



Plan Institucional de Capacitación 2024

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| 1. DEFINICIONES | 4 |
| 2. OBJETIVO | 9 |
| 3. BENEFICIARIOS | 9 |
| 3.1 OBLIGACIONES BENEFICIARIOS | 9 |
| 4. MARCO NORMATIVO | 10 |
| 5. DESARROLLO DEL PIC 2024 | 12 |
| 5.1. SENSIBILIZAR | 13 |
| 5.2 DIAGNÓSTICAR | 16 |
| 5.3 FORMULAR..... | 22 |
| 5.3.1. Recursos disponibles..... | 23 |
| 5.3.2 Priorización temáticas: | 23 |
| 5.3.2.1 Temáticas por eje | 24 |
| 5.4 IMPLEMENTAR | 25 |
| 5.5 REALIZAR SEGUIMIENTO | 26 |
| 5.6 EVALUACIÓN DEL PIC 2024 | 26 |
| 6. OTRAS ACTIVIDADES ADICIONALES | 28 |
| 6.1 CAPACITACIONES INDIVIDUALES | 28 |
| 6.1.1 Procedimiento para aplicar..... | 29 |
| 6.1.2 Criterios de aprobación | 29 |
| 6.1.3 Obligaciones de beneficiarios..... | 30 |
| 6.2 RED INSTITUCIONAL | 31 |
| 6.2.1 Formadores internos | 31 |
| 6.2.2 Capacitaciones por dependencia | 32 |
| 6.3 RED INTERINSTITUCIONAL..... | 32 |
| 6.4 FORMACIÓN ESTRATÉGICA Y TÉCNICA | 33 |
| 6.4.1 Entrenamiento en puesto de trabajo..... | 33 |
| 6.4.2 Inducción..... | 34 |
| 6.4.3 Reinducción..... | 35 |
| 6.5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A OTRAS ACTIVIDADES ADICIONALES . | 35 |

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y La guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, señala 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.

El Plan Institucional de Capacitación PIC, es 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 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 para una entidad pública (Función Pública, 2023).

Teniendo en cuenta lo anterior, El Grupo de Talento Humano del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio realiza desde finales del 2023 las acciones necesarias para construir el presente documento. El PIC 2024 buscará la ampliación de conocimientos y habilidades de los servidores públicos, fomentar su desarrollo profesional, fortalecer sus competencias y capacidades, incrementar su productividad y potenciar su desempeño laboral, de tal manera que, la gestión institucional y pública apunte al cumplimiento de los objetivos planteados por la entidad con una atención y un servicio eficiente, eficaz, efectivo y de calidad a la ciudadanía.

La formulación del PIC 2024 del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio se realiza a partir de un diagnóstico de necesidades de aprendizaje, el cual, permitió identificar capacidades a fortalecer en los servidores públicos para mejorar la gestión institucional.

Para lograrlo, se definieron con el apoyo de los funcionarios 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.

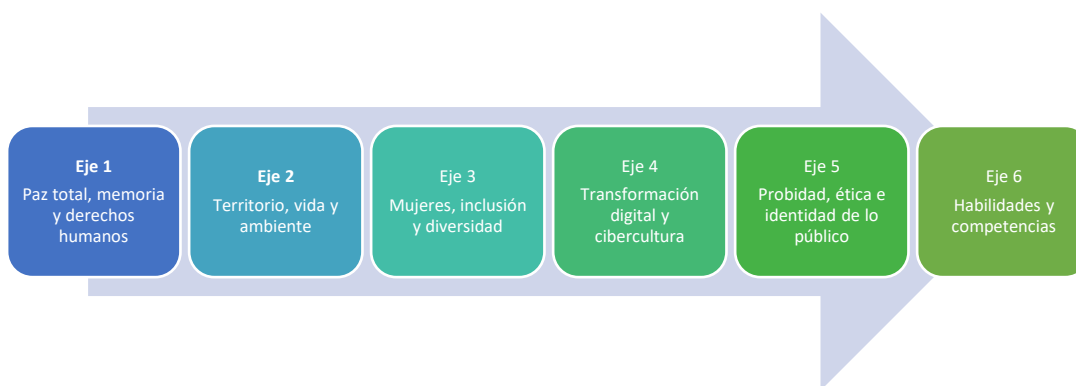


Imagen 1. Ejes Temáticos PIC

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

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 integral de sus servidores públicos mediante el Plan Institucional de Capacitación y el desarrollo de los programas de Inducción y Reinducción; 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 2024, siendo éste la hoja de ruta de las actividades a desarrollar durante la vigencia en materia de formación y capacitación.

1. 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).

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 (Decreto Ley 1567, Art. 4)."

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." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – DAFP 2023).

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 – DNAO: 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 (Reza, 2006).

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.

Dimensión del Saber: 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. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

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. (Artículo 38° del Decreto 2888 de 2007).

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.

Entrenamiento en el Puesto de Trabajo: Hace referencia al proceso de acomodación y adaptación, incluyendo aspectos relacionados con rutinas, ubicación física, manejo de elementos, así como la información específica de la dependencia, su misión y el manejo adecuado de las relaciones interpersonales en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

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 (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

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 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: Dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.9.4., 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.

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.

2. OBJETIVO

El Plan Institucional de Capacitación 2024 del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, busca cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tengan los servidores y las capacidades puntuales que se requieran para el ejercicio de sus cargos, buscando mejorar el desempeño de todos los servidores vinculados en el ejercicio de sus funciones.

