



CONCEJO DE MEDELLÍN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

SUBSECRETARÍA DE DESPACHO
CONCEJO DE MEDELLÍN

ENERO 2024

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. ALCANCE.....	4
4. JUSTIFICACIÓN.....	4
5. ANTECEDENTES.....	5
5.1. SATISFACCIÓN CON LAS CAPACITACIONES 2022.....	5
5.2. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	7
6. DESARROLLO DEL PLAN	10
7. SEGUIMIENTO.....	10
8. ANEXOS.....	10

PRESENTACIÓN

El desarrollo de competencias es un “conjunto de actividades ligadas a comportamientos objetivos, cuyo entrenamiento es guiado y supone la evolución de una persona en el perfil del rol que ocupa dentro de una organización y, por lo tanto, el progreso de su desempeño”.

Este proceso debe estar dirigido a todas las personas que integran las organizaciones, ya que la sumatoria sinérgica de los altos rendimientos, genere indiscutiblemente una ventaja competitiva. Es por ello que, en la actualidad, las instituciones consideran la formación como una parte integral de su inversión estratégica y la ubican como un componente vital en la construcción de la competitividad. En este sentido, la capacitación debe ser permanente y pertinente, porque es un proceso que permite la actualización y el desarrollo de habilidades para la formación de personas creativas e innovadoras.

En el caso de las entidades públicas, de acuerdo con lo estipulado en el ARTÍCULO 2.2.9.1 del decreto 1083 de 2015, *“los programas de capacitación deberán 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”*.

Para el Concejo de Medellín, el Plan Institucional de Capacitación, implica además del cumplimiento normativo, comprender que la adecuada capacitación de sus empleados, como un aspecto vital para el cumplimiento del objetivo estratégico.

A continuación, se relacionan los elementos del Plan Institucional de Capacitación definido para la Corporación en la vigencia 2024.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y potenciar los conocimientos y competencias de los empleados del Concejo de Medellín, con el propósito de satisfacer las necesidades de capacitación, mediante programas pertinentes que mejoren su desempeño laboral, la gestión del conocimiento y su calidad de vida personal.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar las competencias laborales y comportamentales de los servidores del Concejo de Medellín.
- Reducir las brechas de conocimiento existentes en los empleados del Concejo de Medellín y propiciar la gestión del conocimiento.
- Generar oportunidades de mejora continua y acciones correctivas frente a los procesos de la Corporación.
- Fomentar en los empleados la cultura organizacional.

3. ALCANCE

El presente plan aplica a todos los procesos del Sistema de Gestión Corporativo, servidores públicos y contratistas, que tengan relación con la gestión y el funcionamiento del Concejo de Medellín.

4. JUSTIFICACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, se fundamenta en el cumplimiento de la Ley 909 de 2004, los decretos 1227 de 2005, 1567 de 1998, 4665 de 2007, 1083 de 2015 y demás disposiciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Adicionalmente, a través de la definición del Plan Institucional de Capacitación se contribuye a la implementación de la política Gestión del Talento Humano de MIPG.

5. ANTECEDENTES

5.1. SATISFACCIÓN CON LAS CAPACITACIONES 2022.

Finalizando la vigencia 2023 se realizó identificación de la satisfacción con las capacitaciones realizadas en el marco del Sistema de Gestión Corporativo:

- Gestión Documental.
- Gestión de proyectos de TICs.
- Ciberseguridad.
- Marketing Digital.
- Gestión de la información pública.
- Bibliotecas virtuales y estrategias de acceso y uso de la información.
- Responsabilidad civil y penal.
- Manipulación de alimentos.
- Normas de seguridad vial.
- Administración de recursos físicos, bienes, almacén y control de inventarios en las entidades públicas.
- Auditoría Interna (NTC ISO 9001: 2015 y NTC ISO 19001: 2018)
- Habilidades de auditor interno.
- Planes de mejoramiento.
- Estatuto de la oposición.
- Gestión contractual.
- Supervisión contractual.
- Liderazgo estratégico.
- Gestión del riesgo.
- Lineamientos para la implementación de la política de servicio al ciudadano en el marco del MIPG.
- Ley de transparencia y acceso a la información pública.
- Uso de herramientas ofimáticas.
- Tres caras de la empatía

La evaluación de la satisfacción se realizó mediante encuestas entregadas a los empleados capacitados, en las cuales se evaluaban tres aspectos generales: desarrollo de la capacitación, desempeño del capacitador y calidad del apoyo logístico.

