



La vivienda y el agua
son de todos

Mínvivienda

2020

Plan Institucional de Capacitación



0116
25 FEB. 2020

Grupo de Talento Humano



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, D.C., ENERO DE 2020



TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
Presentación	4
1. Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público.	5
1.1 Objetivo General del Plan Nacional de Capacitación.	5
1.2 Objetivos Específicos del Plan Nacional de Capacitación.	5
1.3 Formulación de Programas Institucionales de Aprendizaje.	5
1.4 Ruta del Diseño Institucional del PIC.	6
2. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO).	6
3. Plan Institucional de Capacitación PIC 2020.	7
3.1 Conceptos Claves.	7
3.2 Objetivos del Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.	10
4. Beneficiarios.	10
5. Fases del Plan Institucional de Capacitación.	11
5.1 Fase 1: Sensibilización.	11
5.2 Fase 2: Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO).	12
5.3 Fase 3: Programación.	19
5.4 Fase 4: Ejecución.	20
5.5 Fase 5: Verificación.	24
Referencias.	26
Anexos.	27



PRESENTACIÓN

El presente Plan Institucional de Capacitación - PIC- está concebido como una política en construcción permanente, a través de la cual se busca orientar los procesos de aprendizaje para el servidor público del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, basado en Competencias, permitiendo el fortalecimiento de las habilidades, destrezas, valores, actitudes de los servidores públicos buscando ser cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con la misión y visión de la Entidad.

Las competencias cambian el enfoque de capacitación y formación, mediante la estructuración de programas articulados con las necesidades del servidor público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados, que no responden a la realidad institucional; Este Plan Institucional de Capacitación tiene el propósito de establecer pautas para la formulación de proyectos de aprendizaje basados en competencias y proporcionar una metodología de aprendizaje basada en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, sigue las directrices del Decreto 1567 de 1998, así como los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

En este sentido el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio presenta su Plan Institucional de Capacitación – PIC a todos sus funcionarios, con cobertura para el año 2020, buscando fortalecer las competencias laborales y mejorando continuamente el desempeño laboral, prestando un servicio más eficiente al ciudadano y al Estado.

El PIC está dirigido a todos los servidores públicos del Ministerio e incluye los componentes de inducción, reinducción y capacitación.

Para el presente año el diagnóstico de necesidades se realizó mediante un proceso de consulta a todos los servidores públicos de la entidad, los cuales brindaron los temas para las líneas de Desarrollo Personal e Institucional.



1. Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público

El Sistema Nacional de Capacitación cuenta con cinco componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (Planes Institucionales de Capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre materia y los responsables para la implementación de planes de capacitación en cada organización.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

1.1 Objetivo General del Plan Nacional de Capacitación

Desarrollar en los servidores públicos capacidades y competencias que permitan liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas del orden nacional y territorial.

1.2 Objetivos Específicos del Plan Nacional de Capacitación

- a. Establecer los lineamientos temáticos prioritarios a desarrollar en materia de formación, capacitación y entrenamiento.
- b. Establecer estrategias que faciliten a las entidades públicas la optimización de recursos y la maximización del impacto de la capacitación.
- c. Orientar a las entidades públicas en la elaboración, implementación y evaluación de los Planes Institucionales de Capacitación bajo los nuevos lineamientos.

1.3 Formulación de Programas Institucionales de Aprendizaje

El componente de capacitación de la dimensión del talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión es probablemente el de mayor valor para las entidades, ya que permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y

