	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-01
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN
Y EL ÁREA METROPOLITANA -ACI MEDELLIN-

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CATALINA RESTREPO CARVAJAL
Directora Ejecutiva

ASTRID MADELEINE ÁLVAREZ
Directora de Relaciones Administrativas

RAQUEL MARIA GRACIANO
Auxiliar Administrativa Gestión Humana

2019

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-01
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. GLOSARIO	3
3. DESARROLLO	4
3.1 Marco normativo	4
3.2 Marco institucional	5
3.3 Reseña histórica de la entidad	6
3.4 Estructura organiza de la entidad.....	7
3.5 Misión	7
3.6 Visión.....	8
Valores corporativos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.7 Política de calidad	8
3.8 Objetivo General Plan Institucional de Capacitación.....	8
3.9 Objetivos Específicos.....	8
3.10 Alcance	8
3.11 Metodología.....	8
3.12 Principios rectores de la capacitación	9
3.13 Lineamientos conceptuales y pedagógicos.....	10
3.14 Diagnóstico necesidades de capacitación	10
3.15 Niveles de Capacitación.....	11
3.16 Obligaciones de los servidores de la ACI Medellín	11
3.17 Estructura del Plan Institucional de Capacitación y gestión del talento.....	12
3.18 Planeación.....	13
3.19 Ejecución.....	13
3.20 Indicadores para evaluar la gestión del plan de capacitación y gestión del talento	14
3.21 Recursos.....	15
4. ANEXOS	15
a. Plan Institucional de Capacitación.....	15
b. Formato evaluación de la capacitación	20

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-01
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores de la ACI Medellín, es un proceso de educación estratégica aplicado a la entidad, para fortalecer las habilidades y conocimientos específicos en el desarrollo de la labor en los puestos de trabajo.

El PIC de la ACI Medellín es un instrumento construido entre todos los servidores, para ello, se utilizan herramientas como los proyectos de aprendizaje que es el trabajo en equipo que realizan los procesos basados en la identificación de problemas y necesidades a resolver a través de la capacitación basada en competencias.

En este mismo sentido, el plan de capacitación es una herramienta utilizada desde el subproceso de Gestión Humana para lograr la integración del servidor con su puesto de trabajo en la organización, incrementando y manteniendo su eficiencia, así como su crecimiento personal y laboral dentro la ACI Medellín.

2. GLOSARIO

- **Plan institucional de capacitación:** el Plan Institucional de Capacitación, tiene como objetivo contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades.
- **Competencia:** es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.
- **Capacitación:** es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a 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 del servicio y al eficaz desempeño del cargo.
- **Formación:** tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Educación formal:** es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, sujetos a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos.
- **Educación no formal:** denominada para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales.
- **Educación informal:** de acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994 es todo conocimiento libre y espontáneo adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-01
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

- **Los programas de inducción y reinducción:** están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades gerenciales y de servicio, suministrar información para conocimiento de la función.
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** es la preparación que se imparte al trabajador en el ejercicio de sus funciones, con el objeto de que se asimilen en la práctica del trabajo.
- **Competencias laborales:** capacidades que una persona debe tener para desempeñar en diferentes contextos y con base en requerimientos y resultados esperados las funciones inherentes a determinado empleo. Estas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público. La gestión del talento humano por competencias busca identificar y desarrollar esas capacidades claves que garantizan la eficiencia organizacional.
- **Gestión del conocimiento:** hace referencia a la transmisión del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros, de esta manera, ese conjunto de conocimientos puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los integrantes de la empresa.
- **Ser:** conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
- **Saber:** conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- **Hacer:** conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.
- **Plan Institucional de Capacitación:** conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad de laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.
- **Proyecto de aprendizaje:** comprende un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

3. DESARROLLO

3.1 Marco normativo

La implementación de los planes institucionales de capacitación obedece a disposiciones de tipo legal, tales como:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-01
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

- **Constitución Política de Colombia, artículo 54:** establece como obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación a sus trabajadores.
- **Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998:** por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado este es definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

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 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. 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 909 de 2004, artículo 36:** determina que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades y destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento de la prestación de los servicios.
- **Decreto 1083 de 2015:** cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento al plan de capacitación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores.

Titulo 9, artículo 2.2.9.1 planes de capacitación: 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.

3.2 No aplicación del Plan Nacional de Formación y Capacitación a la ACI Medellín

El plan nacional de formación y capacitación tiene como objetivo fortalecer a los servidores públicos respondiendo a sus necesidades de formación, capacitación y entrenamiento para dar así cumplimiento a las metas planteadas de cada entidad pública, así como a la mejora continua de la gestión pública y el desarrollo del servidor público.