Se obtuvieron un total de 36 respuestas, con los siguientes resultados:

- **Desarrollo de las capacitaciones.**

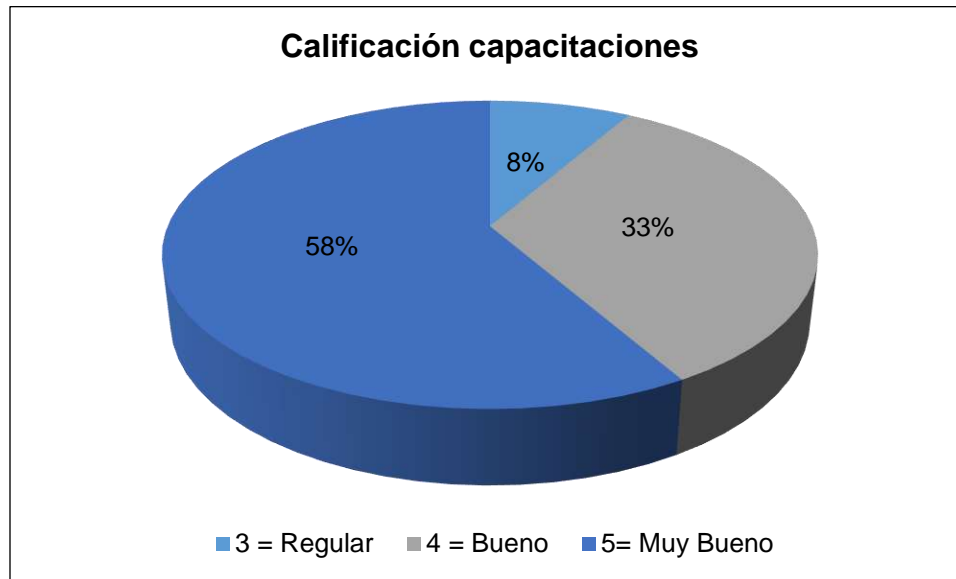


Gráfico 1. Calificación de las capacitaciones. Fuente: propia.

En este ítem, se obtuvo que el 58% de los encuestados consideraron como “Muy bueno” el desarrollo de las capacitaciones.

El 8% de los encuestados que consideraron como “Regular” el desarrollo de las capacitaciones, afirmaron en las observaciones que es importante mejorar la planificación de las capacitaciones y la divulgación de las mismas.

