 diseñe acciones formativas de bienestar y salud mental con cobertura total.

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



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
 Ciencia, Tecnología e Innovación

Resultados generales

DOMINIO:	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES				
DIMENSIÓN	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Relación con los colaboradores	TOTAL DOMINIO
Nivel de riesgo					
Sin riesgo o riesgo despreciable	23	28	21	56	27
Riesgo bajo	9	18	14	1	16
Riesgo medio	16	17	7	0	9
Riesgo alto	10	3	9	0	9
Riesgo muy alto	10	2	15	1	5
invalido	1	1	3	0	3
No evaluado	0	0	0	11	0
TOTAL	69	69	69	69	69
Número de Personas que Refieren Riesgo	36	22	31	1	23
Porcentaje de Personas en Riesgo	52,2%	31,9%	44,9%	1,4%	33,3%

VALORES EN BAREMOS	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
INTRALABORAL PROMEDIO	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
EXTRALABORAL PROMEDIO	0,0 - 12,9	13 - 17,7	17,8 - 24,2	24,3 - 32,3	32,4 - 100
PROMEDIO RIESGO TOTAL (INT+EX)	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100

NIVEL DE RIESGO PARA PUNTAJE TRANSFORMADO A BAREMOS PROMEDIO		
INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
22,8	16,2	21,8
Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Recomendaciones

Basado en los resultados de la evaluación del riesgo psicosocial efectuada en el 2025 y en cumplimiento de la normativa vigente, la Agencia APP adopta las siguientes intervenciones para el periodo 2026:

- ✓ Sentido de pertenencia y reconocimiento por el trabajo realizado.
- ✓ Impacto del entorno urbano en el bienestar del colaborador.
- ✓ Gestión de la presión y volumen de información.
- ✓ Aplicación de medidas de choque para cualquier dimensión que, tras el filtrado de datos, se ubique en estos rangos.

5.4 Resultados del PIC 2025

Durante la vigencia 2025 se realizaron las siguientes capacitaciones:

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



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- 23.** Política de atención al ciudadano
- 24.** Plan Anual de Adquisiciones y Sigep II
- 25.** Gestión del cambio
- 26.** Curso en altura
- 27.** Código de integridad

6. METODOLOGIA

La formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Agencia APP se fundamenta en el marco estratégico del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030 de la Función Pública. Este lineamiento promueve la profesionalización del servicio público a través de un enfoque basado en retos y en la generación de valor público.

De igual manera, el proceso se ciñe a la "Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del PIC", asegurando que cada acción formativa responda a un diagnóstico previo de necesidades institucionales y a las brechas de competencia identificadas en los servidores.

Bajo esta óptica, y conforme al Artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, la capacitación se define como un proceso progresivo y articulado que busca el desarrollo integral de capacidades en tres dimensiones fundamentales. Estas dimensiones permiten que el servidor público no solo adquiera información, sino que transforme su comportamiento para impactar positivamente en la misión de la Agencia. En la siguiente tabla se pueden visualizar los tipos de conocimientos:

Tipo de Conocimientos

Especializados	Específico	Esenciales
Competencias identificadas en la entidad, resultado del diagnóstico de necesidades	Sistema de gestión y desempeño, banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA, SECOP, SIGEP, FURAG	Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento enfoque de derechos humanos, participación y democracia, descentralización territorial y funciones

Los procesos de formación y capacitación en la Agencia APP no se limitan a la instrucción técnica; buscan una transformación integral que permita apropiarse



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

conocimientos, potenciar habilidades y, fundamentalmente, consolidar los comportamientos éticos y productivos esperados en un servidor con propósito.

En este sentido, el PNFC 2023-2030 establece que la capacitación debe articularse bajo los siguientes referentes estratégicos, los cuales han sido adoptados para la vigencia 2026:



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

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



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

En la Agencia APP, la capacitación y formación se consolidan como pilares estratégicos para la gestión del talento humano y el crecimiento organizacional, trascendiendo el cumplimiento de una obligación normativa. El aprendizaje institucional se fundamenta en el desarrollo individual; por ello, este plan se basa en un riguroso proceso de detección de necesidades de formación y en la identificación de competencias laborales de futuro, alineadas con las demandas de la gestión pública moderna.