En este sentido, dado que la ACI Medellín, de acuerdo con su naturaleza jurídica es una entidad sin ánimo de lucro constituida como una asociación entre entidades públicas, la cual dispone su sometimiento al código civil y demás normas previstas para las entidades de su género, los empleados de la Agencia se encuentran cobijados por el régimen laboral del Código Sustantivo del Trabajo.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-01
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

Teniendo en cuenta lo expuesto, a la entidad no le aplica el requisito expuesto por el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, ya que este se encuentra orientado a la gestión pública y desarrollo del servidor público, de conformidad con la Ley 909 de 2004.

3.3 Marco institucional

La ACI Medellín es una entidad de personería jurídica sin ánimo de lucro constituida como una asociación entre entidades públicas definida por el artículo 95 de la Ley 489 de 1998 que dispone su sometimiento al código civil y demás normas previstas para las entidades de su género.

3.4 Reseña histórica de la entidad

En 2001, el Concejo de Medellín mediante el acuerdo No.73, autorizó al alcalde de la ciudad para crear una institución que buscara cooperación internacional. De allí, que el 19 de junio de 2002, de acuerdo con el artículo 95 de la Ley 489 de 1998, se constituyera la Agencia para la Cooperación Internacional de Medellín (A.C.I.) como resultado de una asociación entre entidades públicas: Alcaldía de Medellín, Empresas Públicas de Medellín, Área Metropolitana del Valle de Aburrá y Empresas Varias de Medellín.


En 2004, la ACI Medellín ganó importancia porque el Plan de Desarrollo 2004 - 2007 incluyó la Línea cinco: Medellín Integrada con la región y con el mundo, fijó parámetros para poner en marcha de manera efectiva el proceso de internacionalización de la ciudad y consecuentemente brindó mejores condiciones y presupuesto, para que la entidad adelantara su gestión estratégica. Luego de una asesoría que la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) prestó a la ciudad, en 2006 se determinó que la ACI Medellín también se encargara de atraer recursos de inversión extranjera directa para la ciudad.

Fruto de esa decisión, el 7 de marzo de 2007, la entidad cambió su nombre por el de A.C.I. - Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana, para denotar, en su razón social, el rol que le compete y el territorio que le concierne. Ese mismo año, la ACI Medellín logra la certificación de todos sus procesos en la Norma ISO 9001 y NTCGP1000, certificaciones que han sido ratificadas desde entonces.

En 2009, por el interés creciente de personalidades e instituciones de todo el mundo en conocer los aciertos del desarrollo de la ciudad, la ACI Medellín empezó a promover la transformación de Medellín y sus buenas prácticas, como una acción estratégica para extender y fortalecer relaciones internacionales claves para posicionar la ciudad como modelo de administración pública.

En 2010, la ACI Medellín apuesta por posicionarse dando a conocer su aporte al desarrollo de la ciudad y la región metropolitana, y, para ello, reunió en un área nueva las acciones de comunicación que hacía, con diferentes enfoques, para divulgar los avances y aciertos del desarrollo de Medellín en el exterior y para posicionarla como sede ideal de eventos de negocios, académicos o políticos de interés internacional.

En 2013 después de una planeación estratégica la ACI cambia de estructura organizacional y comienza a trabajar en 2014 por gestión de procesos: Proyectos y propuestas de Valor, Gestión de Conocimiento, Relaciones Locales e Internacionales, Relaciones Administrativas y Posicionamiento.