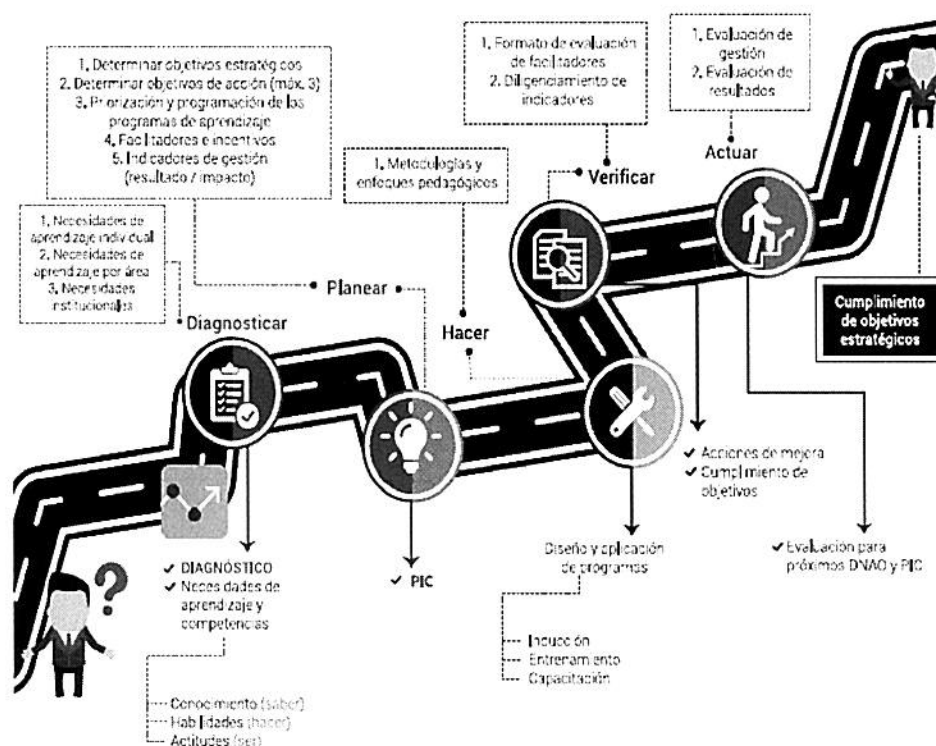


organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los servidores públicos.

1.4 Ruta del Diseño Institucional del PIC

La siguiente ruta del diseño institucional del PIC (ver figura 1) permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, misional y organizacional detectadas, con el fin de potenciar las capacidades de los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Figura 1. Ruta del Diseño Institucional del PIC



Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Pág. 29

2. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DDAO)

Hace referencia al comportamiento y capacidades de las personas orientadas a la creación de valor entre los que se destacan, entre otros



aspectos como: la difusión de las prácticas de la gestión pública orientada a resultados, principalmente dirigido a los niveles directivos, las buenas prácticas para la participación ciudadana, en el diseño e implementación de políticas públicas y una mayor comprensión de los modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.

3. Plan Institucional de Capacitación PIC 2020

3.1 Conceptos Claves

Competencia: “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

Formación: Procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

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).

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).

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.

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

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 para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas formación académica.



Educación Informal: Se entiende por educación informal, todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

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).

Dimensión del 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: 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 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.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales diferente al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación (Ley 115, 1994, art. 36, modificado por art. 1 de la Ley 1064 de 2006).

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.



3.2 Objetivos del Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

3.2.1 Objetivo General

Fortalecer las competencias laborales, conocimientos y actitudes de los servidores públicos entendido como la profesionalización y desarrollo de habilidades en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, de tal manera que permita contar con un talento humano integral y al mismo tiempo contribuir a mejorar los indicadores de calidad en el cumplimiento de planos, programas y proyectos de la entidad.

3.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar, consolidar y definir las necesidades de aprendizaje con el fin de promover el fortalecimiento de las competencias laborales asociadas a los requerimientos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
- Implementar la cultura para iniciar la gestión del conocimiento en el Ministerio con la finalidad de garantizar la transferencia del conocimiento de los servidores públicos, de tal manera que se desarrolle un ambiente organizacional fundamentado en la información, control y evaluación.
- Gestionar la capacitación presencial a través de la red interinstitucional y gestores del conocimiento con el fin de promover la actualización de conocimientos a todos los funcionarios del Ministerio y el afianzamiento de los valores del código de integridad.
- Iniciar con la implementación de estrategias a través de plataformas para generar, sistematizar y transferir el conocimiento a través de aplicativos que permitan entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje.

4. Beneficiarios

Son beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación – PIC, los empleados públicos de carrera administrativa, en período de prueba, los empleados de libre nombramiento y remoción y los empleados en provisionalidad del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

