

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2025

**MINISTERIO DE VIVIENDA CIUDAD Y
TERRITORIO**

Grupo de Talento Humano



CONTENIDO

1. MARCO ESTRATÉGICO	3
2. INTRODUCCIÓN	3
3. OBJETIVO	5
3.1 Objetivos específicos	5
4. ALCANCE.....	5
5. MARCO NORMATIVO.....	6
6. RESPONSABLES.....	8
7. BENEFICIARIOS.....	8
7.1 Obligaciones Beneficiarios.....	8
8. DEFINICIONES.....	9
8 DESARROLLO DEL PLAN	11
8.1 DIAGNÓSTICO.....	12
8.2. SENSIBILIZACIÓN.....	21
8.3. PRIORIZACIÓN DE TEMÁTICAS	21
8.4. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN:.....	23
8.5. OTRAS ACTIVIDADES ADICIONALES.....	23
8.5.1. Capacitaciones Individuales.....	23
8.6. RED INSTITUCIONAL	23
8.6.1 Semana de la Tics.....	24
8.6.2 Formadores internos.....	24
8.6.3 Capacitaciones por dependencia	24
8.7 RED INTERINSTITUCIONAL.....	24
8.7.1 Capacitación en brigadas de primeros auxilios.....	25

8.8 FORMACIÓN ESTRATÉGICA Y TÉCNICA.....	25
8.8.1 Entrenamiento en puesto de trabajo	26
8.8.2 Inducción	26
8.8.3 Inducción a servidores del nivel Directivo, asesor y Gerentes Públicos...	26
8.8.4 Reinducción	27
8.9 CRONOGRAMA PIC	27
9. RECURSOS	28
10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	28

1. MARCO ESTRATÉGICO

ARTICULACIÓN MARCO ESTRATÉGICO	
Objetivo de Desarrollo Sostenible	N/A
Plan Nacional de Desarrollo (vigencia)	Convergencia Regional
Plan Estratégico Sectorial (vigencia)	Por Definir
Plan Estratégico Institucional (vigencia)	Fortalecimiento Institucional y Gestión Social
Política Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso Institucional	Gestión Estratégica del Talento Humano

2. INTRODUCCIÓN

En el desarrollo del proceso de Planeación Estratégica de Formación y Capacitación del Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio “Hacia servidoras y servidores Públicos y una Gerencia Pública 4.0”, es importante establecer los aspectos fundamentales de la ruta de formación y capacitación para el 2025 en: cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento en puesto de trabajo que en suma coadyuvan a cumplir la misión de la entidad y a mejorar el desempeño de las y los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

En esta línea, el Departamento Administrativo de la Función Pública por medio del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y la guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, estableció los lineamientos, prioridades y mecanismos que todas las entidades del sector público deben atender para la formulación y aplicación de su Plan Institucional de Capacitación PIC.

Por lo tanto, el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio comprende El Plan Institucional de Capacitación - PIC, como el conjunto coherente de acciones de

Versión: 1

Fecha: 12/08/2024

Código: DET-PL-08

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 laboral de los empleados públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la entidad pública (Función Pública, 2023).

Teniendo en cuenta lo anterior, El Grupo de Talento Humano del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio consolidó la información necesaria en el 2024 para efectuar las acciones requeridas para construir el presente documento. El PIC 2025, busca formar y capacitar a las y los servidores públicos desde un enfoque holístico, no como una mera instrucción para un determinado empleo o requisito legal, sino desde una mirada estratégica, entendiendo el aprendizaje activo del adulto de manera integral, ampliando los conocimientos y habilidades de los servidores, fomentando su desarrollo profesional multidimensional, a través del desarrollo de competencias y capacidades cognoscitivas, socioafectivas y relacionales, incrementando y potenciando el desempeño laboral de las y los servidores, y sus equipos de trabajos, de tal manera que, la gestión institucional y pública permita el cumplimiento de los objetivos planteados por la entidad con una atención y un servicio eficiente, eficaz, efectivo y de calidad con calidez a la ciudadanía.

La formulación del PIC 2025 del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio se realiza a partir de un diagnóstico que detecta las necesidades de aprendizaje tanto de los servidores como de sus grupos de trabajo, por lo tanto, la recolección de estos insumos en el 2024 permitió identificar capacidades a fortalecer en los servidores públicos y sus equipos de trabajo para mejorar la gestión institucional.

