



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda



2022

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Grupo de Talento Humano

RESOLUCIÓN No 0086 DEL 31 ENERO 2022

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO.....	4
2. ALCANCE	4
3. MARCO NORMATIVO	5
4. RESPONSABLES.....	6
5. DEFINICIONES.....	7
6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2022	9
6.1. FASE 1: Sensibilización	10
6.2. FASE 2: Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO.....	11
6.3. FASE 3: Construcción	15
6.4. FASE 4: Ejecución	17
6.5. FASE 5: Seguimiento	18
6.6. FASE 6: Evaluación	18
7. CAPACITACIONES INDIVIDUALES	19
8. APOYO RED INSTITUCIONAL	21
9. APOYO RED INTERINSTITUCIONAL.....	22
10. INDUCCIÓN	22
11. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO.....	23
12. REINDUCCIÓN	23
BIBLIOGRAFÍA.....	24

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la guía Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030, señala 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, el cual, está dirigido al personal vinculado.

A su vez, el Plan Institucional de Capacitación PIC, es el conjunto de acciones que una entidad realiza anualmente mediante capacitaciones que están orientadas a permitir 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 del Estado con una atención y un servicio eficiente, eficaz, efectivo y de calidad a la ciudadanía.

La formulación del PIC se realiza a partir de un diagnóstico de necesidades de aprendizaje, el cual, permite identificar aquellos factores a fortalecer en los servidores públicos para mejorar la gestión institucional, y con ello, definir una serie de capacitaciones a ejecutar durante la anualidad. Este proceso se establece bajo los parámetros del Plan Nacional de Capacitación y Formación PNFC 2020 – 2030, de acuerdo con los ejes temáticos que agregan valor al perfil y a la formación del servidor público:



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 - 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 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 2022, siendo éste la hoja de ruta de las actividades a desarrollar durante la vigencia en materia de formación y capacitación.

1.OBJETIVO

Fortalecer en los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, sus competencias tanto individuales como colectivas, a través de procesos de formación y capacitación, que respondan a las necesidades de aprendizaje, fomenten su desarrollo profesional, potencien sus conocimientos y aumenten y desarrollen sus habilidades aptitudinales y comportamentales, para la mejora continua de su desempeño laboral y de la gestión institucional.

2.ALCANCE

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. 3° literal g) del artículo 6° del Decreto 1567 de 1998, el Plan Institucional de Capacitación 2022 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.

Los contratistas por prestación de servicios puesto que son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción de la entidad y solo podrán asistir a los procesos de formación o actividades que imparta directamente la entidad que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional y podrán participar de la **oferta pública que se genere de entidades como Función Pública, la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA** o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

3. MARCO NORMATIVO

Norma	Descripción - Epígrafe
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	"La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: ... garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad".
Ley 115 de 1994	"Por la cual se expide la Ley General de Educación"
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Decreto Ley 1567 de 1998.	"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"
Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único Disciplinario, Art. 33, numeral 3 y numeral 40	"Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones"; "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función"
Ley 909 de 2004, Título VI, Capítulo 1. Art. 36, objetivos de la capacitación:	1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
	2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.
	3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.
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"
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación. a. Artículo 1. "Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario
Ley 1955 de 2019	"Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad".
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, en el artículo 3, literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998	"Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Resolución 104 de 2020	"Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y de Capacitación 2020 – 2030". Expedida conjuntamente por el DAFP y la ESAP, el 4 de marzo de 2020
Carta Iberoamericana de la Calidad en la Gestión Pública de 2008 del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD	Marco de referencia que posibilita el desarrollo de procesos de reforma y racionalización en la Administración Pública iberoamericana mediante el uso de técnicas y herramientas de gestión de calidad en el sector público.
Circular Externa No.12 DAFP, 2017	Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.