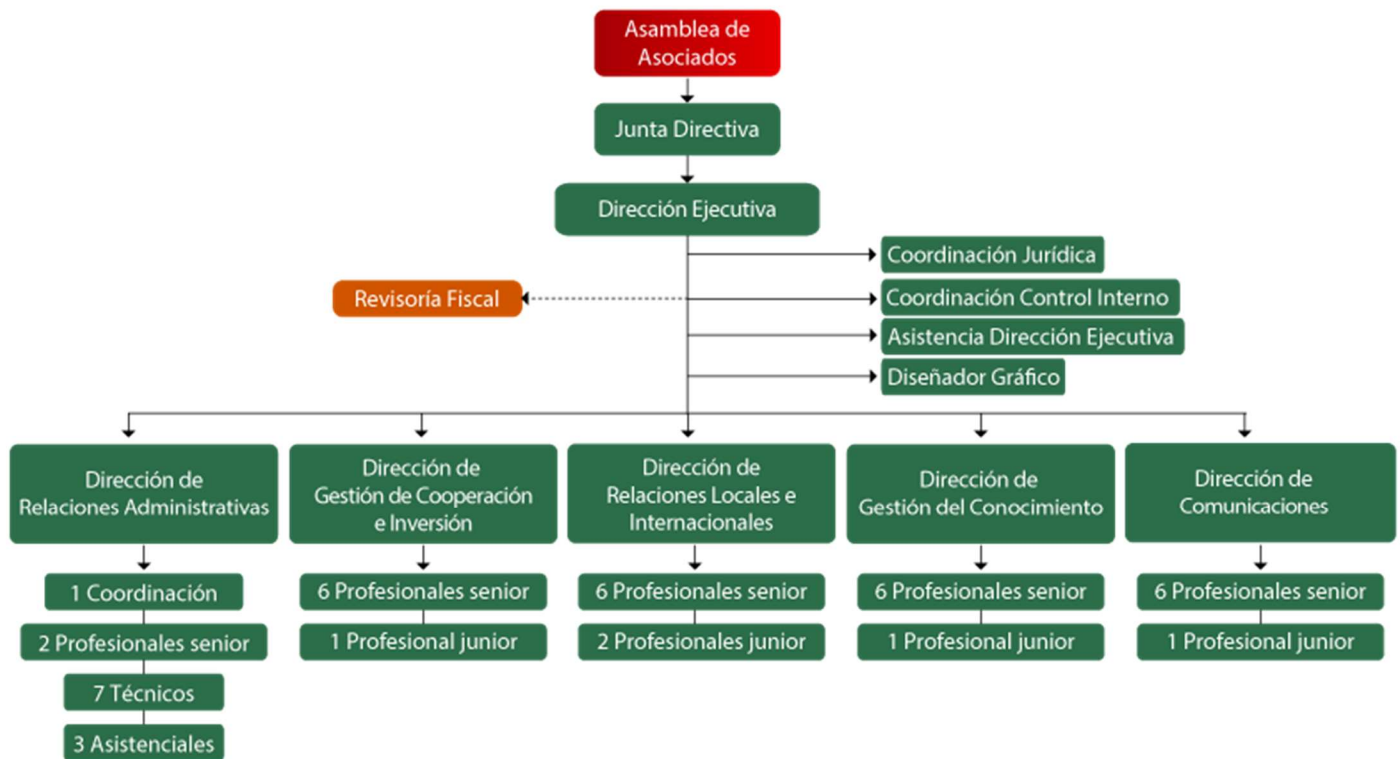
 <p>AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN Y EL ÁREA METROPOLITANA Creamos lazos con el mundo para el desarrollo</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-01
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

En 2016 se decidió incluir a la sigla ACI la palabra Medellín, para que el nombre y logo de la entidad, sea ACI Medellín. Ya en 2017 y después de años de trabajo en beneficio del desarrollo social y económico de la ciudad, la ACI Medellín es actor clave del proceso de internacionalización de Medellín y la región, pues establece y fortalece relaciones internacionales estratégicas que favorecen la consolidación de una imagen nueva y positiva, facilitan el acceso a recursos de cooperación internacional y propician el aumento de los flujos de negocios e inversión para todo el territorio antioqueño.

Al punto de firmar un convenio con el Banco Mundial para que Medellín sea ese nodo de conocimiento a nivel latinoamericano a través de la ACI Medellín.

En 2018 se logra un monto de cooperación internacional histórica para el proyecto de movilidad inteligente, con el que se busca desarrollar un centro integrado de transporte y tráfico para la ciudad.

3.5 Estructura organiza de la entidad



3.6 Misión

Aportar al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad desde el desarrollo económico y social de Medellín y la región, mediante la articulación de actores nacionales e internacionales con los cuales se consolidan alianzas de cooperación e inversión.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-01
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

3.7 Visión

Ser actor infaltable en la definición y materialización de las estrategias de desarrollo económico y social de Medellín y la región.

3.8 Política de calidad

La ACI Medellín se compromete a gestionar la internacionalización de Medellín para obtener recursos de cooperación e inversión, mediante el establecimiento de relaciones con actores que favorezcan el desarrollo económico y social de la comunidad.

3.9 Objetivo

Fortalecer las competencias, capacidades y habilidades de los servidores de la ACI Medellín, contribuyendo a su desarrollo tanto personal como profesional, y así, alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

3.10 Objetivos específicos

- Establecer las necesidades de capacitación de acuerdo con los problemas identificados.
- Fijar las prioridades de capacitación conforme al resultado de los proyectos de aprendizaje
- Priorizar las necesidades de capacitación.
- Promover el desarrollo integral del talento humano contribuyendo al mejoramiento continuo de los servidores y desarrollando una actitud positiva hacia la entidad y la labor.