Para lograr el cumplimiento de los objetivos se definieron, con el apoyo de las y los servidores de la entidad, las temáticas a fortalecer mediante capacitaciones en cada uno de los 6 ejes temáticos expuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Imagen 1. Ejes Temáticos PIC

Versión: 1

Fecha: 12/08/2024

Código: DET-PL-08

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023 – 2030

Así mismo, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el corazón y el activo más importante de una entidad, es por esto que, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a través de la Secretaría General y el Grupo de Talento Humano, está comprometido con la capacitación y formación integral de sus servidoras y servidores públicos mediante el Plan Institucional de Capacitación, el desarrollo de los programas de Inducción, Reinducción y entrenamiento en puestos de trabajo; por tal motivo y de acuerdo con lo señalado en los artículos 2.2.19.6.2 y 2.2.19.6.3 del Decreto 1083 de 2015, presenta el Plan Institucional de Capacitación del año 2025, siendo éste la hoja de ruta de las actividades a desarrollar durante la vigencia en materia de aprendizaje organizacional, formación y capacitación.

3. OBJETIVO

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación a través del Plan Institucional de Capacitación, buscando mejorar el desempeño de todos los servidores vinculados al Ministerio.

3.1 Objetivos específicos

Fomentar el desarrollo profesional de las y los servidores públicos, potenciando los conocimientos, aumentando y desarrollando habilidades aptitudinales y comportamentales, para la mejora continua de su desempeño profesional y de la gestión institucional.

Ejecutar a través de unidades de aprendizaje y enseñanza actualizadas sobre gestión pública la identidad del servidor público a mediano y largo plazo integrando a la cultura institucional el aprendizaje continuo.

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a las y los servidores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, el cumplimiento de las acciones de capacitación y formación facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel

Versión: 1

Fecha: 12/08/2024

Código: DET-PL-08

individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas.

5. MARCO NORMATIVO

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
La Constitución Política de Colombia de 1991	N/A	1991	Art. 53; La ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de educación superior: La ley 115 de 1994, Ley General de Educación.
Ley	190	1995	Estatuto Anticorrupción, Art. 7º. Se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.
Decreto Ley	1567	1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
Ley	909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones, en especial en el Art. 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.
Ley	1952	2019	Código Disciplinario Único, en el Art. 37 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley	1960	2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, Artículo 3º profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.
Decreto	1227	2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo Art. 65 se indica que: "los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que

Versión: 1

Fecha: 12/08/2024

Código: DET-PL-08

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.
Decreto	515	2006	Por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto	1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. "Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación." 1998, y en el artículo 2 menciona los "Programas de Formación y Capacitación".
Decreto	612	2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Resolución	545	2021	"Por la cual se modifica la Resolución No. 0958 de 2019, mediante la cual se modificó la Resolución No. 0955 del 22 de diciembre de 2017, que creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio."
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030	N/A	2023	El cual indica que la gestión estratégica del talento humano promueve la selección y captación de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta el desarrollo de las competencias laborales, perfilando capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles y cuantificables.
Modelo Integrado Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	N/A	N/A	Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

6. RESPONSABLES

El PIC al ser un proceso interdisciplinario en el cual convergen e intervienen: El Grupo de Talento Humano a través del Coordinador responsable entre otras de velar y hacer cumplir el régimen de la Función Pública en materia de Talento Humano; el Comité Institucional de Gestión y Desempeño instancia encargada de orientar, articular y ejecutar las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

7. BENEFICIARIOS

El Plan Institucional de Capacitación 2025 está dirigido a todos los servidores públicos de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, y Provisionalidad del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

7.1 Obligaciones Beneficiarios

Los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en las actividades de capacitación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Participar en la evaluación de las actividades contenidas en el Plan Institucional de Capacitación, así como de las sesiones de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reintroducción, según el caso, impartidos por la Entidad.
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.

8. DEFINICIONES

Aprendizaje Organizacional: Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar, y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional para generar nuevos conocimientos. (Barrera & Sierra 2014).

Andragogía: Es el proceso de enseñanza-aprendizaje enfocado en personas adultas (Knowles et al., 2005).

Capacitación: 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.