4. RESPONSABLES

Grupo de Talento Humano

Dirigir la elaboración, implementación y evaluación de los programas de bienestar, desarrollo personal, capacitación, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, y evaluación del desempeño de los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

En el marco del MIPG, la Dirección de Talento Humano ejerce el rol principal en la implementación y mejora de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano; cuya gestión estratégica debe estar en función del propósito fundamental, del logro y los resultados y, en general, de cumplir lo previsto en los planes de la organización.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Instancia que aprueba el Plan Institucional de Capacitación.

Comisión de Personal

Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.

Superior Jerárquico

Deberá identificar la necesidad de capacitación de los funcionarios de su equipo de trabajo e informar por escrito a la coordinación del Grupo de Talento Humano quien elaborará un análisis de las funciones y los requerimientos de la capacitación; así mismo, deberá promover la participación de los funcionarios a las diferentes ofertas de capacitación del Plan Institucional de Capacitación.

Servidores Públicos

La capacitación tiene la dualidad de ser un derecho, pero también una obligación: ofrece desarrollo y demanda compromiso; permite mantenerse actualizado y requiere de tiempo y espacio de quienes la reciben; es deber de todo servidor público asistir a las actividades de capacitación del Plan, adquirir el conocimiento y compartirlo.

5. DEFINICIONES

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación 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; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

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).

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).

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.

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.

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.

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).

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.

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)

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).

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.

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.

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.

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.

6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2022

De acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030, el Plan Institucional de Capacitación que cada entidad del sector público debe ejecutar anualmente, se formula bajo los cuatro ejes temáticos: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.

La Ley 1960 de 2019 que contempla: *“Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”*, el Plan Institucional de Capacitación es el instrumento por excelencia que busca dar cumplimiento a lo señalado en esta ley, y se formula a través de seis importantes fases, las cuales se contextualizan a continuación para la formulación del PIC 2022:



Fuente: Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – abril 2021

6.1. FASE 1: Sensibilización

La fase de sensibilización en la formulación del PIC, es fundamental para 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. Esta sensibilización va dirigida desde los cargos directivos hasta los cargos auxiliares.

Con el propósito de concientizar a los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, en la vigencia 2021 se diseñó y divulgó a través de correo electrónico masivo a todo el personal vinculado, una pieza informativa 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.

¿Sabes que es el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC?

Este plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar los lineamientos, prioridades y mecanismos que deberán atender las entidades públicas de Colombia para la generación de una oferta de capacitación dirigida al personal vinculado.

01 ¿Qué es el PIC?
El Plan Institucional de Capacitación es el conjunto de acciones que una entidad del sector público realiza anualmente mediante capacitaciones que fortalecen las competencias del personal vinculado y mejoran su desempeño, garantizando la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública.

02 ¿Cuáles son los 4 ejes temáticos para formular el PIC?
1. Gestión del Conocimiento e Innovación
2. Creación de Valor Público
3. Transformación Digital.
4. Probidad y Ética de lo Público.

03 ¿Cuáles son las 6 fases para formular el PIC?
Sensibilización, diagnóstico, construcción, ejecución, seguimiento y evaluación.

La función Pública en marzo del 2020 emitió la Guía "Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020-2030"

Grupo de Talento Humano

6.2. FASE 2: Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO

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

En la vigencia 2021 se realizó encuesta DNAO a los funcionarios de Carrera Administrativa (CA), Libre Nombramiento y Remoción (LNR) y Provisionales. A través del formato “GTH-F-14 – Encuesta de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional” y con una pieza diseñada, se invitó al personal vinculado a diligenciar la encuesta con el fin de seleccionar las temáticas de capacitación y entrenamiento que serían el insumo principal para la formulación y definición de la oferta del Plan Institucional de Capacitación 2022.

Construyamos juntos el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022.

Recuerda que a través del PIC puedes fortalecer tus competencias, fomentar tu desarrollo profesional, mejorar tu desempeño e incrementar tu productividad.

Elige tus temáticas preferidas para capacitarte durante la próxima vigencia.