Así mismo se busca que los funcionarios del Ministerio, por medio del Plan Institucional de Capacitación fomenten su desarrollo profesional, potencien sus conocimientos y aumenten y desarrollen sus habilidades aptitudinales y comportamentales, para la mejora continua de su desempeño profesional y de la gestión institucional.

3. BENEFICIARIOS

De acuerdo con la normativa vigente: Ley 1960 de 2019: "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones" Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, el Plan Institucional de Capacitación 2024 está dirigido a todos los servidores públicos de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, y Provisionalidad de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación, y de las diferentes sedes y dependencias que conforman la estructura organizacional del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

3.1 OBLIGACIONES BENEFICIARIOS

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema nacional de Capacitación y estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación en tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según el caso, impartidos por la Entidad.

4. MARCO NORMATIVO

Acogiendo los parámetros señalados por el Gobierno Nacional en materia de capacitación se presenta la normatividad correspondiente

- La Constitución Política de Colombia de 1991, en el 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.
- La Ley 190 de 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 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- La Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, en el Art. 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- La Ley 909 de 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 programas respectivos.
- El Decreto 1227 de 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.
- El Decreto 515 del 20 de diciembre de 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 de 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”.

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, 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.
- Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): 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.
- Ley 1960 de 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.

5. DESARROLLO DEL PIC 2024

De acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023 – 2030, se formula bajo los 6 ejes temáticos teniendo en cuenta las siguientes etapas:

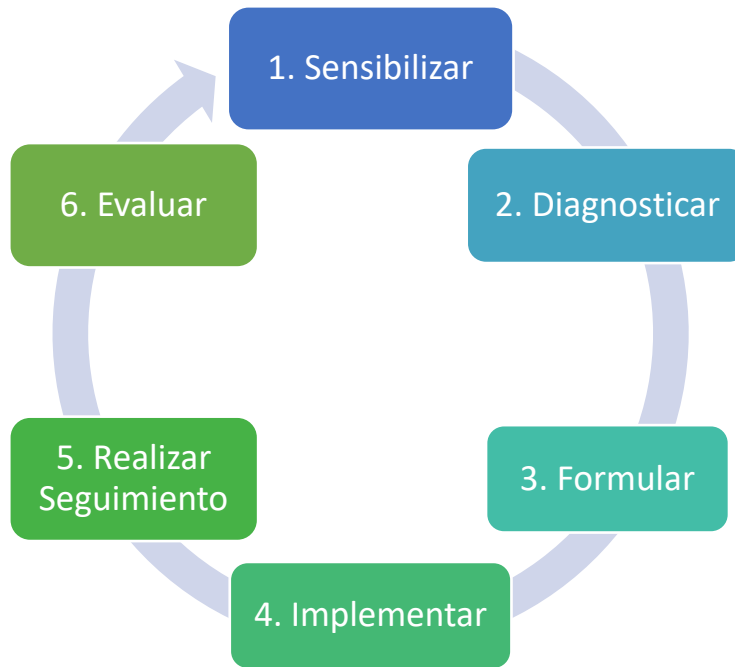


Imagen 2: Etapas para elaboración del PIC - Elaboración Propia
Fuente: Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (2023)

5.1. SENSIBILIZAR

La fase de sensibilización busca generar conciencia en todo el personal 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. 0

Las actividades en la fase de sensibilización estarán dirigidas a todos los funcionarios del Ministerio.

Dicha sensibilización se realizó por medio de una estrategia de comunicaciones que contempló piezas informativas con definiciones sustanciales acerca del papel que cumplen el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023-2030, y el Plan Institucional de Capacitación PIC en las entidades del sector público.

La primera pieza fue publicada en la red social Yammer del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio y para su mayor alcance, fue enviado un correo electrónico a todos los funcionarios.



Imagen 3: Pieza digital 1 sensibilización PIC 2024



Imagen 4: Pieza digital 2 sensibilización PIC 2024



Imagen 5: Pieza digital 3 sensibilización PIC 2024



Imagen 6: Pieza digital 6 sensibilización PIC 2024

- Encuesta Equipo Directivo:

Encuesta a Gerentes Públicos para detección necesidades aprendizaje Organizacional

Estimados Gerentes Públicos, desde el Grupo de Talento Humano iniciamos formulación consolidación del **Plan Institucional de Capacitación – PIC para el 2024** y queremos que todos hagan parte de este proceso.

El PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que 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 en una entidad pública.

Agradecemos nos compartan sus respuestas en el formulario a continuación.

Tiempo aproximado de diligenciamiento: 2 minutos

Imagen 7: Encabezado informativo para sensibilización PIC en Encuesta a Gerentes Públicos

- Encuesta a funcionarios:

GTH-F14 para PIC 2024 -> Encuesta detección necesidades aprendizaje Organizacional

Estimados funcionarios, desde el Grupo de Talento Humano iniciamos formulación consolidación del **Plan Institucional de Capacitación – PIC para el 2024** y queremos que todos hagan parte de este proceso.

El PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que 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 en una entidad pública.

Imagen 8: Encabezado informativo para sensibilización PIC en Encuesta Diagnóstico de funcionarios

Así mismo, se elaboraron dos piezas adicionales que hicieron parte de la sensibilización y Diagnóstico.

5.2 DIAGNÓSTICAR

El Diagnóstico tiene como finalidad dar conocer las necesidades de aprendizaje organizacional, tanto a nivel de las áreas como a nivel individual.

Desde el Grupo de Talento Humano se realizó un primer análisis de las capacitaciones llevadas a cabo durante el 2023 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 uno de los seis (6) ejes temáticos.