3.11 Alcance

Aplica a todos los servidores de la Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana - ACI Medellín.

3.12 Metodología

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-01
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019



3.13 Principios rectores de la capacitación

De acuerdo con el Artículo 6°, del Decreto 1567 de 1998; la ACI Medellín fundamenta el Plan Institucional de Capacitación con base en los siguientes principios rectores:

- **Complementariedad:** la capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual se debe consultar y orientar sus objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** la capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los servidores en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** la formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, se debe contar con la participación activa de los servidores.
- **Prevalencia del interés de la organización:** las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-01
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

- **Economía:** en todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** la capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad:** especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

3.14 Lineamientos conceptuales y pedagógicos

De acuerdo con el Plan de Formación y Capacitación para el desarrollo de competencias, los lineamientos que enmarcan la política de capacitación y formación son:

a. Conceptuales.

- **La profesionalización del empleo público:** para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad buscando de esta manera se logre una administración efectiva.
- **Desarrollo de competencias laborales:** se define como competencias laborales la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, el desarrollo de las competencias es la capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- **Enfoque de la formación basada en competencias:** indica que se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando el saber a las diferentes situaciones que se presenten.

b. Pedagógicos.

- **La educación basada en problemas:** los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de interrogantes realizados sobre la realidad laboral cotidiana, para este caso el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- **El proyecto de aprendizaje en equipo:** se plantea con base en el análisis de problemas institucionales y retos para el cumplimiento de metas del empleado, para ello, se crean espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.
- **Valoración de los aprendizajes:** se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño por competencias.

3.15 Diagnóstico de necesidades de capacitación

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-01
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

Con el objetivo de dar cumplimiento a la normatividad vigente con relación al Plan Institucional de Capacitación, se realizó la etapa de diagnóstico con:

- Planes de mejoramiento individual definidos en las evaluaciones del desempeño por competencias, donde se evidencian los aspectos que se deben fortalecer.
- Matriz de problemas y retos en necesidades de capacitación alimentado por la información suministrada por los procesos.
- Se lleva a cabo el consolidado de proyectos de aprendizaje, en la cual se clasifican las capacitaciones de acuerdo con la necesidad desde el saber, hacer y ser; de igual manera, el Comité Directivo de la ACI Medellín realiza un análisis y priorización de acuerdo con las necesidades manifestadas, esta priorización se lleva a cabo con estándares como alta, media y baja permitiendo así tomar una mejor decisión.
- Por último, se diligencia el formato consolidado capacitación, en el cual se descargan las capacitaciones aprobadas para la vigencia.

3.16 Niveles de Capacitación.

- **Nivel básico:** se orienta al personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica, tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño de la labor.
- **Nivel intermedio:** se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella, su objetivo es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.
- **Nivel avanzado:** se orienta al personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta.

3.17 Obligaciones de los servidores de la ACI Medellín.

Los servidores de la ACI Medellín con relación a la capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación.
- Participar en las actividades de capacitación.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos en el desarrollo de las funciones.
- En caso de requerirse, replicar los conocimientos a los servidores de la ACI Medellín.
- Realizar la evaluación de los programas de capacitación a los cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción.
- Permitir desde la dirección ejecutiva y direcciones de procesos la asistencia de los servidores a su cargo a las capacitaciones programadas.
- Presentar certificados de asistencia.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-01
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

3.18 Estructura del plan institucional de capacitación y gestión del talento

a) Programas de inducción y reinducción.

Inducción: se lleva a cabo inmediatamente ingresa el nuevo personal a la Agencia, su objetivo es que el nuevo integrante se familiarice con la planeación estratégica, los procesos, procedimientos y cultura organizacional dentro la entidad, de igual manera, a través de la inducción se busca instruir al nuevo funcionario con la misión, visión y objetivos creando así sentido de pertenencia e integración hacia la Agencia.

Para ello se lleva a cabo:

- Agenda de inducción con los líderes de los procesos, subprocesos y jefe directo.
- Se hace entrega del manual de bienvenida, en donde se brinda información acerca de la entidad, sus funciones, incentivos institucionales, entre otros.
- Se realiza una presentación acerca del reglamento interno de trabajo.