Plazo máximo de diligenciamiento 10 de diciembre

VOTA AQUI

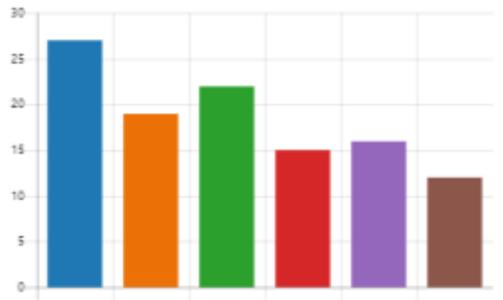
- 01 Inglés A1, A2, B1, B2
- 02 Economía Naranja
- 03 Comunicación Asertiva
- 04 Pensamiento de Diseño y mucho más

**Aplica para funcionarios de Carrera Administrativa, LNR y Provisionales

Una vez consolidada la información de necesidades de capacitación recolectadas mediante la encuesta realizada, en concordancia con los cuatro (4) ejes temáticos; Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de los Públicos y los objetivos estratégicos de la Entidad; estos fueron los resultados:

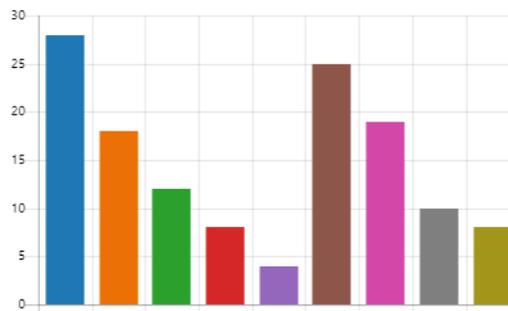
- a. Resultados de las temáticas elegidas por los funcionarios de acuerdo con la clasificación de cada eje temático:

Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación



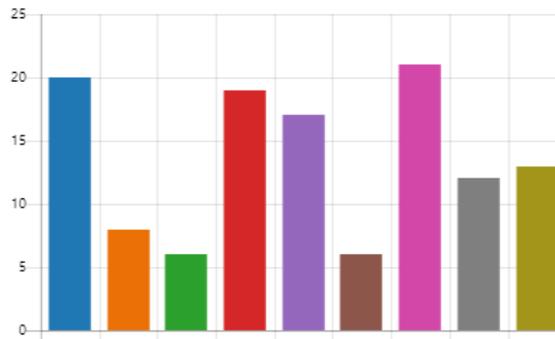
Temática	Puntuación
Estructuración y Análisis de Estadísticas	27
Herramientas para estructurar el conocimiento	22
Competitividad e Innovación	19
Gestión Financiera y Contable	16
Pensamiento de Diseño	15
Gestión Documental	12

Eje 2: Creación de Valor Público



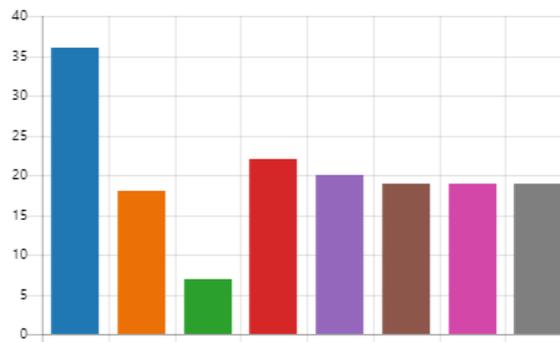
Temática	Puntuación
Inglés (A1,A2,B1,B2)	28
Redacción de Textos Documentos y oficios, gramática y ortografía	25
Contratación Pública y Privada APP	19
Marcos Estratégicos de Gestión, Planeación, Direccionamiento	18
Actualización de Normatividad de Vivienda Urbana y Rural	12
Análisis de Impacto Normativo	10
Actualización de Normatividad de Agua Potable y Saneamiento Básico	8
Derecho Procesal	4

