

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

**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.....	9
8.	DEFINICIONES.....	9
8	DESARROLLO DEL PLAN	12
8.1	DIAGNÓSTICO.....	13
8.2.	SENSIBILIZACIÓN	17
8.3.	PRIORIZACIÓN DE TEMÁTICAS.....	17
8.5.	OTRAS ACTIVIDADES ADICIONALES.....	19
8.5.1.	Capacitaciones Individuales	19
8.6.	RED INSTITUCIONAL	20
8.6.1	Evento MESTIC	20
8.6.2	Formadores internos.....	20
8.6.3	Capacitaciones por dependencia	20
8.7	RED INTERINSTITUCIONAL.....	21
8.7.1	Capacitación en gestión del riesgo.....	21
8.8.1	Entrenamiento en puesto de trabajo	22
8.8.2	Inducción	22
8.8.3	Inducción a servidores del nivel Directivo, asesor y Gerentes Públicos.....	23
8.8.4	Reinducción	23
8.9	CRONOGRAMA PIC	23
9.	RECURSOS	24
10.	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN.....	25

1. MARCO ESTRATÉGICO

ARTICULACIÓN MARCO ESTRATÉGICO	
Objetivo de Desarrollo Sostenible	
Plan Nacional de Desarrollo (vigencia)	
Plan Estratégico Sectorial (vigencia)	
Plan Estratégico Institucional (vigencia)	
Política Modelo Integrado de Planeación y Gestión	
Proceso Institucional	

2. INTRODUCCIÓN

En el desarrollo del proceso de Planeación Estratégica de Formación y Capacitación del Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio “Orientado a la construcción de una Gerencia Pública 4.0” se precisa establecer los contenidos, las modalidades y los tipos fundamentales de la ruta de formación y capacitación para el 2026; de este modo, se perfila la realización de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento en puesto de trabajo que aporten de manera significativa al cumplimiento de la misión de la entidad; así como, 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.

En este sentido, el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio asume El Plan Institucional de Capacitación - PIC, como el 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 habilidades y competencias; así como, 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).

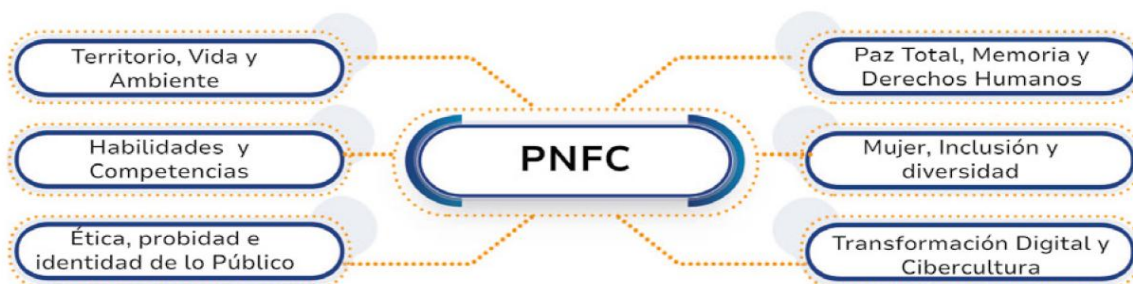
Teniendo en cuenta lo anterior, el Grupo de Talento Humano del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio consolidó la información necesaria en el 2025 para efectuar las acciones requeridas para construir el presente documento. El PIC 2026, busca formar y capacitar a las y los servidores públicos desde un enfoque holístico, que reconoce las diferentes aristas que constituyen la condición humana y los diferentes factores que determinan el funcionamiento de los equipos de trabajo. Así, desde una mirada estratégica se reconoce la andragogía como una perspectiva que permite comprender el modo en el que se desarrollan los procesos de aprendizaje de los adultos que son miembros de las organizaciones.

La formulación del PIC 2026 del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio se realiza a partir de un diagnóstico que favorece la detección de las necesidades de aprendizaje tanto de los servidores como de sus grupos de trabajo; por lo tanto, la recolección de estos insumos en el 2025 permitió identificar capacidades a fortalecer en los servidores públicos y sus equipos de trabajo con miras a mejorar la gestión institucional.

Para formular y definir los objetivos para el PIC 2026, se reconocieron las voces de los diferentes servidores y servidoras de la entidad y se establecieron las temáticas a fortalecer en cada uno de los 6 ejes expuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, tal como se observa en la figura 1.

Figura 1

Ejes Temáticos PIC



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

Nota. Los ejes temáticos se extraen del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023 – 2030

Así mismo, resultado determinante reconocer que 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

- Promover el desarrollo profesional de las y los servidores públicos mediante la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y destrezas; el perfilamiento de experticias y el robusteciendo de actitudes y comportamientos para la mejora continua de su desempeño profesional y de la gestión institucional.
- Favorecer la construcción de una cultura institucional que participa en procesos de aprendizaje continuo y que esta abierta y dispuesta al cambio y a la reconfiguración de sus comprensiones, en pro del logro de las misionalidades de la entidad y de los seres humanos que la conforman.