Reinducción: se lleva a cabo con el personal ya instalado y que se encuentra laborando dentro de la ACI Medellín, tiene por objetivo fortalecer el conocimiento del servidor en la Agencia, reforzar conocimientos y brindarle información relevante sobre actualizaciones en procedimientos, reformas y normativa.

Programa de entrenamiento en el puesto de trabajo: se lleva a cabo dentro la inducción, con este se busca brindar la información necesaria y relevante para el desarrollo del puesto de trabajo.

b) Programa de formación y capacitación.

A través del plan de capacitación la ACI Medellín se busca el fortalecimiento de las competencias, para su desarrollo se dispone de varias herramientas que permiten brindar a los servidores una formación integral, garantizando así el mejoramiento en los procesos de la entidad. Un aspecto a tener en cuenta es que el plan de capacitación de la Agencia se lleva a cabo de manera individual y grupal, disponiendo de herramientas como:

- **Plan de capacitación:** a través de este la ACI Medellín busca contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las competencias, capacidades y habilidades de sus servidores en la prestación del servicio.
- **Incentivos a la educación:** brinda un apoyo económico a los servidores de la ACI Medellín para su formación técnica, tecnológica, de pregrado y posgrado.
- **Programa de corta estancia o pasantías:** los servidores de la Agencia podrán acceder al beneficio de estudio de programas de corta estancia o pasantías, siempre y cuando el curso al cual se postula fortalezca la labor realizada o se encuentre dentro del plan de mejoramiento que arroja su evaluación de desempeño por competencias.
- **Programa de idiomas:** los servidores de la ACI Medellín pueden acceder al beneficio de estudio de idiomas extranjeros, para el cual se les otorga un estímulo económico.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-01
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

3.19 Planeación.

Actividad	Responsable
Asignar presupuesto	a) Junta Directiva b) Dirección Ejecutiva c) Dirección de Relaciones Administrativas
Identificar las necesidades de capacitación <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de desempeño por competencias. - Identificación de los problemas a fortalecer. - Insumos ofrecidos por los directores de los procesos, en donde se identifican las necesidades de capacitación tanto individuales como grupales. - Análisis y priorización de los temas de capacitación de acuerdo con las necesidades manifestadas de los diferentes procesos con el comité directivo. 	a) Dirección Ejecutiva b) Directores c) Equipos de trabajo d) Auxiliar Administrativa de Gestión Humana
Realizar la identificación del tercero que realizará la capacitación	Auxiliar Administrativa de Gestión Humana
Realizar el proceso de contratación en los casos que aplique	a) Auxiliar Administrativa de Gestión Humana b) Coordinadora de Gestión Jurídica
Realizar la convocatoria del personal	Auxiliar Administrativa de Gestión Humana
Asistir y participar de las capacitaciones	Todos los procesos
Solicitar certificados de participación y asistencia sobre las capacitaciones	Auxiliar Administrativa de Gestión Humana

3.20 Ejecución

La ejecución de la capacitación se puede dar en tres líneas:

1. Capacitador interno: para ello se disponen los temas y personal interno idóneo para brindar la capacitación, se realiza una reserva de agendas, espacio y ayudas audiovisuales, este tipo de capacitaciones está orientada a los programas de inducción y reinducción.
2. Capacitador externo que no requiere contratación: para este tipo de capacitación se realiza una reserva de espacios, agendas y ayudas audiovisuales, son dictadas por entidades pares que poseen dominio sobre algún tema de interés y necesidad para los servidores de la ACI Medellín.
3. Capacitador externo que requiere contratación: este tipo de capacitaciones se encuentran establecidas dentro del plan institucional de capacitación de la vigencia, para ello, se ha evaluado con anterioridad su pertinencia y presupuesto.

Para dar cumplimiento a este tipo de capacitación el subproceso de Gestión Humana adelanta el proceso de identificación de la entidad certificada para dictar la capacitación y realizar el proceso precontractual a que hubiere lugar.

 <p>ACI Medellín AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN Y EL ÁREA METROPOLITANA Creamos lazos con el mundo para el desarrollo</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-01
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

Es probable que durante el transcurso del año surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el Plan Institucional de Capacitación, éstas se podrán llevar a cabo siempre y cuando cumplan con los lineamientos requeridos para otorgar una capacitación, así como la verificación presupuestal para su ejecución.