- **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 link para diligenciamiento de la encuesta.
- Resultados Encuesta:

- Importancia ejes temáticos:

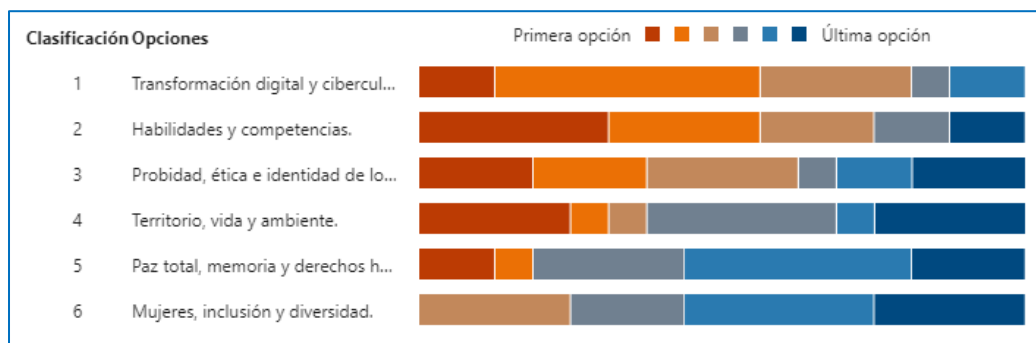


Imagen 9: Resultado pregunta 1 Encuesta Directivos – Organizar ejes por prioridad

- Temáticas en eje de "Paz total, memoria y derechos humanos"

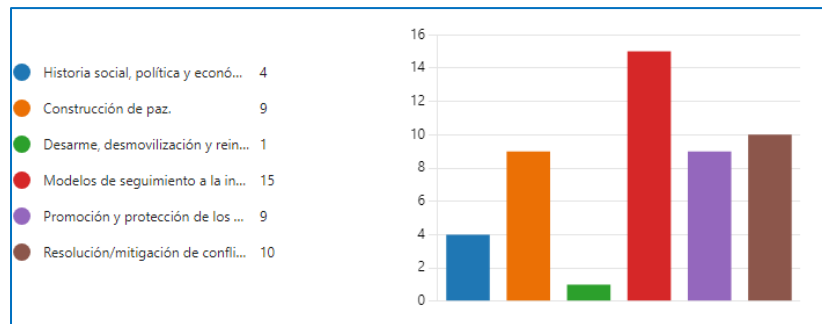


Imagen 10: Resultado pregunta 2 Encuesta Directivos – Prioridad Temáticas en Eje 1

- Temáticas en eje de "Territorio, vida y ambiente"

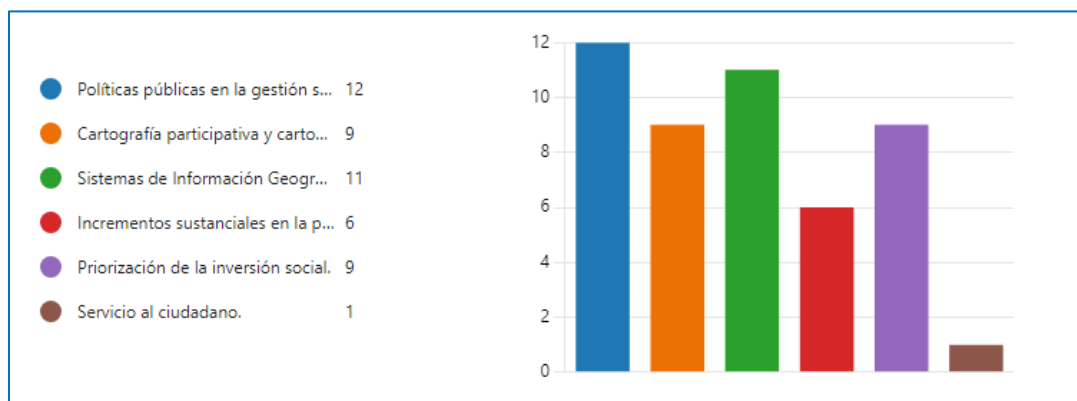


Imagen 11: Resultado pregunta 3 Encuesta Directivos – Prioridad Temáticas en Eje 2

- Temáticas en eje de "Mujeres, inclusión y diversidad"

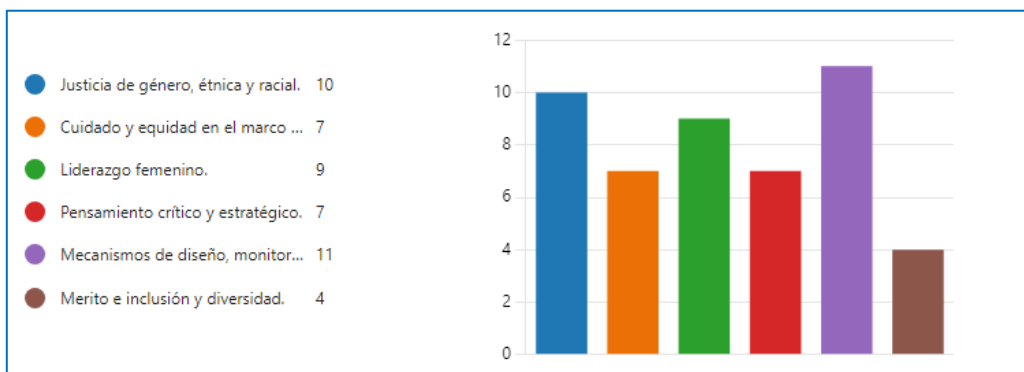


Imagen 9: Resultado pregunta 4 Encuesta Directivos – Prioridad Temáticas en Eje 3