- **Desempeño de los capacitadores.**

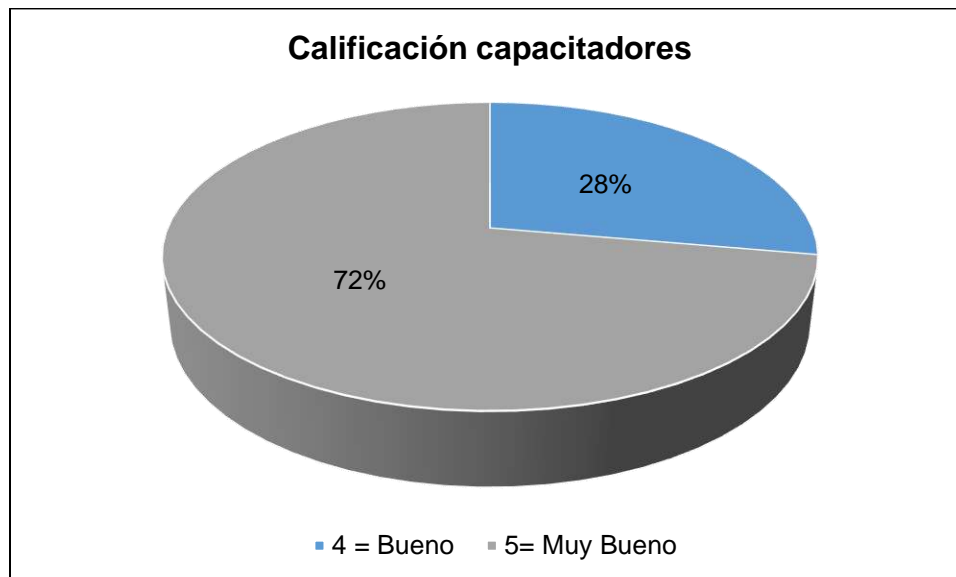


Gráfico 2. Calificación de los capacitadores. Fuente: propia.

En cuanto a este aspecto de la evaluación, el 72% de los encuestados consideraron que el desempeño de los capacitadores fue “Muy bueno”.

- **Calidad del apoyo logístico.**

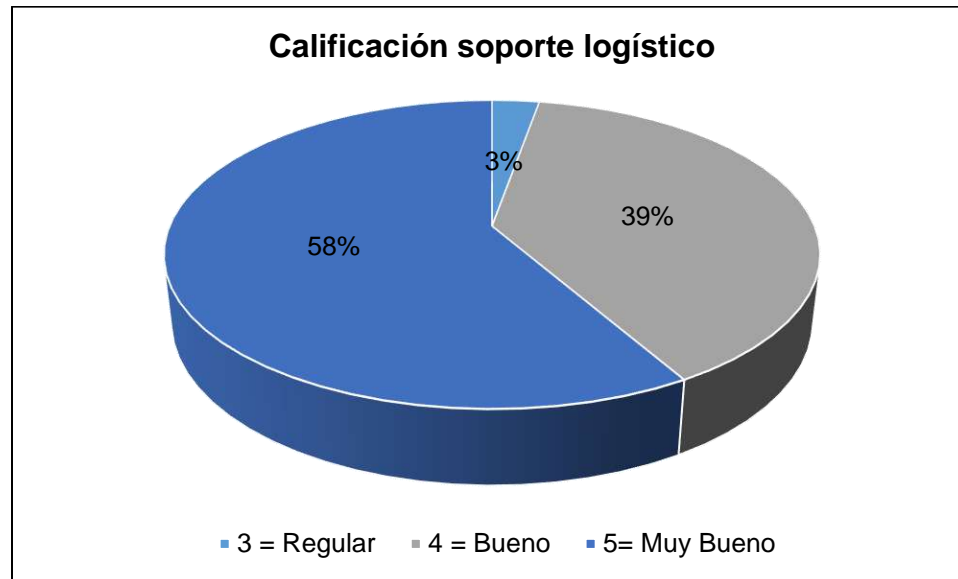


Gráfico 3. Calificación de los capacitadores. Fuente: propia.

El último ítem de la evaluación, satisfacción con el apoyo logístico brindado durante las capacitaciones, recibió por parte del 58% de los encuestados una calificación de “Muy bueno”, mientras que el 39% de las respuestas presentaban una calificación de “Bueno”. Se obtuvieron algunas observaciones frente a la demora en la entrega del material o documentación utilizado durante las capacitaciones.

5.2. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En el mes de diciembre del año 2022 se realizó seguimiento final a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2023 (en su versión 4), evidenciando un cumplimiento 96% (55 de 57 capacitaciones realizadas). Las dos capacitaciones no realizadas se trasladaron al presente plan para la vigencia 2024.