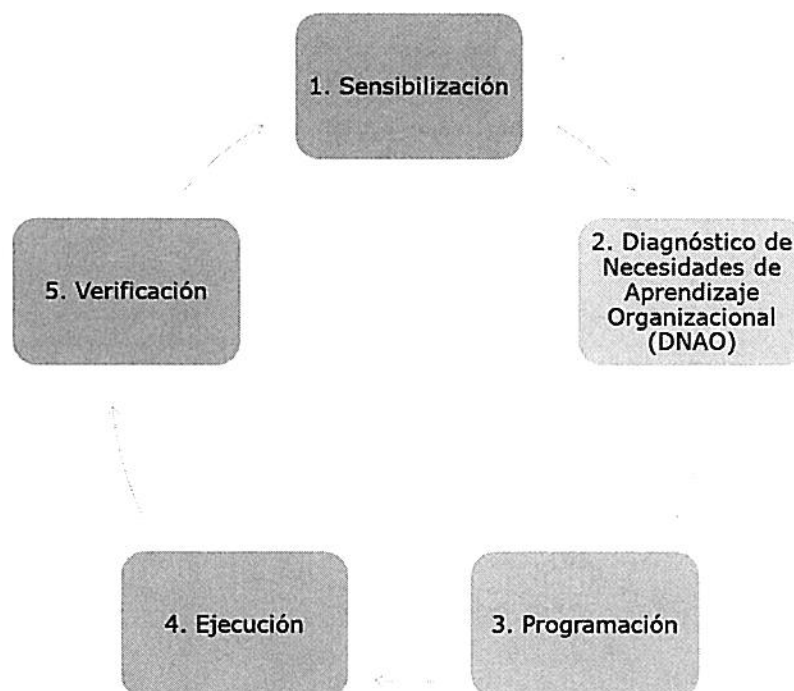


5. Fases del Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación 2019 se diseñó teniendo en cuenta la normatividad y el siguiente procedimiento:

1. Sensibilización.
2. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO):
 - Aplicación de las encuestas de detección de necesidades.
 - Análisis y consolidación de información.
 - Priorización de las necesidades de capacitación.
3. Programación.
4. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
5. Verificación o evaluación del Plan Institucional de Capacitación.

Figura 2. Fases del Plan Institucional de Capacitación:



Fuente: gráfico elaboración propia del MVCT.

5.1 Fase 1: Sensibilización

Para la ejecución de esta fase se diseñó una pieza informativa para los funcionarios del Ministerio, invitando a los funcionarios a participar para seleccionar las temáticas de capacitación y entrenamiento para la vigencia 2020 como se evidencia a continuación:



Fuente: imagen elaboración propia del MVCT.

5.2 Fase 2: Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)

Atendiendo los lineamientos indicados en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos (PNFC), parámetros establecidos mediante Resolución No. 390 del 30 de mayo de 2017 por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, se realizó el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Consolidado de necesidades de aprendizaje por dependencias.
- Análisis de las encuestas de detección de necesidades de capacitación.
- Diagnostico de la Matriz Estratégica de Talento Humano (GETH).

Durante la vigencia 2020 se tendrá como insumo para el diagnostico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, aquellas temáticas seleccionadas por los funcionarios de Carrera Administrativa (CA), Libre Nombramiento y Remoción (LNR) y Provisionales recogidas a través de la Encuesta Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional así como las planteadas por la Dirección de Espacio Urbano y Territorial, la Subdirección de Gestión Empresarial y la Subdirección de Asistencia Técnica y Operaciones Urbanas Integrales del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.



5.2.1 Consolidado de Necesidades de Aprendizaje por Dependencias

Mediante correo electrónico del día 23 de diciembre de 2019 el Coordinador del Grupo de Talento Humano solicitó a los jefes de las dependencias indicar las necesidades de conocimientos o habilidades detectadas para identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de todos sus funcionarios y colaboradores para proponer metodologías adaptables a las demandas del entorno de la organización y a las brechas entre las capacidades y habilidades que se manifiesten individualmente por los servidores y los perfiles de cada uno de sus cargos.

Se obtuvo como respuesta la siguiente información:

1. Necesidades de Capacitación de la Dirección de Espacio Urbano y Territorial

TEMÁTICAS SOLICITADAS	COMPETENCIAS
Solución de Problemas	Saber
Planeación y Ordenamiento Territorial	Saber
Mecanismos de Participación Ciudadana	Hacer
Formas de Interacción	Ser

Fuente: tabla elaboración propia del MVCT.

Las temáticas solicitadas por la Dirección de Espacio Urbano y Territorial se vincularán en las temáticas indicadas por los funcionarios de Carrera Administrativa (CA), de Libre Nombramiento y Remoción (LNR) y Provisionales en la Encuesta de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

2. Necesidades de Capacitación de la Subdirección de Gestión Empresarial

TEMÁTICAS SOLICITADAS	COMPETENCIAS
Solución de Problemas	Saber
Comunicación Asertiva	Ser
Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Hacer
Formulación de Indicadores	Hacer
Sistematización de	Saber



Información	
Liderazgo y Motivación	Ser
Capacitación actualización normativa del sector Agua Potable y Saneamiento Básico	Saber

Fuente: tabla elaboración propia del MVCT.