El objetivo central es el cierre de brechas entre el perfil actual del servidor (sus conocimientos, habilidades y actitudes) y el perfil requerido para la excelencia en su cargo. Para lograrlo, el PIC 2026 adopta modelos de aprendizaje dinámicos y disruptivos, alejándose de los esquemas tradicionales de enseñanza. Se promueve el aprendizaje basado en la experiencia (Experiential Learning), fomentando la investigación, la participación y la aplicación inmediata de nuevos conocimientos en los retos cotidianos de la Agencia.



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

6.1 Eje 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta a la transformación institucional y cultural de los servidores públicos y colaboradores de la Agencia APP, mediante un direccionamiento estratégico que redefine el universo simbólico institucional hacia la construcción de una cultura de paz.

Su implementación busca fomentar escenarios de convivencia y garantizar el pleno respeto de los derechos fundamentales. Lo anterior responde al papel crítico que desempeñan las administraciones públicas como articuladoras de políticas que impactan la armonía social y el bienestar ciudadano.

Para la Agencia APP, este eje integra la Gestión del Paisaje y el Patrimonio como un ejercicio de memoria viva, donde la recuperación del espacio público se convierte en una herramienta de reparación simbólica y cohesión social.

6.2 Eje 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje estratégico está diseñado para que los servidores públicos y colaboradores interpreten el territorio como un constructo social complejo y el sustento de las interrelaciones entre la sociedad y la naturaleza. Bajo esta perspectiva, el territorio se analiza como una categoría de la geografía humana donde convergen dinámicas de poder, cultura e identidad.

El objetivo primordial es capacitar al talento humano en los procesos de reordenamiento territorial, promoviendo un modelo de desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que sustente la paz y la justicia social. El reordenamiento del espacio social y ambiental se consolida como un pilar fundamental para la gobernanza actual, integrando a actores históricamente marginados en la gestión del territorio para garantizar una participación ciudadana incidente y efectiva.

Bajo este enfoque, el territorio se reconoce como el producto de interacciones dinámicas entre los ecosistemas y las comunidades, adquiriendo una dimensión simbólica y cultural que trasciende el espacio físico. Para la Agencia APP, esto implica que cada intervención en el paisaje y cada alianza público-privada debe ser un ejercicio de soberanía social y respeto por la biodiversidad.

6.3 Eje 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje tiene como propósito fortalecer las capacidades del talento humano en el marco de la Ley 2294 de 2023 y los lineamientos de la Política Pública de Equidad de Género. Se centra en la apropiación de los enfoques de género, interseccionalidad y diversidad, buscando transformar el servicio público hacia un modelo que promueva la dignidad humana, la ética del cuidado y la justicia social.

La implementación de este eje en la Agencia APP se orienta a:

- Facultar a los servidores y colaboradores para diseñar, ejecutar y monitorear proyectos de gestión del paisaje y el patrimonio que superen las exclusiones históricas y promuevan el acceso equitativo al espacio público.
- Reorganizar las dinámicas laborales para fomentar un entorno de trabajo inclusivo, libre de discriminación y violencias basadas en género, reconociendo la diversidad como un activo estratégico de la entidad.
- Asegurar que la política de empleo público y la gestión de la Agencia garanticen la igualdad de oportunidades, reconociendo cómo las identidades (basadas en sexo, etnia, discapacidad o edad) interactúan en el territorio y en la administración.
- Identificar las brechas internas de género y diversidad para incorporar acciones de mejora en el clima organizacional, haciendo de la inclusión un pilar de una gestión exitosa, productiva y transparente.

6.4 Eje 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Este eje se fundamenta en la capacidad de la Agencia APP para reorganizar sus procesos, estrategias y cultura organizacional mediante el aprovechamiento disruptivo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). La transformación digital no se limita a la digitalización de documentos, sino que busca generar servicios públicos con mayor valor agregado, optimizando costos y maximizando la transparencia.

La gestión institucional en 2026 se enmarca en la Industria 4.0, integrando tecnologías avanzadas que redefinen la administración pública. La capacitación de los servidores y colaboradores se enfocará en el dominio de los siguientes pilares:



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- **Inteligencia Artificial y Analítica de Datos:** Para la toma de decisiones predictivas en la gestión del paisaje y el patrimonio.
- **Internet de las Cosas y Cloud Computing:** Para el monitoreo en tiempo real de los activos del territorio y el almacenamiento eficiente de información institucional.
- **Ciberseguridad y Ética Digital:** Para garantizar la integridad de los datos públicos y la protección de la información ciudadana.
- **Realidad Virtual y Aumentada:** Aplicada a la visualización de proyectos de Alianzas Público Privadas y la recuperación simbólica del patrimonio.