Adicionalmente, en el mes de enero del 2023 se solicitó a los Líderes de Programa y a los demás empleados de la Corporación relacionar las necesidades de capacitación que consideraban pertinentes para fortalecer la gestión en sus procesos y su desempeño conforme a las funciones que tienen asignadas. Se obtuvieron un total de 52 solicitudes clasificadas por procesos de la siguiente manera:

- **Proceso Gestión del Talento Humano.**

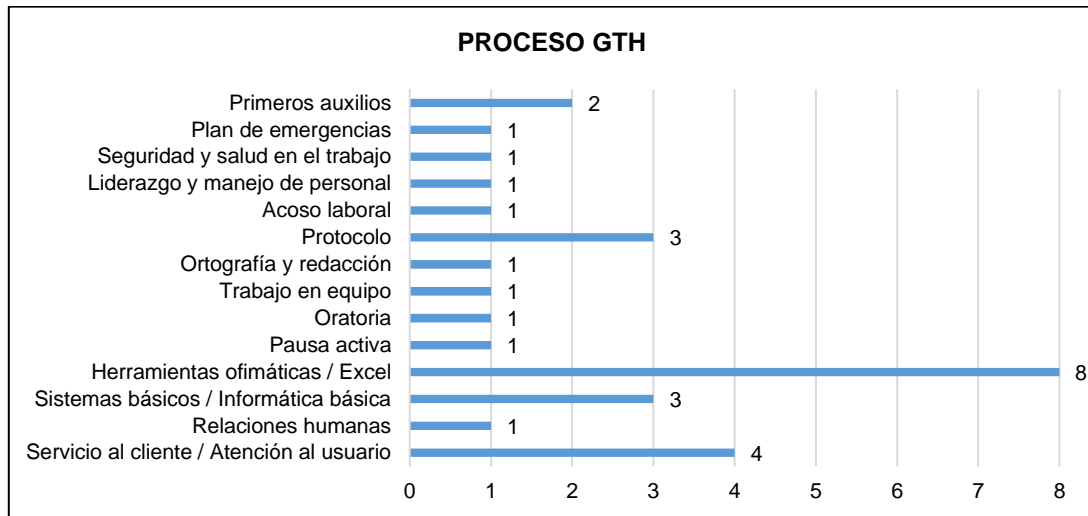


Gráfico 4. Necesidades capacitación proceso GTH. Fuente: propia.

Para este proceso se identificó una alta cantidad de solicitudes de capacitación en el manejo de herramientas ofimáticas (Word, Excel, PowerPoint), así como en atención al usuario y protocolo o etiqueta.

- **Proceso Gestión de la Información.**

Para el proceso GI la mayor cantidad de solicitudes fueron para capacitación en archivística.

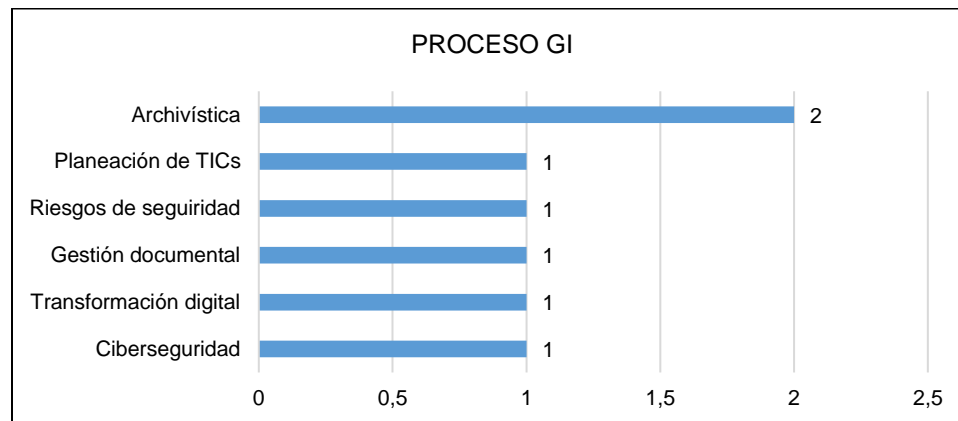


Gráfico 5. Necesidades capacitación proceso GI. Fuente: propia.