3.21 Indicadores para evaluar la gestión del plan de capacitación y gestión del talento

Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación

Nombre del indicador	Objetivo del indicador	Fórmula	Unidad de medida	Clase de indicador
Indicador de ejecución presupuestal (IEP)	Medir la eficiencia en el uso de los recursos financieros presupuestados	$IEP = \frac{\text{Presupuesto Ejecutado}}{\text{Presupuesto programado}}$	Porcentaje	Eficiencia
Indicador de mejoramiento del desempeño laboral (IMDL)	Medir el mejoramiento del desempeño laboral del funcionario una vez recibió la capacitación	$IMDL = \frac{\text{Promedio del puntaje total de la evaluación de desempeño del año anterior}}{\text{Promedio del puntaje total de la evaluación de desempeño posterior a la capacitación}}$	Puntaje	Efectividad
capacitaciones ejecutadas	Medir el cumplimiento de la ejecución del plan institucional de capacitación	$\frac{\text{Número de capacitaciones ejecutadas}}{\text{Número de capacitaciones programadas}} \times 100$	Porcentaje	Eficiencia

Evaluación y seguimiento

El proceso de evaluación del plan institucional de capacitación es importante, ya que permite realizar seguimiento a la ejecución de este, permitiendo así garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos, igualmente la evaluación y seguimiento permite contar con insumos para futuros planes, ya que brinda herramientas de criterio sobre si una capacitación es útil o no.

Para esta evaluación y seguimiento, desde el subproceso de Gestión Humana se llevarán a cabo las siguientes actividades:

- Seguimiento a los indicadores establecidos.
- Monitoreo a la ejecución de las capacitaciones propuestas para la vigencia.
- Solicitud de aplicación de la evaluación de la capacitación a los funcionarios participantes de los procesos de aprendizaje.

 <p>ACI Medellín AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN Y EL ÁREA METROPOLITANA Creamos lazos con el mundo para el desarrollo</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-01
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

3.22 Recursos

Para el año 2019 se asignaron recursos financieros para la realización de las actividades previstas en el Plan Institucional de Capacitación por \$32.000.000 (treinta y dos millones de pesos M.L.)

4. ANEXOS

a. Plan Institucional de Capacitación

Proceso	Nombre funcionario	Población objetivo por nivel jerárquico	Problema a solucionar	Nombre Capacitación	Necesidad de Capacitación			Método de capacitación		Priorización			
					Saber	Hacer	Ser	Int.	Ext.	A	M	B	
					CONSOLIDADO PROYECTOS DE APRENDIZAJE								
Gestión del Conocimiento	Carolina Maria Bernal Sierra	Directivo	Tener una visión más amplia de los temas de gestión.	Curso: Conducción de equipos altamente efectivos con liderazgo.		X				X			
Gestión del Conocimiento	Carolina Franco Bánó	Profesional (senior y junior)	La ACI Medellín debe buscar su sostenimiento financiero y por esto es importante que alguien sepa como ofrecer y vender productos específicos.	Diplomado: Formulación y ejecución de la estrategia.	X					X			
Gestión del Conocimiento	Marcela Herrera Jaramillo	Profesional (senior y junior)	Cuando se solicita información específica para otros procesos, algunas veces la información generada no es la relevante para lo que se necesita.	Curso: Inteligencia de negocios.	X					X			
Gestión del Conocimiento	Santiago Peláez Zapata	Profesional (senior y junior)	Los productos que se construyen desde Gestión del Conocimiento, a veces no se ponen en los términos esperados.	Curso: Expresión integral. Corporalidad, oralidad y escritura.		X				X			

 <p>ACI Medellín</p> <p>AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN Y EL ÁREA METROPOLITANA</p> <p>Creamos lazos con el mundo para el desarrollo</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN							Código: PL-GTH-01			
								Versión: 02			
								Vigencia: 30/01/2019			

Gestión del Conocimiento	Ana Carolina Rentería Córdoba	Profesional (senior y junior)	La generación de conocimiento debe ser transversal a los diferentes procesos y no concentrarse únicamente en gestión del conocimiento.	Curso: Creación de conocimiento organizacional.	X					X			
Gestión del Conocimiento	Catalina González Cano	Profesional (senior y junior)	Las políticas tributarias, cambiarias y aduaneras cambian constantemente y hay que mantenernos actualizados en esta materia.	Diplomado: Comercio Exterior.	X					X			
Gestión del Conocimiento	Adriana D'Amato Gutiérrez	Profesional (senior y junior)	Cuando se solicita información específica para otros procesos, algunas veces la información generada no es la relevante para lo que se necesita.	Curso: Inteligencia de negocios.	X					X			
Gestión del Conocimiento	Jorge Vargas Agudelo	Profesional (senior y junior)	Cada vez es más retador conseguir cooperación para la ciudad, por lo tanto, el modelo de cooperación debe innovarse y buscar otras alternativas.	Curso: Innovación Pública.	X					X			
Gestión del Conocimiento	Todo el equipo	Profesional (senior y junior)	Con miras a desarrollar el objetivo de convertir a la ACI Medellín en un centro de pensamiento, establecido en la planeación estratégica 2012-2023, se hace necesario capacitar al personal en temas de gestión del conocimiento	Diplomado: Gestión Conocimiento para la Innovación.	X					X			