Competencias: 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; la capacidad es determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Cultura Organizacional: Conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas por un grupo de personas que permite enfocar todas sus actividades hacia una misma meta.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo.

Dimensión del Saber Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Dimensión del Saber Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desempeño.

Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

Educación formal: Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

Educación Informal: Oferta de capacitación que tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 2° del decreto 2888 de 2007).

Empleado Público: Persona natural que ejerce las funciones correspondientes a un empleo público. Su vínculo se realiza a través de un acto administrativo de nombramiento. Corresponde a funcionarios de carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento y remoción.

Gestión del Conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado.

Inducción: Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Profesionalización: Proceso de tránsito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel

Versión: 1

Fecha: 12/08/2024

Código: DET-PL-08

jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

Reinducción: Proceso que está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Red Institucional de Capacitación: El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio tiene conformada una Red Interinstitucional de Capacitación para los empleados públicos, con el objeto de apoyar el Plan Institucional de Capacitación.

Entrenamiento de puesto de trabajo: Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. De lo dispuesto en la Circular transcrita se puede establecer con toda claridad que el entrenamiento en el puesto de trabajo está dirigido a asimilar en la práctica requerimientos específicos que implican las funciones del empleo para el cual se ha posesionado y está ejerciendo el funcionario, a fin de que termine por adaptarse a la cultura institucional.

Servidor Público: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Servidor Público 4.0: Es aquella o aquel servidor cuyas capacidades cognitivas y habilidades sociales, actitudinales y digitales le permiten adaptarse exitosamente a entornos cambiantes para responder de manera efectiva en la ejecución de sus funciones con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio.

8 DESARROLLO DEL PLAN

El Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, está estructurado a partir de los siguientes seis (6) los ejes temáticos los cuales se desarrollan y explican en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030:

1. **Habilidades y Competencias:** Busca fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.
2. **Probidad, ética e identidad de lo público:** Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público y la identidad de las y los servidores, es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social.
3. **Territorio, vida y ambiente:** dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.
4. **Transformación digital y cibercultura:** proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.
5. **Mujeres, inclusión y diversidad:** propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz
6. **Paz total, memoria y derechos humanos:** Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

8.1 DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional tiene como propósito recopilar insumos para conocer los requerimientos de aprendizaje organizacional, tanto de las diferentes áreas de trabajo que componen el organigrama del Ministerio como a nivel individual de las y los servidores públicos.

Desde el Grupo de Talento Humano se realizó la evaluación y análisis de las capacitaciones y formaciones llevadas a cabo durante el año 2024, así como un estudio de necesidades en dos frentes: 1. Directivos y 2. funcionarios de Carrera y provisionales con el objetivo de priorizar y preseleccionar las temáticas en cada eje.

En aras de reconocer la opinión de los gerentes públicos de la entidad sobre las necesidades de formación y capacitación de las y los servidores, derivadas de un análisis de la evaluación del desempeño y de las políticas institucionales, se les remitió a los gerentes públicos, la encuesta de "detección de necesidades de aprendizajes para la conformación del PIC 2025". En este sentido para desarrollo del proceso de Planeación Estratégica de Formación y Capacitación del Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio "Hacia la Gerencia Pública 4.0", se consideró muy importante establecer los aspectos fundamentales y las expectativas desde la visión como gerentes públicos y/o líderes de procesos, sobre las necesidades de aprendizaje organizacional para sus equipos de trabajo, que permita fortalecer capacidades para alcanzar los objetivos institucionales.

A continuación, se presenta los resultados del instrumento de recolección de información de necesidades aprendizaje:

Directivos:

- Proceso: Se diseñó encuesta a Directivos con el objetivo de conocer sus preferencias de formación en sus equipos de trabajo.
- Divulgación: se compartió desde la coordinación del Grupo de Talento Humano mediante correo electrónico enlace para diligenciamiento de la encuesta.
- Resultados Encuesta

Importancia ejes temáticos:

Nivel de Prioridad	Eje temático PIC 2025
1	Probidad, ética e identidad de lo público.
2	Transformación digital y cibercultura.
3	Mujeres, inclusión y diversidad.
4	Territorio, vida y ambiente.
5	Paz total, memoria y derechos humanos.
6	Habilidades y competencias.