Eje 3: Transformación Digital



Temática	Puntuación
Ciudades Sostenibles	21
Solución de Problemas con Tecnologías	20
Automatización de Tareas	19
Inteligencia Artificial	17
Big Data	13
Gobierno de Datos	12
Servicios Ciudadanos Digitales	8
Economía Naranja	6
Ciberseguridad y Defensa	6

Eje 4: Probidad y Ética de lo Público



Temática	Puntuación
Comunicación Asertiva y Lenguaje No Verbal	36
Oratoria (Hablar en Público)	22
Planificación y Gestión del Tiempo	20
Trabajo en Equipo	19
Programación Neurolingüística asociada al sector público	19
Orientación a Resultados	19
Competencias Comportamentales	18
Habilidades Gerenciales	7

b. Otras temáticas sugeridas por los funcionarios:

Adicionalmente, dentro de la encuesta se dejó un espacio para que los funcionarios indicaran las temáticas en las cuales deseaban capacitarse, diferentes a las que habían sido seleccionadas en cada eje temático. Estas temáticas se tendrán en cuenta durante la vigencia 2022 para ser abordadas con apoyo de la Red institucional y la Red Interinstitucional, y para la formulación del PIC año 2023. A continuación, se relacionan algunas de las temáticas sugeridas por los funcionarios:

Temáticas
Excel avanzado
Métodos de participación Ciudadano
Transferencia de Tecnología. Mejoramiento continuo de la Administración Pública. Ciudadanía Digital. Actualización Sistema Integrado de Gestión - SIG
Líneas de defensa, esquema de aseguramiento
Procesos Archivísticos; digitales como físicos.
Formulación e Implementación de Proyectos de Vivienda Urbana y Rural, Ordenamiento Territorial y Legalización de Predios
Objetivo, alcance e impacto en la Oficina de Control Interno del Decreto Presidencial 403 de 2020, "Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal" y en especial sobre la Circular Conjunta 001 de 2021 expedida por la CGR impartiendo directrices para la implementación del Sistema de Alertas del Control Interno
Ciclo de proyectos de inversión - Generalidades de los sistemas de acueducto, alcantarillado y aseo
Temas relacionados con Microsoft

6.3. FASE 3: Construcción

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 2022, el cual se ejecuta de acuerdo con las siguientes especificaciones:

a. Recursos para la Ejecución del PIC:

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: Se cuenta con una apropiación de Doscientos Millones de pesos M/CTE (\$200.000.000,00).

Una vez realizado el estudio de mercado, la Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano, ejecutará aquellas capacitaciones que resulten viables presupuestalmente. De acuerdo con los resultados de la encuesta de detección de necesidades organizacional realizada, se priorizan las cuatro temáticas con mayor votación de cada eje temático, elegidas por los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

b. Priorización de Temáticas para el PIC 2022

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

No.	Tematicas PIC 2022	Puntuación
1	Comunicación Asertiva y Lenguaje no verbal	36 puntos
2	Inglés (A1, A2, B1, B2)	28 puntos
3	Estructuración y análisis de indicadores y estadísticas	27 puntos
4	Redacción de Textos, documentos y oficios, gramática y ortografía	25 puntos
5	Herramientas para estructurar el conocimiento	22 puntos
6	Oratoria: Hablar en público	22 puntos
7	Ciudades Sostenibles	21 puntos
8	Solución de problemas con tecnologías	20 puntos
9	Competitividad e Innovación	19 puntos
10	Contratación Público y Privada APP	19 puntos
11	Automatización de Tareas	19 puntos
12	Planificación y gestión del tiempo	19 puntos
13	Marcos estratégicos de gestión, planeación y direccionamiento	18 puntos
14	Competencias comportamentales	18 puntos
15	Inteligencia Artificial	17 puntos
16	Gestión Financiera y Contable	16 puntos