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código: PL-GTH-01

Versión: 02

Vigencia: 30/01/2019

Gestión de Cooperación e Inversión	Todo el equipo	Profesional (senior y junior)	Desarrollar competencias comunicativas (manejo del discurso oral, escrito y corporal) que le permitan comunicar a un público informaciones e ideas de manera contundente, adecuada y significativa.	Curso: Expresión integral. Corporalidad, oralidad y escritura.		x			x			
Gestión de Cooperación e Inversión	Todo el equipo	Profesional (senior y junior)	Capacidad de comprender las emociones propias y las de los demás y poder describir cómo se puede expresar mejor para lograr el desarrollo personal y contribuir a una mayor sinergia colectiva.	Curso: Inteligencia emocional y social aplicada al trabajo.		X			x			
Gestión de Cooperación e Inversión	Todo el equipo	Profesional (senior y junior)	Entender la aplicabilidad de los conceptos económicos a las nuevas tendencias del mercado y como pueden ayudar en la toma de decisiones en sus labores diarias. Entender las nuevas tendencias de la economía y como se están moviendo los mercados. Nuevas técnicas para resolver conflictos y tomar decisiones. Abrir la mente a nuevas posibilidades de negocios.	Economía de colores.		X			X			

 <p>AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN Y EL ÁREA METROPOLITANA Creamos lazos con el mundo para el desarrollo</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN								Código: PL-GTH-01			
									Versión: 02			
									Vigencia: 30/01/2019			

Gestión de Cooperación e Inversión	Todo el equipo	Profesional (senior y junior)	Entender y conocer como es la distribución y asignación del presupuesto de Medellín.	Manejo del presupuesto de Medellín y su incidencia en los proyectos de ciudad.	X					X				
Gestión de Cooperación e Inversión	Todo el equipo	Profesional (senior y junior)	Entender cómo funciona y cuál es el manejo del Secop, teniendo en cuenta que muchos inversionistas están interesados en licitaciones y piden asesorías.	Capacitación en Secop.		X		X						
Relaciones Locales e Internacionales	Carlos Álvarez	Directivo	En la evaluación de desempeño se identificó que tengo una falencia al momento de tomar decisiones, falta racionalidad.	Conducción de equipos altamente efectivos con liderazgo.	X					X				
Relaciones Locales e Internacionales	Todo el equipo	Profesional (senior y junior)	El equipo necesita reforzar la forma en que se relacionan con sus compañeros, la manera en que se expresan y cómo toman los comentarios de otros.	Inteligencia emocional y social aplicada al trabajo.		X	X			X				
Relaciones Locales e Internacionales	Todo el equipo	Profesional (senior y junior)	Mejorar la forma en que presentamos la ciudad a las diferentes delegaciones y aliados.	Taller sobre presentaciones exitosas.		X				X				
Relaciones Locales e Internacionales	Todo el equipo	Profesional (senior y junior)	Mejorar competencias de comunicación y relacionamiento con los aliados.	Comunicación estratégica y relaciones públicas.		X				X				
Relaciones Administrativas	Coordinador a de contabilidad y auxiliares contables	Coordinador	Desconocimiento de la Ley de Financiamiento emitida por el gobierno de nacional.	Ley de financiamiento y reforma tributaria.	X					X				
Relaciones Administrativas	Auxiliar administrativa gestión humana	Técnico	Debilidad en temas de gestión humana.	Gestión y evaluación del desempeño laboral.	X					X				
Relaciones Administrativas	Auxiliar administrativa recursos físicos	Técnico	Desactualización sobre la facturación electrónica.	Facturación electrónica y demás formas de facturación.	X					X				

 <p>AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN Y EL ÁREA METROPOLITANA Creamos lazos con el mundo para el desarrollo</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN							Código: PL-GTH-01			
								Versión: 02			
								Vigencia: 30/01/2019			