▪ Temáticas en eje de “Transformación digital y cibercultura”

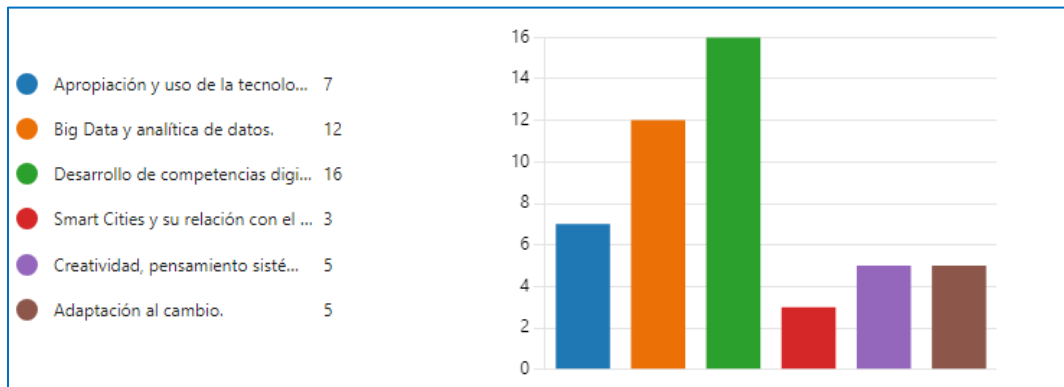


Imagen 10: Resultado pregunta 5 Encuesta Directivos – Prioridad Capacidades en Eje 4

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

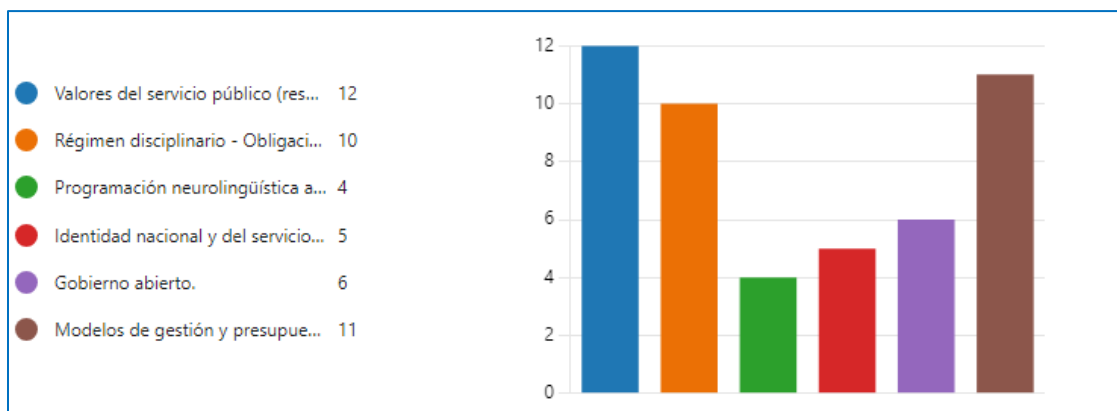


Imagen 11: Resultado pregunta 6 Encuesta Directivos – Prioridad Capacidades en Eje 4

▪ Temáticas en eje de “Habilidades y competencias”

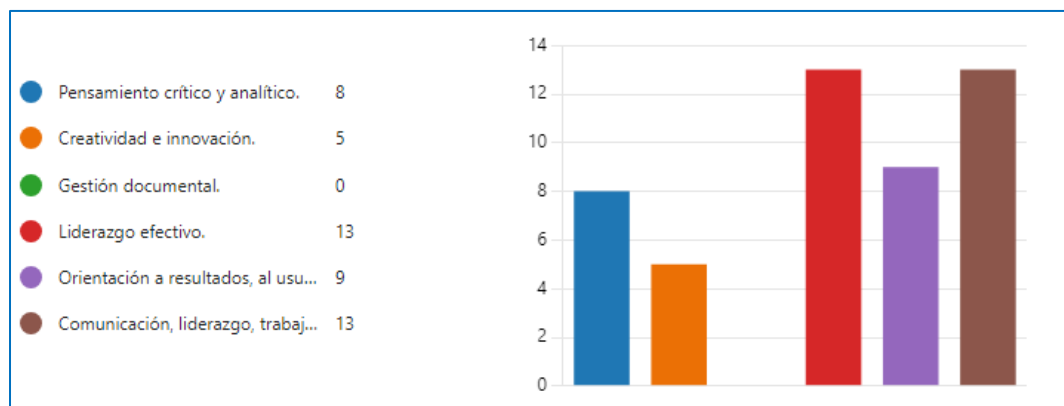


Imagen 12: Resultado pregunta 7 Encuesta Directivos – Prioridad Capacidades en Eje 4