Versión: 1

Fecha: 12/08/2024

Código: DET-PL-08

Tabla 1: Resultado pregunta 1 Encuesta Directivos

El análisis de los resultados evidencia, que los directivos priorizan formación y aprendizaje en ejes temáticos de Probidad y Transformación Digital.

Temáticas en eje de “Paz total, memoria y derechos humanos”

Temática	Prioridad
Construcción de paz.	3
Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño.	3
Resolución/mitigación de conflictos.	3
Promoción y protección de los derechos humanos.	2
Historia social, política y económica del conflicto armado.	1
Desarme, desmovilización y reintegración.	0

Tabla 2: Resultado pregunta 2 Encuesta Directivos – Prioridad Temáticas en Eje 1

En este eje los directivos de manera equitativa resaltan que es importante formarse en construcción de paz modelos de seguimiento inversión pública y resolución de conflictos

▪ **Temáticas en eje de “Territorio, vida y ambiente”**

Temática	Prioridad
Políticas públicas en la gestión socio-territorial.	4
Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.	4
Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.	2
Priorización de la inversión social.	1
Servicio al ciudadano.	1
Incrementos sustanciales en la productividad y minimización de costos.	0

Tabla 3: Resultado pregunta 3 Encuesta Directivos – Prioridad Temáticas en Eje 2

▪ Temáticas en eje de **“Mujeres, inclusión y diversidad”**

Temática	Prioridad
Justicia de género, étnica y racial.	2
Cuidado y equidad en el marco de los derechos.	2
Liderazgo femenino.	2
Pensamiento crítico y estratégico.	2
Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.	2
Merito e inclusión y diversidad.	2

Tabla 4: Resultado pregunta 4 Encuesta Directivos – Prioridad Temáticas en Eje 3

En el eje de territorio vida y ambiente los directivos consideran que las políticas públicas en gestión socio territorial y los sistemas de información geográfica son importantes para considerarse la formación

▪ Temáticas en eje de **“Transformación digital y cibercultura”**

Temática	Prioridad
Big Data y analítica de datos.	3
Desarrollo de competencias digitales.	3
Apropiación y uso de la tecnología.	2
Smart Cities y su relación con el Estado.	2
Creatividad, pensamiento sistémico y trabajo en equipo.	2
Adaptación al cambio.	0

Tabla 5: Resultado pregunta 5 Encuesta Directivos – Prioridad Capacidades en Eje 4

Para este caso los directivos determinan que la priorización de formaciones en Big Data y análisis de datos y el desarrollo competencias digitales

▪ Temáticas en eje de **“Probidad, ética e identidad de lo público”**

Temática	Prioridad
Programación neurolingüística asociada al entorno público.	3
Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados.	3
valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia).	2
Régimen disciplinario - Obligación de denunciar irregularidades & Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022).	2
Identidad nacional y del servicio público.	1
Gobierno abierto.	1

Tabla 6: Resultado pregunta 6 Encuesta Directivos – Prioridad Capacidades en Eje 5

En el eje de probidad ética e identidad de lo público nuevamente los directivos determinaron que la programación neurolingüística asociada a lo público y los modelos gestión y presupuesto orientado a resultado son las formaciones prioritarias para este 2025

▪ Temáticas en eje de **“Habilidades y competencias”**

Temática	Prioridad
Pensamiento crítico y analítico.	4
Gestión documental.	2
Liderazgo efectivo.	2
Orientación a resultados, al usuario y a los ciudadanos.	2
Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos.	2
Creatividad e innovación.	0

Tabla 7: Resultado pregunta 7 Encuesta Directivos Habilidades y competencias en Eje 6:

De igual manera en el eje temático de habilidades y competencias la principal necesidad es la formación en pensamiento crítico y analítico.

Servidoras y servidores públicos:

- Proceso: utilizó el formato GTH-F-14 “Detección de necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO” con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación para su respectiva aplicación.
- Divulgación: se compartió desde el Grupo de Comunicaciones Estratégicas las piezas de sensibilización acompañadas de enlace para diligenciamiento virtual de la encuesta.
- Resultados:

- **Importancia de los ejes temáticos:**

Nivel de Prioridad	Eje temático PIC 2025
1	Habilidades y competencias.
2	Territorio, vida y ambiente.
3	Transformación digital y cibercultura.
4	Probidad, ética e identidad de lo público.
5	Paz total, memoria y derechos humanos.
6	Mujeres, inclusión y diversidad.