Relaciones Administrativas	Profesional senior calidad	Profesional (senior y junior)	Complejidad de las auditorías basadas en riesgos.	Buenas prácticas para la realización de auditorías internas.	X					X			
Relaciones Administrativas	Auxiliar administrativo recursos tecnológicos	Técnico	Desconocimiento e inexperiencia del uso de la plataforma de SharePoint.	Entrenamiento y certificación en SharePoint.	X					X			
Dirección ejecutiva	Coordinador de control interno	Directivo	Desactualización sobre las finanzas públicas.	Congreso de finanzas públicas.	X					X			
Dirección ejecutiva	Coordinador a jurídica	Coordinador	Desconocimiento sobre el manejo adecuado de las demandas.	Diplomado en código administrativo y procedimiento administrativo.	X					X			
Dirección ejecutiva	Asistente dirección ejecutiva	Coordinador	Reforzar la forma en que se relaciona con sus compañeros, la manera en que se expresa y cómo toma los comentarios de otros.	Executive Coaching.				X		X			
Dirección ejecutiva	Diseñadora Gráfica	Profesional (senior y junior)	Desconocimiento en el manejo adecuado de la cámara fotográfica con que cuenta la entidad.	Manejo de cámara digital.			X			X			
Dirección ejecutiva	Secretaria	Técnico	Mejorar competencias de comunicación y relacionamiento con los aliados.	Curso protocolo y etiqueta para los negocios.	X					X			
Todos los procesos de la ACI Medellín	Todos los funcionarios de la ACI Medellín	Todos los servidores	Para que todos los servidores públicos conozcan los lineamientos dados por el modelo integrado de planeación y gestión MIPG.	Curso virtual: fundamentos generales MIPG.	X					X			
Directora Ejecutiva y Directores de Procesos	Directora Ejecutiva y Directores de Procesos	Directora Ejecutiva y Directores de Procesos	Para que todos los servidores públicos conozcan los lineamientos dados por el modelo integrado de planeación y gestión MIPG.	Curso virtual: fundamentos generales MIPG e inducción a los gerentes públicos de la administración colombiana.	X					X			

 <p>AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN Y EL ÁREA METROPOLITANA</p> <p>Creamos lazos con el mundo para el desarrollo</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-01
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

Directora Relaciones Administrativas, Coordinador Control Interno, Profesional Senior Calidad	Directora Relaciones Administrativas, Coordinador Control Interno, Profesional Senior Calidad		Para que todos los servidores públicos conozcan los lineamientos dados por el modelo integrado de planeación y gestión MIPG.	Curso virtual: modelo integrado de planeación y gestión MIPG (todos los módulos).	X					X				
---	---	--	--	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--

b. Formato evaluación de la capacitación

- Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación y formación (se adjunta formato)

Evaluación de la capacitación

Nombre de la capacitación:	
Nombre:	
Capacitador:	
Proceso:	
Fecha de inicio:	Fecha de Finalización
Para la ACI Medellín es muy importante conocer su nivel de satisfacción acerca de los diferentes aspectos relacionados con el proceso de formación realizado, lo anterior, con el fin de mejorar y garantizar programas de alta calidad.	

Lo invitamos a valorar la capacitación de acuerdo a los siguientes rangos:

No aplica	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
N.A	1	2	3	4

Desempeño de o los capacitadores y/o docentes:	Calificación
a. Dominio del tema	
b. Metodología	
c. Ejemplos para mejor comprensión	
d. Respuesta a preguntas sobre la capacitación	
e. Respeto hacia los participantes	

Contenido:	Calificación
a. Claridad y cumplimiento de los objetivos	
b. Coherencia entre los temas	
c. Material de apoyo para mayor claridad en los temas	

Resultados:	Calificación
a. Pertinencia del tema para su proceso	
b. Los conocimientos adquiridos favorecen el desarrollo de sus competencias	
c. Aporto nuevos conocimientos	

Logística:	Calificación
a. Información acerca de la fecha, lugar y hora de la capacitación	
b. Lugar y condiciones del sitio de capacitación	
c. Calidad de equipos y ayudas audiovisuales	

Observaciones:

Firma: _____

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PL-GTH-01
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

- Aplicación de lo aprendido:

A través del resultado de las evaluaciones de desempeño por competencias, mejoramiento de la calificación.

4. RESUMEN DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
01	25/07/2018	Se crea el plan de capacitaciones
02	30/01/2019	Revisión completa del plan para actualizar la información

5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Elaboró / Actualizó:	Revisó:	Aprobó:
Nombre: Raquel Maria Graciano	Nombre: Astrid Madeleine Álvarez	Nombre: Catalina Restrepo Carvajal
Cargo: Auxiliar Administrativa de Gestión Humana	Cargo: Directora de Relaciones Administrativas	Cargo: Directora Ejecutiva