La digitalización es el motor de una administración ágil y confiable. El objetivo estratégico de este eje es que el talento humano desarrolle las competencias necesarias para interactuar en un ecosistema digital, mejorando la experiencia del ciudadano y asegurando que la Agencia APP sea un referente de innovación en el Distrito.

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

Se fundamenta en la premisa de que la identidad del servidor público de la Agencia APP debe estar cimentada en la ética de lo público. La identidad se entiende como una cualidad subjetiva y personal que nace del entendimiento del individuo sobre su rol dentro de la sociedad y su compromiso con el bienestar colectivo.

La consolidación de esta identidad en el ejercicio diario de las funciones permite:

- **Fortalecimiento de la confianza:** Al reflejar integridad y coherencia, los servidores elevan la calidad del servicio y recuperan la confianza de la ciudadanía en las instituciones del Estado.
- **Cohesión y legitimidad:** El orden, la educación y el respeto mutuo se establecen como la base de la legitimidad institucional, transformando los actos cotidianos en bienes colectivos intangibles que demuestran el sentido de pertenencia por el país y la ciudad.
- **Cultura organizacional de excelencia:** Es imperativo fomentar hábitos y comportamientos que orienten la gestión hacia la eficacia, eficiencia e integridad. Esto implica reconocer que el servicio público es una vocación de impacto social.
- **Comunicación y cambio de hábitos:** La mejora en la comunicación interpersonal y organizacional requiere, en muchos casos, la deconstrucción



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

de antiguas prácticas para la adopción de nuevos hábitos basados en la empatía, la transparencia y el diálogo asertivo.

6.6 Eje 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

La administración pública contemporánea tiene el mandato constitucional de planificar, gestionar y evaluar los procesos del Estado con un enfoque orientado a resultados. En este contexto, la Agencia APP asume la gestión del talento humano como el eje transversal para el cumplimiento de sus metas misionales. La calidad y oportunidad de la gestión pública dependen directamente de la robustez del ciclo de vida del servidor (ingreso, desarrollo y retiro), siendo la capacitación el eslabón fundamental en la etapa de desarrollo.

Este eje busca transformar la gestión del talento humano en una aliada estratégica, innovadora y creativa, mediante el fortalecimiento de las competencias laborales y la articulación de los siguientes componentes clave:

- **Construcción de perfiles y empleos tipo:** Alineación de las funciones del cargo con las necesidades reales de la Agencia en la gestión de alianzas y patrimonio.
- **Catálogo de competencias para el futuro:** Actualización de los conocimientos y habilidades requeridas para enfrentar los retos tecnológicos y sociales del año 2026.
- **Generación de valor público:** Empoderamiento del servidor para que su rol trascienda la tarea administrativa y se convierta en un agente de cambio que genere beneficios tangibles para la ciudadanía.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

7. ESTRUCTURA DEL PIC

El presente documento define la hoja de ruta de las actividades de formación y capacitación que se ejecutarán durante la vigencia 2026. La estructura se organiza de manera secuencial, garantizando el acompañamiento del talento humano desde su ingreso hasta su especialización técnica.

7.1 Inducción

El programa de inducción tiene como propósito facilitar la integración del servidor a la cultura organizacional y al sistema de valores de la Agencia APP. Busca familiarizar al nuevo colaborador con la naturaleza del servicio público, instruirlo sobre el Direccionamiento Estratégico (misión, visión, objetivos) y fomentar un sólido sentido de pertenencia institucional desde el primer día de vinculación.

7.2 Entrenamiento en el puesto de trabajo

Esta modalidad se orienta a cerrar brechas de aprendizaje técnicas en el corto plazo, asegurando que el servidor cuente con las herramientas necesarias para el desempeño inmediato de sus funciones.

- **Aplicabilidad:** Se realiza al momento de la vinculación, reubicación, traslado o encargo.
- **Intensidad:** Conforme a la normativa, su duración será inferior a 160 horas.
- **Población:** Incluye a servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales.

7.3 Reinducción

El programa de Reinducción está diseñado para actualizar y reorientar la integración de los servidores a la cultura institucional, especialmente ante cambios normativos, tecnológicos o estratégicos.



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- **Periodicidad:** Se garantizará su ejecución para todos los servidores al menos cada dos años, o antes si se producen modificaciones sustanciales en la estructura o procesos de la Agencia (Ley 1567 de 1998).
- **Enfoque 2026:** Incluirá actualizaciones en el Código de Integridad, Gestión del Riesgo y Transformación Digital.