EJE 1: Gestión del conocimiento y la Innovación

1. Estructuración y análisis de indicadores y estadísticas
2. Herramientas para estructurar el conocimiento
3. Competitividad e Innovación
4. Gestión Financiera y Contable

EJE 2: Creación de valor público

1. Inglés (A1, A2, B1, B2)
2. Redacción de Textos, documentos y oficios, gramática y ortografía
3. Contratación Público y Privada APP
4. Marcos estratégicos de gestión, planeación y direccionamiento

EJE 3: Transformación Digital

1. Ciudades Sostenibles
2. Solución de problemas con tecnologías
3. Automatización de Tareas
4. Inteligencia Artificial

EJE 4: Probidad y Ética de lo Público

1. Comunicación Asertiva y lenguaje no verbal
2. Oratoria: Hablar en público
3. Planificación y gestión del tiempo
4. Competencias comportamentales

c. Modalidad de contratación para la ejecución del PIC 2022

De acuerdo con la distribución de recursos, se establecerá la modalidad de contratación cuyo objetivo es fortalecer las competencias de los funcionarios de acuerdo con el diagnóstico y priorización de temáticas incluido en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022 y atendiendo lo indicado en el Manual de Contratación de la entidad.

6.4. FASE 4: Ejecución

El desarrollo de las capacitaciones del PIC para la vigencia 2022, se programará a través de diplomados, cursos, seminarios o talleres, en modalidad presencial y/o virtual con entidades que cuenten con acreditación de alta calidad, los recursos logísticos, salones, equipos, expertos, temáticas, facilitadores, coach, operadores logísticos y/o Caja de Compensación Familiar.

El cronograma de las capacitaciones que se desarrollara durante la vigencia 2022, se diseña, organiza y coordina junto con la institución educativa con la que se vaya a ejecutar el plan. A continuación, se presenta una propuesta del cronograma, el cual puede estar sujeto a cambios:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022 MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO							
No.	Temática	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
1	Comunicación Asertiva y Lenguaje no verbal						
2	Inglés (A1, A2, B1, B2)						
3	Estructuración y análisis de indicadores y estadísticas						
4	Redacción de Textos, documentos y oficios, gramática y ortografía						
5	Herramientas para estructurar el conocimiento						
6	Oratoria: Hablar en público						
7	Ciudades Sostenibles						
8	Solución de problemas con tecnologías						
9	Competitividad e Innovación						
10	Contratación Publico y Privada APP						
11	Automatización de Tareas						
12	Planificación y gestión del tiempo						
13	Marcos estratégicos de gestión, planeación y direccionamiento						
14	Competencias comportamentales						
15	Inteligencia Artificial						
16	Gestión Financiera y Contable						

6.5. FASE 5: Seguimiento

El seguimiento permite analizar los avances y los retrocesos del Plan Institucional de Capacitación, y tomar decisiones pertinentes para lograr los objetivos planteados. Para ello se realizará seguimiento sobre los programas específicos de capacitación y sobre el plan operativo del PIC.

Así mismo, el PIC está integrado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, por lo que el seguimiento se realizará reportando el resultado de cada período mensualmente, a partir del mes de julio de 2022 mediante cinco reportes de ejecución de las capacitaciones ejecutadas como seguimiento al Plan de Acción, según el compromiso asociado al Plan Institucional de Capacitación.

6.6. FASE 6: Evaluación

Con el fin de verificar el cumplimiento de los objetivos y establecer las acciones de mejora, la fase de verificación de todas las acciones y eventos de capacitación y formación de los funcionarios estará a cargo del profesional responsable del PIC del Grupo de Talento Humano.

Para la vigencia 2022 el Plan Institucional de capacitación – PIC establece los siguientes indicadores:

Indicador Proyecto de Inversión – Fortalecimiento

Este indicador se reporta mensualmente a la Subdirección de Servicios Administrativos con el propósito de medir el avance de las capacitaciones programadas en el PIC durante la vigencia.