Tabla 8: Resultado pregunta 1 DNAO – Organizar ejes por prioridad

En este caso los servidores públicos determinaron de mayor importancia la formación en habilidades y competencias, seguido de territorio vida y ambiente, transformación digital y cibercultura.

- Temáticas en eje de **“Paz total, memoria y derechos humanos”**

Temática	Prioridad
Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades.	85

Versión: 1

Fecha: 12/08/2024

Código: DET-PL-08

Lenguaje concordante y de no discriminación	55
Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio.	54
Cultura de la Paz	50
Justicia transicional	46
Reforma institucional para la paz	40

Tabla 9: Resultado pregunta 2 DNAO – Prioridad Temáticas en Eje 1

En el caso del eje de paz los servidores determinaron mayoritariamente que el acceso a servicios básicos como: la salud, la educación, la vivienda son fundamentales para la vida digna y para reducir las desigualdades y son necesidades de formación.

▪ Temáticas en eje de **“Territorio, vida y ambiente”**

Temática	Prioridad
Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.	83
Energías limpias y conflictos socioambientales.	80
Flexibilidad y adaptación al cambio.	61
Mejoramiento de la comunicación.	45
Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.	31
Diseño centrado en el usuario	30

Tabla 10: Resultado pregunta 3 DNAO – Prioridad Temáticas en Eje 2

Para el eje de territorio vida y ambiente, los servidores mayoritariamente determinaron que: cambio climático y desafío de la ciudadanía, además de energías limpias y conflictos socioambientales son prioridad de formación.

▪ Temáticas en eje de **“Mujeres, inclusión y diversidad”**

Temática	Prioridad
Tolerancia cero a la violencia de género y nuevas masculinidades	61
Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad.	55
Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.	54
Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad).	53
Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario.	53
Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio histórica y política.	46
Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario.	8

Tabla 11: Resultado pregunta 4 DNAO – Prioridad Temáticas en Eje 3

En el eje mujeres inclusiones y diversidad los servidores determinaron que la formación prioritaria es_ tolerancia cero hacia la violencia de género y nuevas masculinidades, y la ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad.

▪ Temáticas en eje de **“Transformación digital y cibercultura”**

Temática	Prioridad
Teletrabajo, Seguridad y salud en el trabajo	71
Seguridad digital.	69
Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial.	64
Ética en el contexto digital y de manejo de datos.	44
Programación en Python y R.	42
Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo.	40

Tabla 12: Resultado pregunta 5 DNAO – Prioridad Capacidades en Eje 4

En el eje de transformación digital los servidores concluyeron que la formación en prioridad es teletrabajo seguridad y salud en el trabajo y seguridad digital.

▪ Temáticas en eje de **“Probidad, ética e identidad de lo público”**

Temática	Prioridad
Principios de la Función Pública.	84
Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés) - Régimen Disciplinario.	80
Honradez en lo Público.	64
Conocimiento crítico de los medios.	37
Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.	37
Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).	28

Tabla 13: Resultado pregunta 6 DNAO – Prioridad Capacidades en Eje 5

En este eje los servidores votaron por la formación prioritariamente de principios de la función pública y la política de integridad, código de integridad, conflictos de interés y régimen disciplinario.

▪ Temáticas en eje de **“Habilidades y competencias”**

Temática	Prioridad
Inteligencia emocional.	82
Aprendizaje continuo.	73
Herramientas para la obtención de resultados.	62
Gestión del Talento Humano por Competencias.	47
Liderazgo en entornos digitales.	35
Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes.	31

Tabla 14: Resultado pregunta 7 DNAO – Prioridad Capacidades en Eje 6

Y para el eje de competencias y habilidades con gran importancia los servidores escogieron la formación de inteligencia emocional y aprendizaje continuo.

Una vez aplicada la encuesta se realizó, desde el Grupo de Talento Humano-GTH, un proceso de priorización de temáticas en cada uno de los seis (6) ejes temáticos el fortalecimiento con los ejes y temáticas escogidas por las y los servidores y con ello construir el contrato con la institución de educación superior además del fortalecimiento del idioma inglés y un segundo idioma como el francés.