En el caso del proceso GI, la mayor cantidad de solicitudes fueron para capacitación en el Sistema de Gestión Documental ORFEO y en gestión documental / archivística.

- Proceso Gestión de Bienes y Servicios.

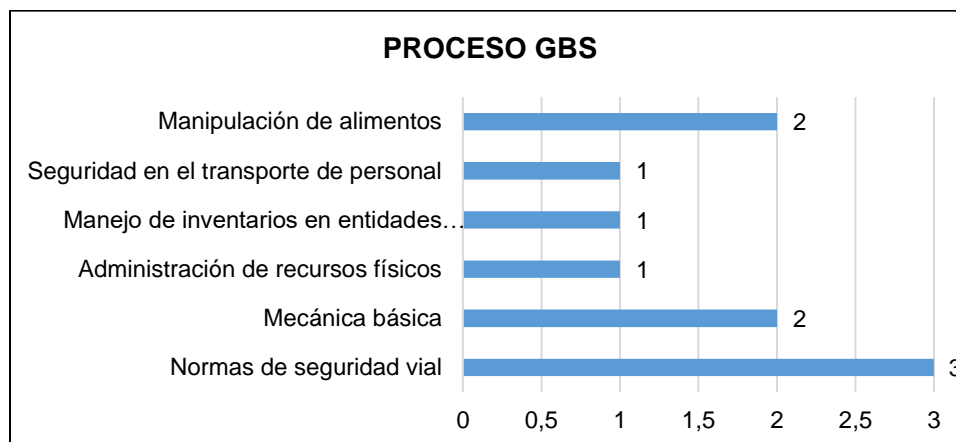


Gráfico 6. Necesidades capacitación proceso GBS. Fuente: propia.

Para este proceso se identificaron principalmente solicitudes de capacitación en manipulación de alimentos, mecánica básica y normas de seguridad vial.

- Proceso Gestión Estratégica y Planeación.

En el proceso GEP la mayor cantidad de solicitudes fueron para capacitación en el manejo de la plataforma SECOP II y en gestión contractual.

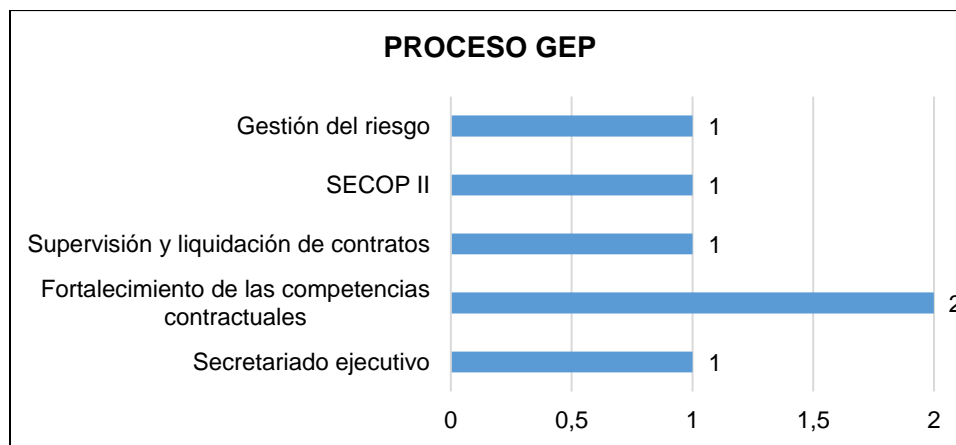


Gráfico 7. Necesidades capacitación proceso GEP. Fuente: propia.