- Interés en fortalecimiento de idioma Inglés

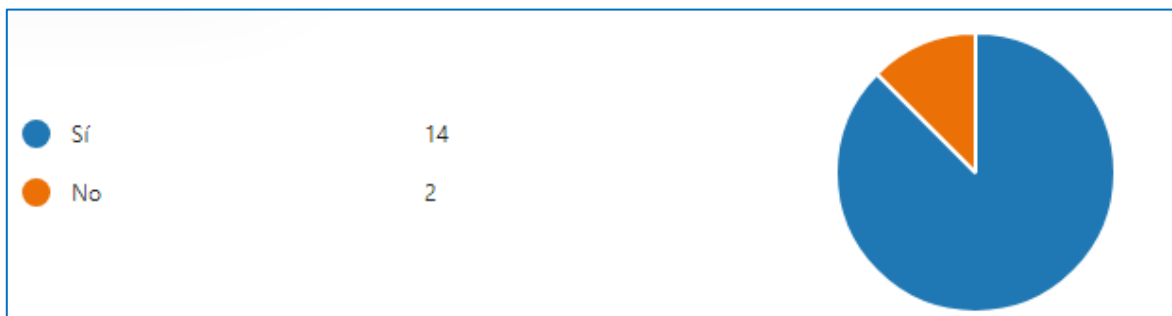


Imagen 13: Resultado pregunta 8 Encuesta Directivos – inglés

- **Funcionarios:**

- Proceso: Se actualizó 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 link para diligenciamiento virtual de la encuesta.
- Resultados:

- Importancia ejes temáticos:

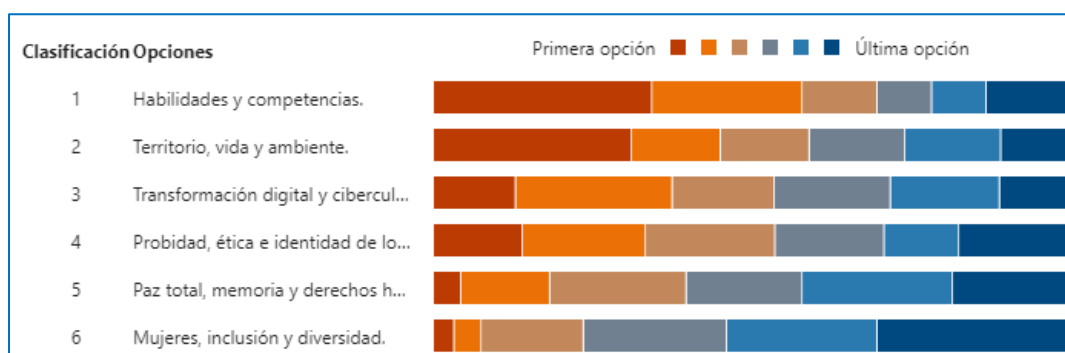


Imagen 14: Resultado pregunta 1 DNAO – Organizar ejes por prioridad

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

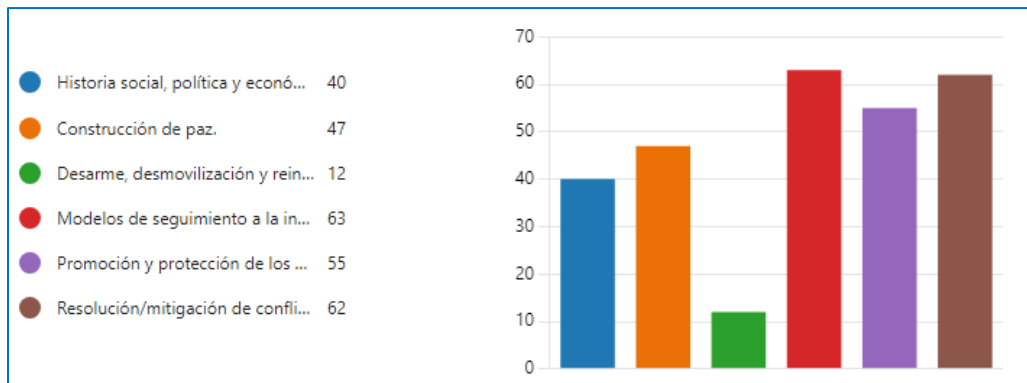


Imagen 15: Resultado pregunta 2 DNAO – Prioridad Temáticas en Eje 1

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

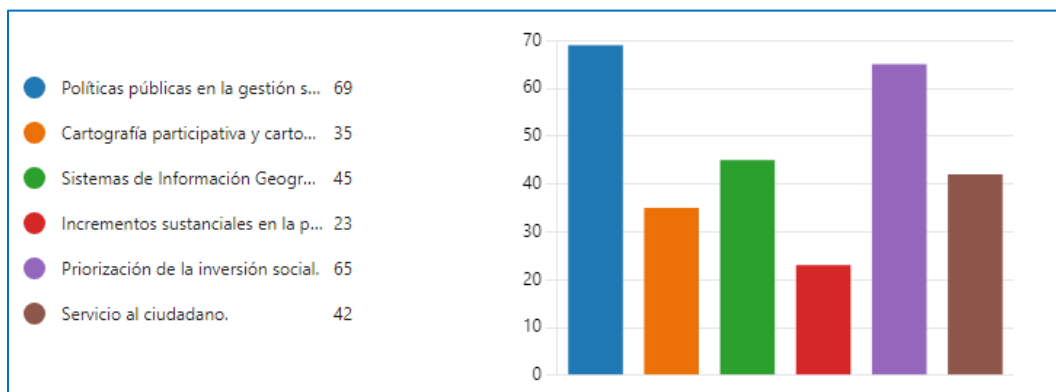


Imagen 16: Resultado pregunta 3 DNAO – Prioridad Temáticas en Eje 2

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

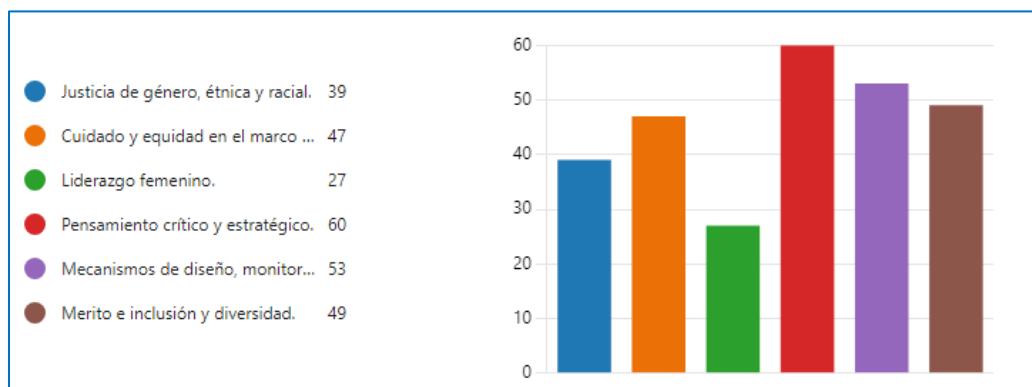


Imagen 17: Resultado pregunta 4 DNAO – Prioridad Temáticas en Eje 3

▪ Temáticas en eje de “Transformación digital y cibercultura”

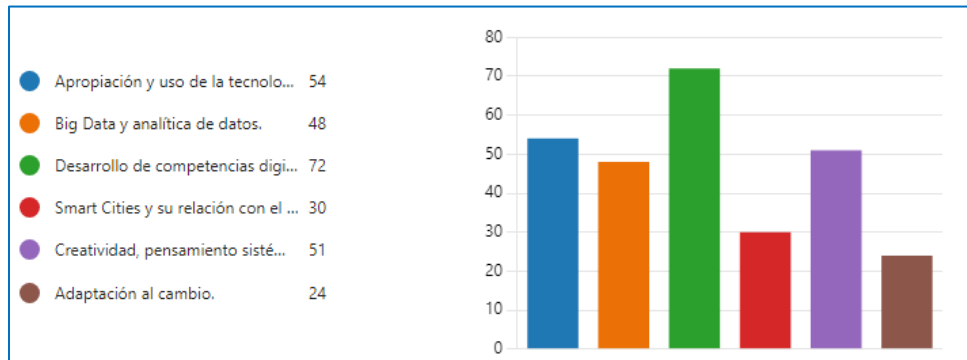


Imagen 18: Resultado pregunta 5 DNAO – Prioridad Capacidades en Eje 4

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

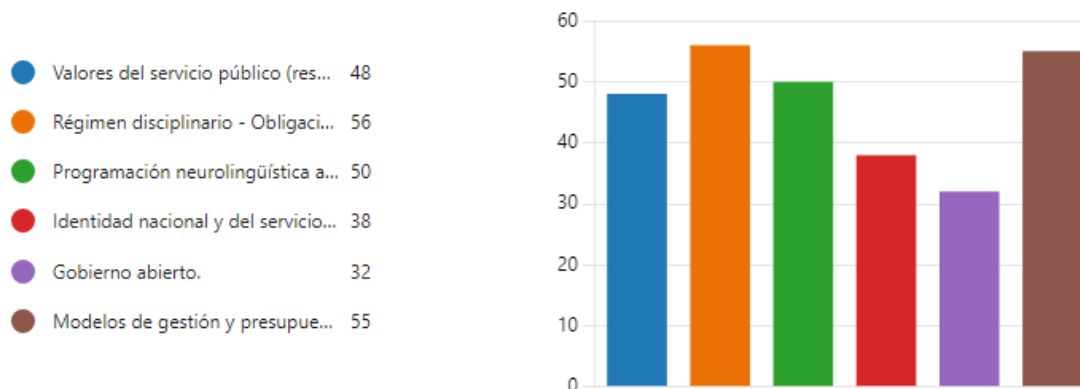


Imagen 19: Resultado pregunta 6 DNAO – Prioridad Capacidades en Eje 4

- Temáticas en eje de “Habilidades y competencias”

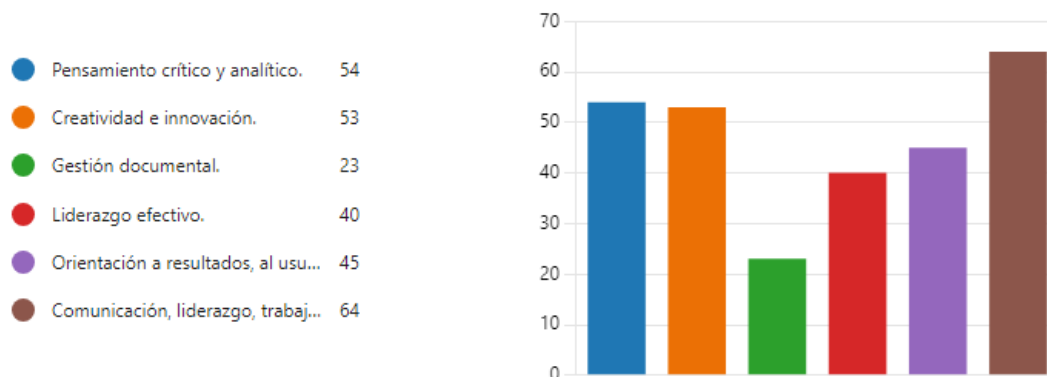


Imagen 20: Resultado pregunta 7 DNAO – Prioridad Capacidades en Eje 4

- Interés en fortalecimiento de idioma inglés

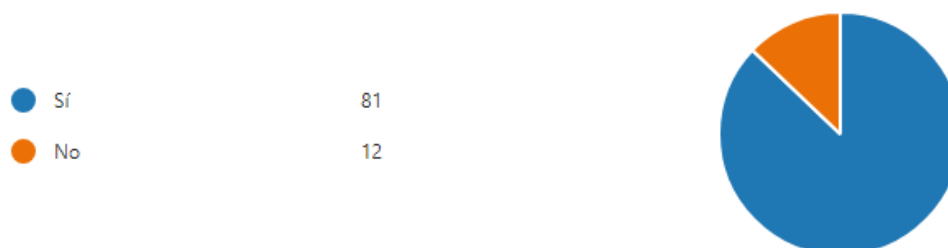


Imagen 21: Resultado pregunta 8 DNAO – inglés

Una vez aplicada la encuesta se realizó, desde el GTH, un proceso de priorización de temáticas en cada uno de los seis (6) ejes temáticos.