Las temáticas solicitadas por la Subdirección de Gestión Empresarial se vincularán en las temáticas indicadas por los funcionarios de Carrera Administrativa (CA), de Libre Nombramiento y Remoción (LNR) y Provisionales en la Encuesta de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

3. Necesidades de Capacitación de la Subdirección de Asistencia Técnica y Operaciones Urbanas Integrales

TEMÁTICAS SOLICITADAS	COMPETENCIAS
Modelos Basados en el Trabajo en Equipo	Saber
Gestión de Aprendizaje Institucional	Hacer
Liderazgo y Motivación	Ser
Orientación Estratégica	Ser
Servicio al Ciudadano	Ser
Gerencia Financiera	Hacer
Planificación y Gestión de los Recursos Naturales	Hacer
Cambio Climático y Calentamiento Global	Hacer

Fuente: tabla elaboración propia del MVCT.

Las temáticas solicitadas por la Subdirección de Asistencia Técnica y Operaciones Urbanas Integrales se vincularán en las temáticas indicadas por los funcionarios de Carrera Administrativa (CA), de Libre Nombramiento y Remoción (LNR) y Provisionales en la Encuesta de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

5.2.2 Encuestas de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

La coordinación del Grupo de Talento Humano envió mediante correo electrónico de diciembre de 2019 a las diferentes Dependencias del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, el formato *GTH-F-14*



Encuesta de detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (ver anexo 1), con el propósito de ser diligenciado por todos los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción (L.N.R) y provisionales de todos los niveles (Directivo, Gerente Público, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial) teniendo como referente las necesidades para fortalecer las competencias laborales, la identificación de temáticas misionales y las contenidas en los tres ejes planteados: Gobernanza para la Paz, Gestión de Conocimiento y Valor Público. Adicionalmente se difundió a través de Intranet.

En el formato *GTH-F-14 Encuesta de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional* se solicitó:

1. Las competencias laborales relacionadas con el SABER, el HACER y el SER.
2. Las temáticas relacionadas que estén relacionadas con los lineamientos estratégicos, con la actualización y profundización en conocimientos propios de la gestión administrativa y las que buscan el fortalecimiento de la integridad, la transparencia y la ética de lo público.

5.2.3 Priorización de Necesidades de Capacitación vigencia 2020

Para definir la priorización de las temáticas que serán objeto del PIC 2020, estas deben ser necesidades que respondan a la planeación estratégica, a los lineamientos de la alta dirección, a las requeridas para actualizar conocimientos y normativa propios de la gestión y misión del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, a las temáticas para fortalecer competencias en el Hacer, en el Saber y en el Ser, a los ejes temáticos Gobernanza para la Paz, Gestión de Conocimiento y Valor Público, que permitan impactar aspectos puntuales y obtener resultados eficaces para la gestión estratégica del Grupo de Talento Humano.

A continuación, se consolidan las temáticas de acuerdo con los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación:

Figura 3: Consolidación temáticas según ejes

EJES TEMÁTICOS	COMPETENCIAS	TEMÁTICAS SELECCIONADAS
Gobernanza para la Paz	Saber	1. Derechos Humanos. 2. Planificación y Gestión de los Recursos Naturales.



		3. Manejo de Sistemas de Información Geográfica. 4. Planeación y Ordenamiento Territorial. 5. Dimensionamiento Geográfico y Espacial.
Gobernanza para la Paz	Hacer	1. Mecanismo para la Medición del Desempeño Institucional. 2. Mecanismos de Participación Ciudadana. 3. No Estigmatización, no Discriminación.
Gobernanza para la Paz	Ser	1. Convivencia y Reconocimiento de la Diversidad. 2. Creatividad y Adaptación. 3. Ética y Transparencia en la Gestión Pública. 4. Comunicación Asertiva.
Gestión de Conocimiento	Saber	1. Innovación. 2. Modelos basados en el Trabajo en Equipo. 3. Formulación de Indicadores. 4. Manejo de Sistemas de Información Geográfica.
Gestión de Conocimiento	Hacer	1. Gestión de Aprendizaje Institucional. 2. Mecanismos para la Medición del Desempeño Institucional. 3. Administración de Datos. 4. Sistematización de la Información.
Gestión de Conocimiento	Ser	1. Innovación y Experimentación. 2. Formas de Interacción. 3. Trabajo en Equipo.
Valor Público	Saber	1. Solución de Problemas. 2. Orientación Estratégica. 3. Desarrollo Organizacional. 4. Orientación al Resultado.