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

Matriz Estratégica de Talento Humano

A través del autodiagnóstico parametrizado por Función Pública para evaluar la gestión de las entidades en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se realiza monitoreo durante la vigencia para corroborar, corregir o plasmar acciones de mejora inmediatas durante la implementación y ejecución del cronograma de actividades a cargo del Grupo de Talento Humano. Finalizado el autodiagnóstico el resultado mostrará el porcentaje de cumplimiento de la gestión realizada, así mismo se proyectará el porcentaje de crecimiento en el componente de “desarrollo” del servidor público.

Evaluación del Plan Institucional de Capacitación

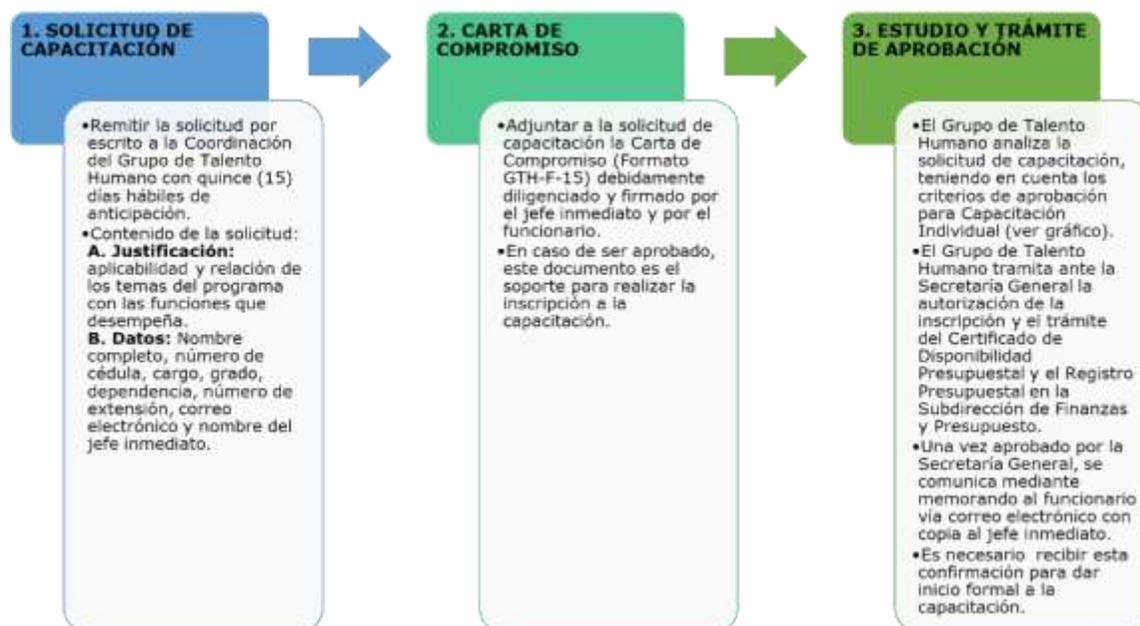
Los cursos ejecutados en el PIC se evalúan mediante el formato “GTH-F-89 Evaluación del impacto de la capacitación” diligenciado por los funcionarios que participaron en el PIC, y con la información obtenida de los encuestados, se realiza un informe presentando los resultados consolidados y analizados, los cuales permitirán ver si el PIC impactó de manera favorable o desfavorable en el aprendizaje y fortalecimiento de las competencias laborales de los funcionarios.

Con el promedio de calificación dada por los funcionarios a través del formato, los cursos ejecutados se evalúan teniendo en cuenta los componentes cuantitativos.