5.3 FORMULAR

De acuerdo con el análisis realizado de los resultados del diagnóstico, esta es la fase por medio de la cual se diseña el plan de acción que responde a las necesidades de formación y capacitación presentadas por los funcionarios y dependencias de la entidad.

Así mismo, se define la modalidad educativa, detallan los tiempos, recursos y las estrategias institucionales que orientan las actividades para cumplir el objetivo del Plan Institucional de Capacitación.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio realiza la planeación y priorización de recursos para su Plan Institucional de Capacitación 2024, el cual se ejecuta de acuerdo con las siguientes especificaciones:

5.3.1. Recursos disponibles

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: \$230.000.000 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.

5.3.2 Priorización temáticas:

De acuerdo con los resultados de la encuesta de detección de necesidades organizacional realizada, se priorizaron 10 temáticas con mayor votación entre los 6 Ejes Temáticos elegidos por los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

A continuación, se presentará la priorización de temáticas según la mayor puntuación y clasificación en cada eje temático.

Como resultado del proceso de definición de necesidades o diagnóstico, se determinó el siguiente orden de importancia para los Ejes Temáticos:

| No. | Ejes temáticos |
|-----|---|
| 1 | Habilidades y Competencias |
| 2 | Transformación digital y cibercultura |
| 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 |

Por otro lado, se determinó que el fortalecimiento del idioma **inglés es una necesidad.**

Ahora bien, teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico de necesidades de aprendizaje Organizacional y la encuesta a Gerentes Públicos para cada uno de los Ejes, se realizó priorización de las actividades y temáticas para tener en cuenta para la formación del 2024.

Dicha priorización resultó en la selección de 10 temáticas que se buscarán fortalecer en los funcionarios del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio.

Adicional a esto, se espera contar con dos (2) cursos para fortalecer el inglés como segunda lengua.

5.3.2.1 Temáticas por eje

| No. | Ejes | Temáticas | No. Servidores Públicos proyectados para recibir la formación |
|-----|----------------------------|--|---|
| 1. | Habilidades y Competencias | 1. Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos. | 15 a 20 |

| | | | |
|----|---|---|---------|
| | | 2. Pensamiento crítico y analítico | 15 a 20 |
| 2. | Transformación digital y cibercultura | 3. Desarrollo de competencias digitales (apropiación de tecnología) | 15 a 20 |
| | | 4. Big Data y Analítica de Datos | 15 a 20 |
| 3. | Territorio, vida y ambiente | 5. Políticas públicas en la gestión socio-territorial | 15 a 20 |
| | | 6. Priorización de la inversión social | 15 a 20 |
| 4. | Probidad, ética e identidad de lo público | 7. 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) | 15 a 20 |
| | | 8. Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados | 15 a 20 |
| 5. | Paz total, memoria y derechos humanos | 9. Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño | 15 a 20 |
| | | | 15 a 20 |
| 6. | Mujeres, inclusión y diversidad | 10. Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial | 15 a 20 |

5.4 IMPLEMENTAR

El desarrollo de las capacitaciones del PIC para la vigencia 2024, se programará a través de cursos en modalidad presencial, virtual o mixta, con una Institución de Educación Superior que cuente con acreditación de alta calidad, los recursos

logísticos, salones, equipos, expertos, temáticas, facilitadores, operadores logísticos y/o Caja de Compensación Familiar.

El cronograma de los cursos que se desarrollarán durante la vigencia 2024, se diseña, organiza y coordina junto con la institución educativa seleccionada. Por tanto, las fechas para la realización de las capacitaciones propuestas se divulgarán a través de una estrategia de comunicación dirigida a todos los servidores públicos del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, que estará sujeta a trámites contractuales del primer trimestre del 2024.

5.5 REALIZAR SEGUIMIENTO

El seguimiento permite evidenciar los avances del Plan Institucional de Capacitación con el objetivo de analizar y tomar decisiones pertinentes para lograr los objetivos planteados.

Para la vigencia 2024 el Plan Institucional de capacitación – PIC establece los siguientes indicadores:

- Indicador de avance:

Este indicador tiene el propósito de medir el avance de las capacitaciones programadas en el PIC durante la vigencia.

Se calcula de la siguiente manera:

$$\left(\frac{\text{No. de capacitaciones Ejecutadas}}{\text{No. de capacitaciones Programadas}} \right) * (100)$$

5.6 EVALUACIÓN DEL PIC 2024

- Evaluación de Capacitaciones

Este indicador tiene el propósito de medir el resultado de la realización del curso y se realiza mediante el formato GTH-F-89 "Evaluación del

impacto de la capacitación” diligenciado por los funcionarios que finalizan cada uno de los cursos.