		5.Capacitación actualización normativa del sector Agua Potable y Saneamiento Básico.
Valor Público	Hacer	1.Gerencia Financiera. 2.Gestión y Desarrollo del Talento Humano. 3.Flujo de Información de Manera Pública.
Valor Público	Ser	1.Liderazgo. 2.Servicio al Ciudadano. 3.Orientación al Resultado. 4.Desarrollo Organizacional.

Fuente: tabla elaboración propia del MVCT.

5.2.4 Temáticas y Módulos del Plan Institucional de Capacitación 2020

A partir de la información recopilada en la Encuesta de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, las temáticas propuestas por la Dirección de Espacio Urbano y Territorial y la Subdirección de Gestión Empresarial, se realizó un análisis y estructuración de las cinco temáticas Creatividad y Adaptación, Derechos Humanos, Innovación y Experimentación, Orientación Estratégica y Gestión de Aprendizaje Institucional que agruparon los requerimientos expuestos por los funcionarios y dependencias del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, y que a su vez se desarrollarán durante la vigencia 2020 en línea con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público como se indica en el siguiente gráfico:

CREATIVIDAD Y ADAPTACIÓN	TEMÁTICAS
	1.Ética y Transparencia en la Gestión Pública.
	2.Formas de Interacción.
	3.Creatividad y Adaptación.
	4.Convivencia y Reconocimiento de la Diversidad.
	5.Innovación.
DERECHOS HUMANOS	TEMÁTICAS
	1.Derechos Humanos.
	2.Mecanismos de Participación



	Ciudadana.
	3.No estigmatización, Discriminación. No
INNOVACIÓN EXPERIMENTACIÓN	Y TEMÁTICAS
	1.Administración de Datos. 2.Innovación y Experimentación.
ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA	TEMÁTICAS
	1.Liderazgo y Motivación.
	2.Comunicación Asertiva.
	3.Mecanismo para la Medición del Desempeño Institucional.
	4.Servicio al Ciudadano.
	5.Orientación al Resultado.
	6.Desarrollo Organizacional.
GESTIÓN DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL	7.Solución de Problemas.
	TEMÁTICAS
	1.Planificación y Gestión de los Recursos Naturales.
	2.Manejo de Sistemas de Información Geográfica.
	3.Planeación y Ordenamiento Territorial.
	4.Gestión y Desarrollo del Talento Humano.
	5.Flujo de Información de Manera Pública.
	6.Manejo de Sistemas de Información Geográfica.
	7.Dimensionamiento Geográfico y Espacial.
	8.Cambio Climático y Calentamiento Global.
	9.Modelos basados en el Trabajo en Equipo.
	10.Formulación de Indicadores.
	11.Actualización normativa del sector Agua Potable y Saneamiento Básico.
	12.Gerencia Financiera.

Fuente: tabla elaboración propia del MVCT.



5.2.5 Identificación de Necesidades de acuerdo con los Mandatos Legales

La Entidad debe determinar sus necesidades de aprendizaje a partir de mandatos legales, entre los que se destacan la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública, entre otras.

Dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto No.1083 de 2015, Artículo 2.2.9.4, por el cual se conforma la Red Institucional de capacitación para los Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. Esta red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, se apoya en la Red Institucional de Capacitación para los empleados públicos, con el objeto de apoyar el Plan Institucional de Capacitación y cumplir de manera efectiva los mandatos legales, así como también con los lineamientos del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión FURAG, el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano y los derivados del Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano (METH).

5.2.6 Otras Necesidades de Capacitación vigencia 2020

En sesión ordinaria de la Comisión de Personal del 27 de enero de 2020, como consta en el Acta No. 1 de la citada sesión, se incluirán dentro de la priorización de necesidades de aprendizaje organizacional las siguientes temáticas:

1. Capacitación sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
2. Capacitación Preparación Concurso Público de Méritos.

5.3 Fase 3: Programación

En esta fase se realiza la planeación para la priorización de los recursos asignados.