Otras solicitudes:

- Desde el proceso Comunicaciones y Relaciones Corporativas se realizó solicitud de capacitar en comunicaciones estratégicas, diseño y marca de redes sociales, y estrategias para el acceso y uso de la información.
- Desde el proceso Debate Temático Público se realizó solicitud de capacitar en estatuto de la oposición.

- Desde el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano se define la necesidad de capacitar en atención al ciudadano y ley de transparencia.

6. DESARROLLO DEL PLAN


A partir de las anteriores consideraciones, se priorizaron las solicitudes de capacitación conforme al presupuesto asignado para educación en la vigencia 2024 y se formuló el Plan Institucional de Capacitación 2024. El detalle de las capacitaciones que conforman dicho plan se relaciona en el **Anexo. Detalle Plan Institucional de Capacitaciones.**

7. SEGUIMIENTO

La Subsecretaría de Despacho realizará seguimiento trimestral a las acciones propuestas en el presente plan y se presentará el avance ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

8. ANEXOS.

Anexo. Detalle Plan Institucional de Capacitaciones.

 CONCEJO DE MEDELLÍN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024			INDICADOR:	Cumplimiento al Plan Institucional de Capacitaciones
	CONCEJO DE MEDELLÍN			META:	70%
PROCESO	CAPACITACIÓN	MODALIDAD	DURACIÓN (Horas)	PÚBLICO OBJETIVO	VALOR APROXIMADO
Gestión de la Información	Gestión Documental	Seminario	8	Empleados del Concejo	\$ 2.400.000
	Redacción y ortografía	Seminario	8	Empleados Unidad de Informática y Unidad de Comunicaciones	\$ 2.400.000
	Seguridad digital	Seminario	8	Empleados y contratistas del Concejo	\$ 2.400.000
Comunicaciones y Relaciones Corporativas	Marketing digital	Seminario	8	Líder de Programa Unidad de Comunicaciones Profesional Universitario Unidad d de Comunicaciones	\$ 2.400.000
	Ley de transparencia	Seminario	6	Empleados del Concejo	\$ 1.800.000
	Estrategias de acceso y uso de la información	Seminario	6	Empleados Unidad de Informática y Unidad de Comunicaciones	\$ 1.800.000
Gestión de Bienes y Servicios	Normas de seguridad vial y manejo defensivo	Seminario	6	Celadores	\$ 1.800.000
	Manipulación de alimentos	Seminario	6	Auxiliares de Servicios Generales	\$ 1.800.000
	Seguridad interna	Curso	2	Celadores	GAULA
	Manejo integral de residuos sólidos	Seminario	6	Empleados y contratistas del Concejo	\$ 1.800.000
Mejora Continua Evaluación Independiente	Gestión del riesgo	Seminario	8	Empleados del Concejo	\$ 2.400.000
	Indicadores de gestión	Seminario	8	Empleados del Concejo	\$ 2.400.000
	Planes de mejoramiento	Seminario	8	Empleados del Concejo	\$ 2.400.000
Debate Temático Público	Estatuto de la oposición	Seminario	8	Profesionales Especializados	\$ 2.400.000
	Participación ciudadana	Seminario	8	Profesionales Especializados	\$ 2.400.000
Gestión Estratégica y Planeación	Gestión contractual	Seminario	8	Empleados del Concejo	\$ 2.400.000
	Supervisión contractual	Seminario	8	Empleados del Concejo	\$ 2.400.000
Gestión del Talento Humano	Atención al ciudadano	Seminario	6	Empleados del Concejo	\$ 1.800.000
	Código disciplinario	Seminario	6	Empleados del Concejo	Personería Distrital
	Trabajo en equipo	Seminario	6	Empleados del Concejo	\$ 1.800.000
	Gestión del conocimiento	Seminario	8	Empleados del Concejo	\$ 2.400.000
	Evaluación del desempeño	Curso	2	Empleados del Concejo	CNSC
	Liderazgo estratégico	Seminario	6	Líderes de proceso	\$ 1.800.000
TOTAL					\$ 43.200.000