8.2. SENSIBILIZACIÓN

La fase de sensibilización busca generar conciencia en toda la cultura organizacional sobre la importancia de la permanente cualificación y el desarrollo de competencias a partir de los diferentes procesos y programas de capacitación y formación que imparte la entidad. Para dar aplicación a esta fase se efectuó una estrategia de comunicaciones que contempló piezas informativas con definiciones sustanciales acerca del papel que cumplen el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020-2030, y el Plan Institucional de Capacitación PIC en las entidades del sector público.

Las piezas fueron publicadas en la intranet del Ministerio y para su mayor alcance, fue enviado un correo electrónico a todos los funcionarios.

8.3. PRIORIZACIÓN DE TEMÁTICAS

De acuerdo con los resultados de la encuesta de detección de necesidades organizacional, se priorizaron las siguientes 14 temáticas con mayor votación entre los 6 Ejes Temáticos elegidos por los servidores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio:

No.	Ejes	Temáticas	No. Servidores Públicos proyectados para recibir la formación
1.	Habilidades y Competencias	1. Inteligencia emocional	15 a 20
		2. Aprendizaje continuo.	15 a 20

No.	Ejes	Temáticas	No. Servidores Públicos proyectados para recibir la formación
2.	Probidad, ética e identidad de lo público	3. Principios de la Función Pública. 4. Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés) -Régimen Disciplinario.	15 a 20
		5. Honradez en lo Público.	15 a 20
3.	Territorio, vida y ambiente	6. Energías limpias y conflictos socioambientales.	15 a 20
		7. Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.	15 a 20
4.	Transformación digital y cibercultura	8. Teletrabajo, Seguridad y salud en el trabajo 9. Seguridad digital. 10. Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial.	15 a 20
5.	Mujeres, inclusión y diversidad	11. Tolerancia cero a la violencia de género y nuevas masculinidades	15 a 20
		12. Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad.	15 a 20
6.	Paz total, memoria y derechos humanos	13. Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades.	15 a 20
		14. Lenguaje concordante y de no discriminación.	15 a 20

Por otro lado, como resultado de la encuesta de necesidades de aprendizaje, se determinó que sería importante continuar con el fortalecimiento del idioma inglés u otro segundo idioma.

MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN:

Matriz Operativa del Plan						
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización
Gestión Estratégica de Talento Humano	Coordinador Grupo de Talento Humano	Implementar el Plan Institucional de Capacitaciones del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	Cumplir el 100% del plan Institucional de Capacitación	Avance en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación/Cronograma de Implementación de las acciones de Plan Institucional de Capacitaciones.	01/02/2024	31/12/2024

8.5. OTRAS ACTIVIDADES ADICIONALES

En el marco del plan de capacitación 2025, se hace necesario considerar otras actividades adicionales, tales como: capacitaciones individuales, red institucional e interinstitucional y formación estratégica y técnica. Se detallan así:

8.5.1. Capacitaciones Individuales

Teniendo en cuenta los valores y principios de igualdad, transparencia, equidad y oportunidad, un funcionario de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, y/o Provisionalidad, puede solicitar una capacitación individual (educación informal) con costo.

Dicha capacitación debe estar relacionada con los lineamientos estratégicos de la entidad y debe tener como objetivo la actualización y profundización en conocimientos propios de la dependencia a la cual, el funcionario hace parte. Es decir, las temáticas deben estar relacionadas al cargo y la gestión administrativa que desempeña en la entidad.

La aprobación de ese tipo de capacitaciones estará sujeta a recursos disponibles desde el Grupo de Talento Humano, cumplimiento de requisitos, orden de solicitud y al estricto cumplimiento del procedimiento.

8.6. RED INSTITUCIONAL

Está conformada por dos grandes estrategias para la transferencia de conocimiento, el de los formadores internos y el de capacitaciones por dependencia. Es así, en conjunto y con metodologías mediadas por las tecnologías de la innovación y la comunicación como se propicia un ambiente de aprendizaje y fortalecimiento

Versión: 1

Fecha: 12/08/2024

Código: DET-PL-08

profesional de los servidores públicos, como también el logro de los objetivos del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio. Se describen a continuación.

8.6.1 Semana de la Tics

En articulación con la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, se efectuará talleres de diferentes temáticas relacionadas con herramientas tecnologías relacionadas con: Datos Geoespaciales, Redes, Seguridad de la Información entre otros. Es semana se efectuará en el primer semestre del año 2025.