5.3.1 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. El Plan Institucional de Capacitación PIC del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se desarrollará de acuerdo con las siguientes especificaciones:

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020, se cuenta con una apropiación de Doscientos Cincuenta Millones de pesos m/c (\$250.000.000).

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 Modalidad de Contratación

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 2020 y atendiendo lo indicado en el Manual de Contratación de la entidad.

5.4 Fase 4: Ejecución

El desarrollo de las capacitaciones del PIC para la presente vigencia, se programarán 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.

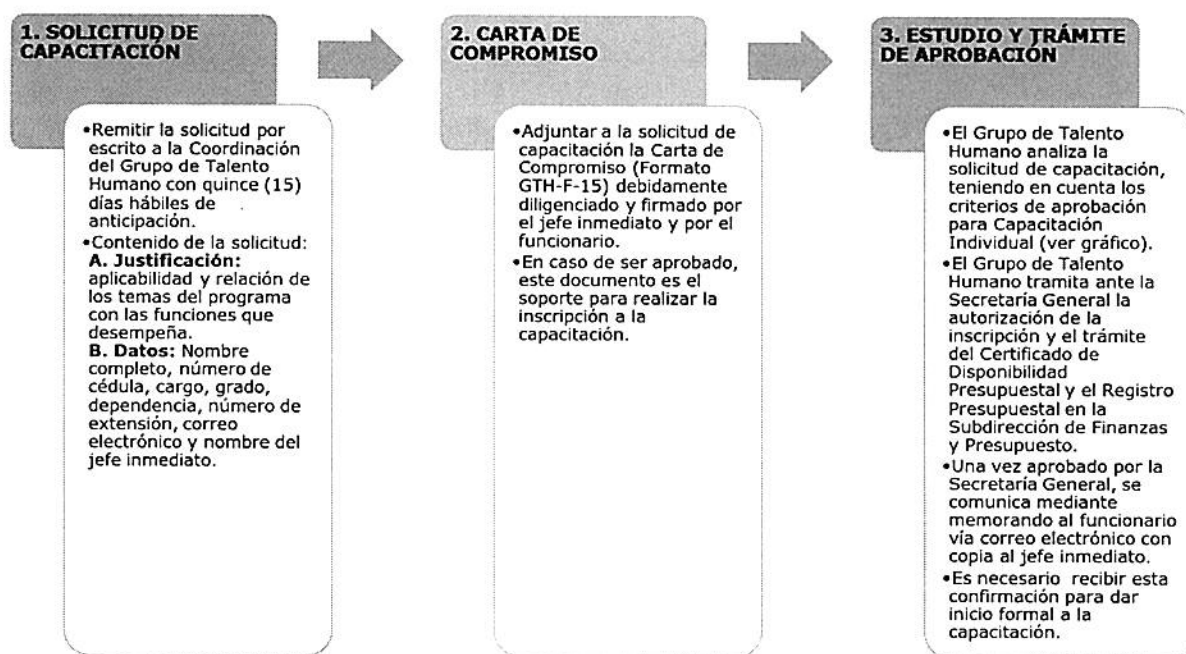


El cronograma de las capacitaciones que se desarrollaran durante la vigencia 2020 se describen en el anexo No. 3 de este documento.

5.4.1 Procedimiento para Capacitaciones Individuales

Teniendo en cuenta los valores y principios de igualdad, transparencia equidad y oportunidad, la aprobación por parte del Grupo de Talento Humano para las solicitudes de capacitación individual con costo, estará sujeta a criterios objetivos, orden de solicitud y al estricto cumplimiento del siguiente procedimiento:

Figura 4. Procedimiento de Inscripción



Fuente: imagen elaboración propia del MVCT.