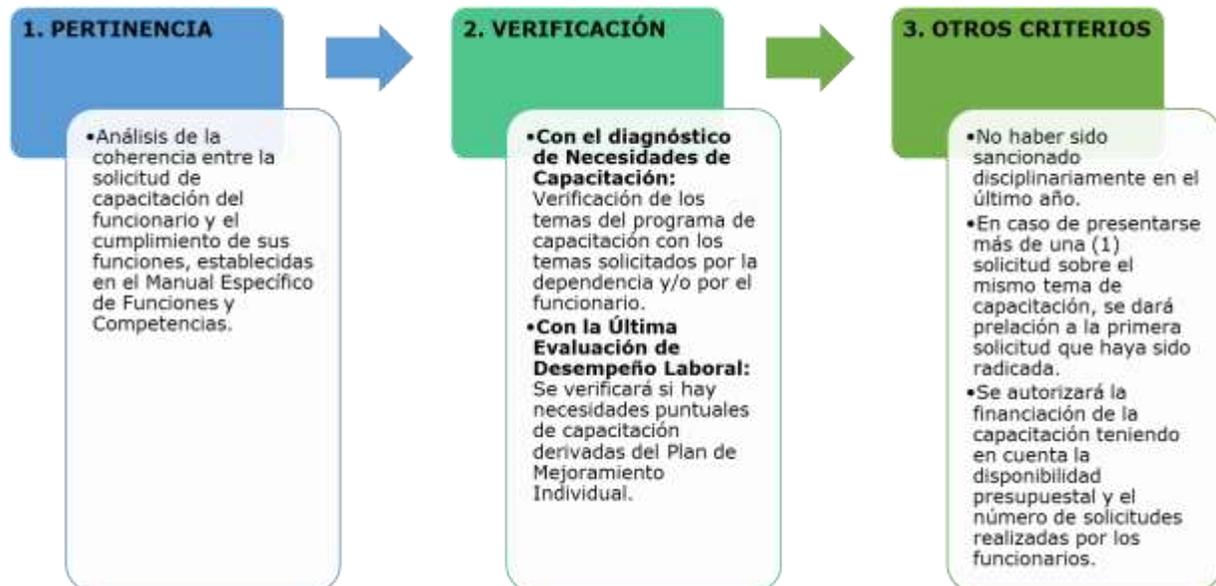
7. CAPACITACIONES INDIVIDUALES

Teniendo en cuenta los valores y principios de igualdad, transparencia equidad y oportunidad, un funcionario de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, y Provisionalidad, puede solicitar una capacitación individual con costo (educación informal), la cual debe estar relacionada con los lineamientos estratégicos, con la actualización y profundización en conocimientos propios de la dependencia a la que hace parte, con el cargo y la gestión administrativa; y su aprobación estará sujeta a criterios, objetivos por parte del Grupo de Talento Humano, orden de solicitud y al estricto cumplimiento del siguiente procedimiento:

a. Solicitud de una capacitación individual por parte de un funcionario:



- b. Criterios de aprobación por parte del Grupo de Talento Humano para una capacitación individual:



- c. Obligaciones de los funcionarios que solicitan Capacitaciones Individuales:

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.

8.APOYO RED INSTITUCIONAL

Reporte de Capacitaciones por Dependencias

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.

Enlace Share Point “Capacitaciones Internas”:



<https://minviviendagovco.sharepoint.com/sites/CapacitacionesInternas/Documentos/%20compartidos/Forms/AllItems.aspx>

Programa de 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.

9.APOYO 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

10. 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.

11. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

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.

12. 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).

BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 - 2030.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC - abril 2021.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos – diciembre 2017.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Circular Externa No. 100-010-(2014).

Decreto 1083 de 2015. “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 2888 de julio 31 de 2007. “Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal...”.

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”

Presidencia de la República de Colombia. Decreto Ley 1567 del 5 de agosto 1998. “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Reza, J. (2006). Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones. México: Panorama

Barrera, M. & Sierra, V. (2014). Modelo de aprendizaje organizacional, como estrategia para la educación empresarial. Universidad de Medellín. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Riquelme, A., Cravero, A. & Saavedra, R. (2008). Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional: Modelo Adaptado para la Administración Pública Chilena. En EIG, (pp. 43-61)