En ese sentido y con el fin de verificar el cumplimiento de los objetivos y establecer las acciones de mejora para la siguiente vigencia, la fase de evaluación de todas las acciones y eventos de capacitación y formación de los servidores públicos estará a cargo del profesional responsable del PIC del Grupo de Talento Humano.

Para dicha fase, se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Indicador de cumplimiento financiero

Este indicador tiene el propósito de indicar el porcentaje de recursos ejecutados frente a los comprometidos. Se calcula de la siguiente manera:

$$(Recursos Ejecutados / Recursos comprometidos) * (100)$$

- Indicador de cumplimiento técnico

Este indicador tiene el propósito de medir el porcentaje de las capacitaciones cumplidas sobre las programadas para la vigencia 2024. Se calcula de la siguiente manera:

$$(No. de capacitaciones Ejecutadas / No. de capacitaciones Programadas) * (100)$$

- Consolidado capacitaciones ejecutadas

Se presentará como parte de la evaluación un resumen de las capacitaciones desarrolladas durante la vigencia 2023 y contendrá los siguientes criterios:

- Nombre curso
- Fecha inicio
- Fecha final
- Duración (horas)
- Modalidad
- Funcionarios participantes

6. OTRAS ACTIVIDADES ADICIONALES

En el marco del plan de capacitación 2024 se hace necesario considerar otras acciones adicionales a las ya planteadas en el No. 5, tales como capacitaciones individuales, red institucional e interinstitucional y formación estratégica y técnica. Se detallan así:

6.1 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.

6.1.1 Procedimiento para aplicar

1. Solicitud

- Remitir solicitud por escrito al GTH 15 días hábiles previos al cierre de inscripciones
- Contenido de solicitud:
- Justificación: aplicabilidad y relación de los temas del programa de formación con el cargo
- Datos: Nombre completo, # de identificación, celular, correo, cargo que se ocupa, dependencia y jefe

2. Compromiso

- Adjuntar a solicitud de capacitación la carta de compromiso (Formato GTH - F -15) debidamente diligenciado y firmado por el jefe y el funcionario.

3. Estudio

- GTH realiza análisis de la solicitud teniendo en cuenta criterios de aprobación
- GTH tramita ante Secretaría General la autorización de inscripción para trámite de CDP y RP en la Subdirección de Finanzas y Presupuesto

4. Respuesta

- El GTH envía memorando al funcionario con la aprobación o no aprobación
- En caso de ser positiva la respuesta, esta debe contener, el memorando deberá incluir la información presupuestal, datos del funcionario y de la capacitación a realizar

6.1.2 Criterios de aprobación

La aprobación se realiza una vez se cumple con los siguientes criterios:

- Pertinencia: Coherencia técnica y estratégica entre la capacitación solicitada y las funciones establecidas en el Manual específico de Funciones y Competencias para el cargo que se ocupa.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año anterior
- El valor de la capacitación no excede el valor disponible en el rubro destinado a estas capacitaciones

Adicionalmente se tendrá en cuenta:

- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación realizado para la construcción del PIC 2024 con el objetivo de verificar la alineación con temáticas priorizadas.
- Última Evaluación de desempeño Laboral para verificar necesidades puntuales de capacitación derivadas del Plan de Mejoramiento Individual

6.1.3 Obligaciones de beneficiarios

Los funcionarios se convertirán en agentes capacitadores y para esto deberá presentar al interior de sus dependencias un resumen de los conocimientos adquiridos, teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones:

- La socialización podrá ser presencial y/o virtual.
- Deberá ser presentada dentro de la vigencia.
- Si dos (2) o más funcionarios de la misma dependencia asisten a la misma capacitación, deberán realizar la socialización de manera conjunta.

- El material de socialización hace referencia a una presentación original con contenidos de calidad realizada por el funcionario o funcionarios, con base en el material recibido durante la capacitación.
- El contenido mínimo sugerido deberá incluir el tema, los objetivos, los conocimientos adquiridos, su aplicabilidad, lista de asistencia, fecha y hora de la jornada.
- Las evidencias de la socialización deberán ser enviadas al Grupo de Talento Humano por medio de correo electrónico dirigido al Coordinador de este grupo y con copia al funcionario encargado del Plan Institucional de Capacitación.

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

6.2.1 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.

6.2.2 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.

A continuación, link de acceso a las capacitaciones por dependencia:

[Capacitaciones Internas Minvivienda 2024](#)

6.3 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) y el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (MinTIC).

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

- Componente de Atención al Ciudadano PAAC
- 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

6.4 FORMACIÓN ESTRATÉGICA Y TÉCNICA

Desde el Grupo de Talento Humano se determinó que los procesos y actividades relacionadas a la preparación para la ejecución y desarrollo de actividades de cada uno de los funcionarios será conocido como la formación estratégica 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 te esta formación técnica la Reinducción.

6.4.1 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.

Para evidenciar la realización de este procedimiento, el Grupo de Talento Humano suministrará en el momento de la inducción el formato “GTH-F-05 Entrenamiento en el puesto de trabajo” al nuevo servidor público, quien lo diligenciará y enviará mediante correo electrónico, debidamente firmado al profesional responsable del PIC del Grupo de Talento Humano.

6.4.2 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.

6.4.3 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 fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para 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. (Ley 1567 de 1998. CAP II).

6.5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A OTRAS ACTIVIDADES ADICIONALES

De igual manera, en el marco del Plan Institucional de capacitación 2024, se realizará seguimiento y evaluación a las otras actividades propuestas en el No. 6, aplicando las diferentes técnicas e instrumentos para determinar el nivel de avance, pertinencia y cumplimiento de estas.