Figura 5: Criterios de Aprobación

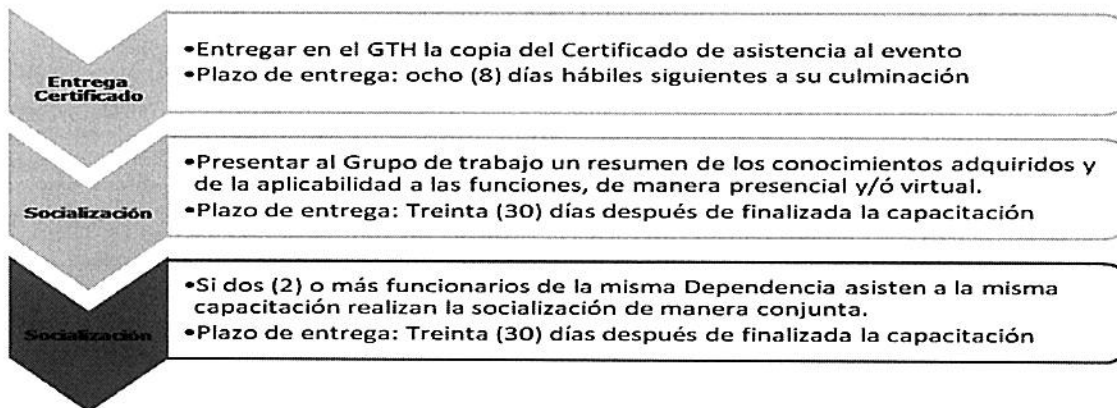


Fuente: imagen elaboración propia del MVCT.

5.4.1 Obligaciones de los Beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación PIC

Todos los funcionarios que se benefician de las capacitaciones individuales autorizadas por la entidad para la presente vigencia, como las ejecutadas en cumplimiento del Plan Institucional de capacitación PIC, a través de diplomados, seminarios, talleres, congresos y/o cursos, deben dar cumplimiento a las obligaciones y procedimientos que se establezcan por la Coordinación del Grupo de Talento Humano.

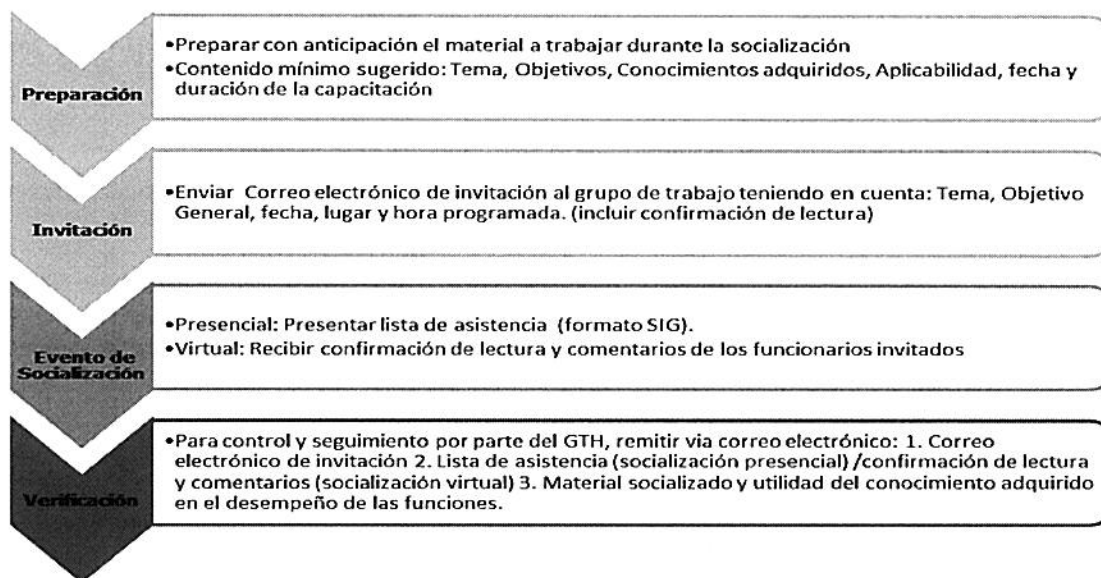
Figura 6: Obligaciones de los Beneficiarios



Fuente: imagen elaboración propia del MVCT.



Figura 7: Procedimiento para la Socialización



Fuente: imagen elaboración propia del MVCT.

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. Una vez finalizada la socialización este material será entregado para lo pertinente.

5.4.2 Reporte de Capacitaciones por Dependencias

Con el propósito de incluir en el consolidado final de resultados de capacitación que imparte el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a los servidores públicos en cada vigencia, 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, con un plazo de entrega de treinta (30) días después de finalizada la capacitación, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Temáticas impartidas.
2. Duración de la capacitación.
3. Listado de asistencia.
4. Material objeto de la capacitación.