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a las y los servidores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio; con el cumplimiento de las acciones de capacitación y formación se facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas.

5. MARCO NORMATIVO

En la Tabla 1 que se presenta a continuación se describen algunos elementos normativos que sustentan, determinan y justifican el diseño y desarrollo de los Planes de Capacitación Institucional.

Tabla 1

Marco Normativo Plan Institucional de Capacitación

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 pública 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

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			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 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	N/A	2023	El cual indica que la gestión estratégica del

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030			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 diseño, desarrollo y ejecución del PIC -debido a su naturaleza interdisciplinario y de vital importancia para las entidades estatales- implica la participación de diferentes dependencias actores: 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 2026 está dirigido a todas y 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 en sus puestos de trabajo y en la entidad en general.
- 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 y realizar la entrega de los insumos que evidencien su compromiso.
- Servir como agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.

8. DEFINICIONES

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

Andragogía. Se refiere a las reflexiones, conocimientos y metodologías vinculadas a los procesos de enseñanza y aprendizaje enfocados a 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. Esto, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, la mejora en la prestación de servicios a la comunidad, la eficiencia en el desempeño del cargo y el 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. Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes involucradas en el desempeño de una actividad de un grado medio o alto de complejidad. Se sitúa en un contexto específico y responde a las particularidades de una actividad sobre la que ya se tiene cierto nivel de dominio.

Cultura Organizacional. Conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas por un grupo de personas que orientan su actuar hacia una meta común.

Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional: Consiste en identificar las carencias, necesidades y vacíos de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que afectan la ejecución de sus funciones y les impiden alcanzar el nivel de competencia requerido para ejecutar un 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. Implica 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.

Dimensión del saber saber. Constituyen los conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar una actividad o para poder resolver los retos laborales en la cotidianidad de las organizaciones.

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 2º 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; implica la capitalización y la transferencia del conocimiento que posee la organización.

Inducción. Proceso orientado a introducir al nuevo servidor en las dinámicas de la cultura organizacional y en el sistema de valores de la entidad; tiene el propósito de 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 que implica el tránsito de una persona desde su ingreso al servicio público hasta su posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización minimiza las brechas que puedan existir entre los conocimientos previos que posea 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.** Las actividades de capacitación que se ejecutan en este eje buscan fortalecer o desarrollar competencias laborales, para complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias orientados a 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.** Se encamina a fomentar el 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.** Busca brindar los conocimientos y desarrollar habilidades en las y los servidores para interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.
4. **Transformación digital y cibercultura.** Este eje focaliza su atención en la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la adquisición de 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.** En este eje se 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:** Los procesos de capacitación para este eje se orientan 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 las necesidades 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 realizaron tres acciones para realizar el diagnóstico de necesidades (1) evaluación y análisis de las encuestas de satisfacción de las capacitaciones desarrolladas en el marco del PIC 2025; (2) diseño y ejecución de seis grupos focales para reconocer -de manera directa- y desde las narrativas de los diferentes equipos de trabajo sus intereses, percepciones y requerimientos y (3) diseño, divulgación y aplicación de la encuesta de detección de necesidades de aprendizaje organizacional.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de las encuestas de satisfacción aplicadas.

Tabla 2

Importancia ejes temáticos

Nivel de Prioridad	Eje temático PIC 2026
1	Transformación digital y cibercultura
2	Habilidades y competencias
3	Territorio, vida y ambiente
4	Probidad, ética e identidad de lo público

5	Paz total, memoria y derechos humanos.
6	Mujeres, inclusión y diversidad

Como se observa en la Tabla 1 los resultados evidencian que el eje que se percibe de mayor importancia es el de transformación digital y cibercultura, seguido del de habilidades y competencias y el de Territorio de vida y ambiente.

Tabla 3

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

Temática	Prioridad
Justicia transicional y derechos humanos	30%
Paz total y territorios de vida	24%
Hitos de la historia de Colombia y Brechas de desigualdad	23%
Rutas de atención y revictimización	23%

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

En este eje los encuestados resaltan que es importante formarse en Justicia transicional y derechos humanos y, en Paz total y territorios de vida.

Tabla 4

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

Temática	Prioridad
Formulación de proyectos desde el reconocimiento de los territorios	23%
Formulación de planes de gestión estratégica sostenibles	22%
Participación ciudadana y organización comunitaria	20%
Estrategias de desarrollo urbano y prototipos de vivienda sostenible	18%
Cambio climático, contaminación y territorios vulnerables	17%

Para este eje los encuestados explicitan que es relevante recibir capacitaciones en formulación de proyectos y planes de gestión estratégica y sostenible desde el reconocimiento de los territorios; así como, en participación ciudadana y organización comunitaria.