8.6.2 Formadores internos

En el marco del Manual GTH - M - 03 "Programa de Formadores Internos", el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio cuenta con un equipo de Formadores Internos, conformado por funcionarios y contratistas de la entidad, con experiencia docente, pasión y motivación por compartir conocimientos de carácter misional y administrativo que hace parte de la gestión institucional.

Con el apoyo del equipo de Formadores Internos, se realizan capacitaciones dirigidas a todos los funcionarios y contratistas de la entidad, de acuerdo con las necesidades de capacitación que puedan surgir durante la vigencia.

8.6.3 Capacitaciones por dependencia

Con el propósito de velar por el cumplimiento de la política del MIPG "Gestión del Conocimiento y la Innovación" y fortalecer la cultura de la transferencia del conocimiento al interior del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, las capacitaciones que desarrollen las Dependencias directamente o a través de sus propios recursos, deben ser reportadas por el jefe inmediato a la Coordinación del Grupo de talento Humano, tan pronto es finalizada la capacitación haciendo entrega del material para que a su vez se ubique en el espacio de "Capacitaciones Internas" de Share Point y pueda ser de libre consulta por el personal vinculado a la entidad. Algunos de los entregables pueden ser:

- Grabaciones de las capacitaciones cuando sean realizadas a través de plataformas como Teams, Google Meet, etc.
- Presentaciones PPT con el contenido de la capacitación impartida.
- Listado de asistencia.
- Otro material objeto de la capacitación.

8.7 RED INTERINSTITUCIONAL

De acuerdo con el principio rector de la Economía establecida en el Decreto Ley 1567 de 1998 el cual indica: "En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional"; el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, trabajará en cooperación con la red interinstitucional pública a través de cursos, capacitaciones, charlas, talleres entre otros, organizados con el apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP), la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (MinTIC).

Algunas de estas actividades estarán encaminadas a fortalecer competencias en aspectos como los siguientes:

- Formación Tratamiento de datos personales
- Servicio y Atención al ciudadano
- Lenguaje Claro
- Lengua de señas
- Organización de archivos
- Componente de Transparencia y Acceso a la Información Pública PAAC
- Componente de Rendición de Cuentas PAAC
- Componente de Integridad y Conflicto de Interés
- Herramientas ofimáticas como Excel, Word, Power Point etc.
- Capacitaciones a Gerentes Públicos
- Formación a través de los cursos de la plataforma universitaria de MINTIC

8.7.1 Capacitación en brigadas de primeros auxilios.

Dada la importancia identificada por el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo de Talento Humano de mantener actualizado y capacitado al equipo de funcionarios voluntarios de respuesta ante emergencias y desastres de la entidad, se contempló en el desarrollo del PIC 2025 cursos de actualización de primeros auxilios a servidores públicos pertenecientes a la Brigada de Emergencias del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, y servidores públicos que deseen formarse en esta importante temática.

8.8 FORMACIÓN ESTRATÉGICA Y TÉCNICA

Desde el Grupo de Talento Humano se determinó que los procesos y actividades relacionadas con la preparación para la ejecución y desarrollo de actividades de cada uno de las y los servidores públicos será conocido como la formación estratégica, holística y técnica.

De esta manera, se identifican como parte fundamental en el proceso de vinculación el entrenamiento en el puesto de trabajo y la inducción. Así mismo, y con el objetivo de mantener actualizados a los funcionarios de las líneas estratégicas del Ministerio, normatividad, Planes, Programas y Proyectos se tiene en cuenta esta formación técnica la Reinducción.

8.8.1 Entrenamiento en puesto de trabajo

Según concepto 080561 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública el entrenamiento en puesto de trabajo es “la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata”.

Es así, que le corresponde al superior inmediato del servidor público vinculado o reubicado, proporcionar los lineamientos de aprendizaje y orientación precisa de las funciones a desarrollar, los procesos, procedimientos, objetivos, indicadores, plan de acción, programas proyectos específicos y en general todo lo concerniente al funcionamiento interno de la dependencia.