7.4 Capacitación y formación

La selección de la oferta formativa para el 2026 se basa en un criterio de pertinencia y valor público, priorizando los siguientes factores:

- **Alineación estratégica:** Temáticas vinculadas a los 5 ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030.
- **Necesidades del área:** Requerimientos técnicos específicos identificados por los líderes de proceso para el cumplimiento de metas misionales.
- **Demanda del servidor:** Intereses de desarrollo profesional captados en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).
- **Rutas de formación por perfil:** Se implementará una metodología de "Trayectorias de Aprendizaje" que define:
 - **Núcleos básicos:** Conocimientos transversales obligatorios.
 - **Temas especializados:** Competencias de alto nivel para el éxito en cargos específicos.

8. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Una vez consolidada la información recolectada mediante el diagnóstico de necesidades de capacitación, se procedió a realizar una curaduría técnica para la priorización de temáticas. Este ejercicio asegura que cada actividad formativa esté alineada con los objetivos institucionales de la Agencia APP en 2026.

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



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

	Servidor Público 4.0	ESAP
Probidad, ética e identidad de lo público	Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	DAFP (Curso Virtual)
	Ley 1712 de 2014, Ley de transparencia y derecho al acceso de la información pública	Personal de la Agencia

La presente oferta académica es dinámica y flexible, permitiendo ajustes o adiciones en respuesta a las necesidades emergentes de la Agencia APP, así como a las nuevas directrices emitidas en el marco de la política pública nacional, departamental o municipal. En coherencia con un modelo de gestión integral del talento, los programas de formación articulados con aliados estratégicos, que no supongan costos adicionales para la entidad, garantizarán la participación de los contratistas de prestación de servicios, reconociendo su rol fundamental en la consecución de las metas institucionales."

9. RECURSOS Y APOYO INTERINSTITUCIONAL

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026 se fundamenta en un modelo de eficiencia del gasto público. El plan será financiado principalmente mediante la gestión de alianzas y convenios de cooperación gratuita. No obstante, en caso de requerirse para el fortalecimiento de competencias funcionales críticas y de alta especialización, se destinarán recursos del presupuesto de funcionamiento de la entidad, conforme a la disponibilidad presupuestal.

Para maximizar el impacto de la formación, la Agencia APP articulará sus acciones con una red de aliados estratégicos nacionales, garantizando una oferta académica de vanguardia:

- **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP):** Formación en MIPG, Integridad y Empleo Público.
- **Escuela Superior de Administración Pública (ESAP):** Diplomados en contratación, presupuesto y gerencia pública.
- **Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA):** Capacitación técnica y tecnológica.
- **Departamento Nacional de Planeación (DNP):** Especialización en estructuración de proyectos y políticas territoriales.
- **Colombia Compra Eficiente (CCE):** Actualización en el sistema de compras y contratación estatal.
- **Caja de Compensación Familiar (COMFENALCO):** Formación en habilidades blandas, liderazgo y bienestar.
- **ARL SURA:** Programas de vigilancia epidemiológica y prevención del riesgo psicosocial.
- **Banco Interamericano de Desarrollo (BID):** Formación especializada en Alianzas Público-Privadas y desarrollo urbano.
- **CAF (Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe):** Capacitación en infraestructura sostenible y justicia ambiental.
- **Banco Mundial (Open Learning Campus):** Cursos de alto nivel en gestión de activos públicos.
- **Agencia Presidencial de Cooperación Internacional (APC Colombia):** Gestión de becas y transferencia de conocimientos con otros países.
- **Instituto de Estudios Urbanos (IEU) / Universidades Públicas:** Investigaciones y formación en gestión del suelo y patrimonio.



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- **Red de Ciudades C40 / ONU-Hábitat:** Programas enfocados en sostenibilidad urbana y resiliencia climática.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

Nombre del indicador	Fórmula	Frecuencia
<i>Eficacia (cobertura) del Plan Institucional de Capacitación</i>	Número de colaboradores (servidores públicos y contratistas) capacitados / número de colaboradores (servidores públicos y contratistas) capacitados	Semestral
<i>Porcentaje de ejecución (cumplimiento)</i>	Número de capacitaciones ejecutadas / Capacitaciones programadas X 100	Semestral
<i>Nivel de satisfacción del Plan de Capacitación</i>	Escala de 1 a 5, siendo 5 el mayor grado de satisfacción	Anual