Tabla 5

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

Temática	Prioridad
Inclusión laboral y calidad de vida	28%
Brechas de género y planes de acción para su minimización en las entidades estatales	29%
Conductas de discriminación -género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas tensiones y oportunidades	22%
Rupturas en las perspectivas de género tensiones y caminos de reconciliación	15%
Movimientos feministas en la garantía de derechos: <i>consideraciones sociales, históricas y políticas</i>	6%

Como se observa en la Tabla 5 para el eje Mujeres, Inclusión y Diversidad los encuestados consideran que se precisa recibir capacitaciones en inclusión laboral y calidad de vida; así como, en brechas de género y planes de acción para su minimización en las entidades estatales.

Tabla 6

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

Temática	Prioridad
Estrategias para el uso de la inteligencia artificial en contextos estatales	73
Manejo de bases de datos y optimización de la fuerza laboral	63
Inteligencia artificial aplicada al geoprocesamiento de datos	53
Georreferenciación en tableros de control y publicidad en la Web	49

Programación en Python y R	38
Herramientas de ciberhigiene para la protección de los datos	23
Riesgos ergonómicos asociados a los puestos de trabajo	16

Para este caso los encuestados determinan que para este eje se deben priorizar temáticas vinculadas a estrategias para el uso de la inteligencia artificial en contextos estatales y Manejo de bases de datos y optimización de la fuerza laboral.

Tabla 7

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

Temática	Prioridad
Naturaleza de los actos de corrupción, conflictos de interés y transparencia	30%
Código de integridad y acciones disciplinarias	29%
Derechos sindicales, humanos y no estigmatización	22%
Medios de comunicación y narrativas sociales	20%

En el eje de probidad ética e identidad de lo público consideran prioritario que las capacitaciones se centren en la Naturaleza de los actos de corrupción, conflictos de interés y transparencia y, en el Código de integridad y acciones disciplinarias

Tabla 8

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

Temática	Prioridad
Autorregulación emocional y entornos laborales	33%
Liderazgo y desempeño de los equipos de trabajo	33%
Oportunidades comunicativas y gestión organizacional	33%

De igual manera para el eje temático de habilidades y competencias la principal necesidad es la formación en Autorregulación emocional y entornos laborales y, Liderazgo y desempeño de los equipos de trabajo

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 escogidos por las y los servidores; para posteriormente construir el contrato con la institución de educación superior. Adicionalmente se propone incorporar en el PIC capacitaciones orientadas al 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.

8.3. PRIORIZACIÓN DE TEMÁTICAS

De acuerdo con la triangulación de la información obtenida mediante las encuestas de satisfacción; la información recolectada en los grupos focales y los intereses expresos en las encuestas de detección de necesidades organizacional, se priorizaron las siguientes 16 temáticas de los 6 Ejes Temáticos elegidos por los servidores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

Tabla 9

Temáticas priorizadas para el PIC 2026

No.	Ejes	Temáticas	Participantes
1.	Habilidades y Competencias	Curso 1. Liderazgo y desempeño de los equipos de trabajo.	15 a 20
		Curso 2. Autorregulación emocional y procesos comunicativos.	15 a 20
2.	Probidad, ética e identidad de lo público	Curso 1. Código de integridad y acciones disciplinarias.	15 a 20
		Curso 2. Derechos sindicales, humanos y no estigmatización.	15 a 20
		Curso 3. Buenas prácticas en estrategias de transparencia y lucha contra la corrupción (identificación de delitos contra la administración pública)	
3.	Territorio, vida y ambiente	Curso 1. Formulación de planes y proyectos sostenibles desde el reconocimiento de los territorios.	15 a 20
		Curso 2. Transición energética - fuentes no convencionales de energía para proyectos de Vivienda y APSB	15 20
		Curso 3. Transformación del conflicto y metodologías participativas para trabajo comunitario.	
4.	Transformación digital y cibercultura	Diplomado 1. Diplomado de 80 horas sobre Estrategias para el uso de la Inteligencia Artificial en Contextos Estatales	15 a 20
		Curso 1. Power-BI para optimizar la gestión en las organizaciones.	
5.	Mujeres, inclusión y diversidad	Curso 1. Inclusión laboral y calidad de vida	15 20
		Curso 2. Brechas de género y planes de acción para su minimización en las entidades estatales.	15 a 20
6.	Paz total, memoria y derechos humanos	Curso 1. Justicia transicional y derechos humanos.	15 20
		Curso 2. Paz total y territorios de vida	15 a 20
7.	Segunda lengua	Curso 1. Inglés 1 – Básico 2	25 30
		Curso 2. Inglés 2 – Intermedio	
		Curso 3. Frances 1- Básico	25 30
		Curso 4. Frances 2 – Intermedio	

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. Así mismo algunas de las apuestas de capacitación que se proponen priorizarán la participación de directivos.

MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN

Tabla 10

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.	01/02/2026 / 03/12/2026

8.5. OTRAS ACTIVIDADES ADICIONALES

En el marco del plan de capacitación 2026, 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 que favorecen la transferencia de conocimiento (1) formadores internos y (2) capacitaciones por dependencia. Con metodologías mediadas por las tecnologías de la innovación y la comunicación se crean ambientes de aprendizaje orientados al fortalecimiento 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 Evento MESTIC

En articulación con la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, se efectuará evento de MESTIC la cual es una estrategia para el cumplimiento del Dominio de Uso y Apropiación de Gobierno Digital.

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 altos niveles de experticia en algunos de los campos misionales y administrativos 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 que puedan surgir durante la vigencia. Es una estrategia que permite reconocer los faros de conocimiento al interior de la entidad y capitalizar el conocimiento propio del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

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, una vez finalice la capacitación deberán hacer 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 Colombiana
- 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
- Otros

8.7.1 Capacitación en gestión del riesgo

Dada la importancia identificada por el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo de Talento Humano y por el Grupo de Innovación y Mejoramiento Institucional de mantener actualizado y capacitado al equipo de funcionarios en Gestión del Riesgo se realizarán procesos de capacitación en las siguientes temáticas:

- Tema 1. Elementos Básicos de la Gestión del Riesgo
- Tema 2. Escenarios Distritales de Riesgo (toda la entidad)
- Tema 3. Sistema de alerta Bogotá. Herramienta de Monitoreo del Riesgo para tomar decisiones informadas (Directivos y equipo SST)

- Tema 4. Lavado de Activos (LA) y Financiación del Terrorismo (FT)
- Tema 5. Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (FP)
-LA/FT/FP,

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 denominado 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 orientaciones precisas 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; principios de integridad de los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios; derechos sindicales y no estigmatización. Las capacitaciones se realizarán una vez por trimestre, 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.

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

Eje	Actividad	E	F	M	A	M	Jun	Jul	Ag	Sep	Oct	Nov	Dic
Todos los ejes	Formadores Internos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Todos los ejes	Formación Directivos y asesores			X			X		X			X	
Habilidades y Competencias	Curso 1. Liderazgo y desempeño de los equipos de trabajo.	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											
	Curso 2. Autorregulación emocional y procesos comunicativos.	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											
Probidad, ética e identidad de lo público	Curso 1. Código de integridad y acciones disciplinarias.	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											
	Curso 2. Derechos sindicales, humanos y no estigmatización.	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											

	Curso 3. Buenas prácticas en estrategias de transparencia y lucha contra la corrupción (identificación de delitos contra la administración pública)	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											
Territorio, vida y ambiente	Curso 1. Formulación de planes y proyectos sostenibles desde el reconocimiento de los territorios.	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											
	Curso 2. Transición energética - fuentes no convencionales de energía para proyectos de Vivienda y APSB	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											
	Curso 3. Transformación del conflicto y metodologías participativas para trabajo comunitario.	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											
Transformación digital y cibercultura	Diplomado 1. Diplomado de 80 horas sobre Estrategias para el uso de la Inteligencia Artificial en Contextos Estatales	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											
	Curso 1. Power-BI para optimizar la gestión en las organizaciones.	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											
Mujeres, inclusión y diversidad	Curso 1. Inclusión laboral y calidad de vida	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											
	Curso 2. Brechas de género y planes de acción para su minimización en las entidades estatales.	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											
Paz total, memoria y derechos humanos	Curso 1. Justicia transicional y derechos humanos.	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											
	Curso 2. Paz total y territorios de vida	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											
Segunda lengua	Curso 1. Inglés 1 – Básico 2	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											
	Curso 2. Inglés 2 – Intermedio	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											
	Curso 3. Frances 1- Básico	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											
	Curso 4. Frances 2 – Intermedio	Según cronograma que se establezca con la entidad a cargo											
	Gestión del Riesgo	Según cronograma de la entidad que oriente											
NA	Inducción		x			x					x		
NA	Reinducción			x									

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: \$250.000.000 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	01/02/2026	31/12/2026		

El seguimiento al Plan Institucional de Capacitación se realizará a través de la medición del indicador "*avance en la ejecución del Plan Institucional de 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	30/02/2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIDG	Formulación del Plan Institucional de Capacitación
02	29/02/2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIDG	Actualización del Plan Institucional de Capacitación