8.8.2 Inducción

La inducción en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio tiene como objetivo suministrar información general, amplia y suficiente de la Entidad que permita la ubicación del nuevo empleado público y la importancia de su rol dentro del Ministerio, para fortalecer su sentido de pertenencia y su adaptación a la cultura de la entidad y servicio público, con el fin de que el nuevo servidor desarrolle su trabajo de manera eficiente, segura y autónoma; interiorice el código de integridad y los principios que rigen la administración pública.

La inducción inicia desde el momento de la vinculación del nuevo empleado público al Ministerio, y termina con el formato diligenciado del Sistema Integrado de Gestión denominado Entrenamiento en el Puesto de Trabajo, el cual se archiva en su respectiva historia laboral.

8.8.3 Inducción a servidores del nivel Directivo, asesor y Gerentes Públicos.

Desde el PIC, se generarán espacios de formación e inducción de forma continua a directores, subdirectores, asesores y jefes de dependencia sobre la cultura organizacional del Ministerio, gestión de la contratación pública y su normatividad aplicable y los principios de integridad de los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios; los cuales se realizarán una vez por trimestre, estas

Versión: 1

Fecha: 12/08/2024

Código: DET-PL-08

sesiones estarán liderada por la Secretaría General; y deberán ser socializados por los servidores del nivel Directivo, asesor y Gerentes Públicos a sus equipos de trabajo.

8.8.4 Reinducción

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten.

A través de la reinducción se busca reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos, para el desarrollo de la misión de la entidad y el logro de los objetivos estratégicos.

Se aplica a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad.

8.9 CRONOGRAMA PIC

No	<u>ACTIVIDADES CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2025</u>	Ejes Tematico	MES EJECUTADO 2025											
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
1	Red Institucional de Formadores Internos	N.A												
2	Habilidades Conversacionales y Coaching	6. Habilidades y competencias.												
3	Desarrollo sostenible (Cambio Climático)	2. Territorio, vida y ambiente.												
4	Ciclo de los proyectos, Gestión de proyectos, Retos en proyectos con metodología Ágil	6. Habilidades y competencias.												
5	Gestión de proyectos usando marcos de trabajo ágiles	3. Transformación digital y cibercultura.												
6	(LSC) Lengua de Señas Colombiana	6. Habilidades y competencias.												
7	Gestión documental	6. Habilidades y competencias.												
8	Aplicación de los Sistemas de información Geográfica (SIG) para la toma de decisiones	2. Territorio, vida y ambiente.												
9	Analítica de Datos	6. Habilidades y competencias.												
10	Servicio al usuario	6. Habilidades y competencias.												
11	Ciudadano promotor de paz	1. Paz total, memoria y derechos humanos.												
12	Inducción	N/A												
13	Reinducción	N/A												

Versión: 1

Fecha: 12/08/2024

Código: DET-PL-08

9. RECURSOS

Nombre del Proyecto de Inversión: Fortalecimiento de las capacidades estratégicas y de apoyo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a nivel nacional.

Código BPIN: 2017011000134

Objetivo Específico del BPIN: Fortalecer las habilidades y competencias del recurso humano de la entidad.

Actividad del BPIN a afectar: Prestar los servicios de educación y capacitación contemplados en el Plan Institucional de Capacitación.

Presupuesto: \$200.000.000 COP

Una vez realizado el estudio de mercado, la Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano, ejecutará aquellas capacitaciones que resulten viables presupuestalmente.

10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Matriz Operativa del Plan							Seguimiento	
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Avance cuantitativo	Avance cualitativo
Gestión Estratégica de Talento Humano	Coordinador Grupo de Talento Humano	Desarrollo de las actividades definidas en el cronograma del Plan Institucional de capacitación	Cumplir el 100% del plan Institucional de Capacitación	Avance en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación	01/02/2024	31/12/2024		

El seguimiento al Plan Institucional de Capacitación se realizará a través de la medición del indicador "avance en la ejecución del Plan Institucional de

Versión: 1

Fecha: 12/08/2024

Código: DET-PL-08

Capacitación”, el cual cuenta con su respectiva ficha técnica y es parte integral del Plan de Acción Institucional. Toda vez que, el presente Plan está articulado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, como líder de cada plan, se realizará seguimiento constante a las actividades definidas en la matriz operativa.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
01	XX/XX/XX	Comité Institucional de Gestión y Desempeño -CIDG	Formulación del Plan Institucional de Capacitación