5.4.3 Inducción Institucional

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 del servicio público, con el fin que 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 archivo del formato diligenciado del Sistema Integrado de Gestión denominado **Entrenamiento en el Puesto de Trabajo**, que será archivado en su respectiva historia laboral. Ver link <http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/InduccionEmpleados/Paginas/default.aspx>

5.4.4 Reinducción

Para la presente vigencia se realizará el Proceso de Reinducción a todos los servidores del Ministerio, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, los programas bandera de las áreas misionales que buscan reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional, así como también dar a conocer los cambios producidos en las nuevas disposiciones normativas o reformas, estimulando esta actividad bajo diferentes metodologías de aprendizaje en el marco de lograr cambios actitudinales, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, atención al ciudadano, transparencia, ética, comunicación y buen servicio, de mejora continua hacia el logro de excelencia en la calidad de los procesos institucionales.

5.4.5 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.

5.5 Fase 5: Verificación

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 Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. Para la actual vigencia el Plan Institucional de capacitación – PIC establece los siguientes indicadores:

5.5.1 Indicador Proyecto de Inversión – Fortalecimiento

Este indicador se reporta mensualmente a la Subdirección de Servicios Administrativos.



Nivel a evaluar	Objetivos a evaluar	Herramientas de evaluación
Primer Nivel	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Evaluación Evento de Capacitación. Formato del SIG (GTH- F 16), donde se miden aspectos como: pertinencia de la capacitación, desarrollo pedagógico, tema, docente/facilitador/ consultor, satisfacción con contenidos, logística, autoevaluación del funcionario, entre otros, etc.
Segundo Nivel	Nivel de apropiación de conocimientos	Examen técnico y/o teórico de contenido, e información básica realizado antes y después de cada capacitación externa para determinar el nivel de aprendizaje y apropiación adquirido durante la capacitación.

Fuente: tabla elaboración propia del MVCT.

5.5.2 Indicador Matriz Estratégica de Talento Humano

El monitoreo o autocontrol se efectúa de manera continua a lo largo de la vigencia, el cual permite corroborar, corregir o plasmar acciones de mejora inmediatas durante la implementación y ejecución, a través de la Matriz Estratégica de Talento Humano y el cronograma de actividades.

5.5.3 Evaluación de las Actividades de Capacitación

La evaluación refleja los resultados logrados. Se monitorea mensualmente una vez finalizadas las capacitaciones para constatar cómo se van cumpliendo los objetivos planteados, por medio del formato *GTH-F-16 Evaluación de Evento de Capacitación*, para analizar y consolidar los resultados y tomar acciones de mejora (si aplica), en el documento de evaluación del Plan Institucional de capacitación PIC de la vigencia.

Wilber Jiménez Hernández
Coordinador Grupo de Talento Humano

Elaboró: Luisa Fernanda Algarra Gómez, Profesional Especializado GTH
Fecha: febrero 07 de 2020



Referencias

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de la Administración Pública – ESAP. Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público – junio 2017.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de la Administración Pública – ESAP. 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"*.

Ley 1960 de 2019

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"*.

Manual Operativo. Sistema de Gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.



ANEXOS



Anexo No. 1: Formato GTH-F-14 Encuesta de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

 La vivienda y el agua son de todos		FORMATO: ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL		Versión: 6.0	
		PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha: 12/00/2010 Código: GTH-F- 14	
DEPENDENCIA: _____ FECHA: _____ NOMBRE DEL JEFE DE LA DEPENDENCIA: _____					
1. Este consolidado es el resultado de la concertación con cada uno de los funcionarios y con ellos se han definido las temáticas que contribuyen a la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y a la formación de valores y actitudes para el buen desempeño del cargo. Así mismo, se establecen las necesidades de conocimiento, habilidades y actitudes que requiere la Entidad de sus colaboradores para contribuir al logro de las metas institucionales, planes o proyectos así como también las necesidades para fortalecer las competencias de los ejes temáticos priorizados para el desarrollo y profesionalización del servidor público indicados en el Plan de Formación y Capacitación (PNFC); las necesidades derivadas por cambios de normatividad para atender el desarrollo de los procesos, las necesarias para reforzar en los funcionarios las contribuciones individuales en el desempeño funcional articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.					
COMPETENCIAS	TEMÁTICAS	NIVEL DE PROFUNDIDAD (Avanzado, Medio, Básico).	NOMBRE DEL FUNCIONARIO QUE REQUIERE CAPACITACIÓN (Carrera administrativa, Libre nombramiento)	FIRMA DEL FUNCIONARIO	
SABER					
Fortalecer competencias necesarias para realizar una determinada actividad					
HACER					
Fortalecer competencias necesarias para poner en práctica el conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades en función de las demandas específicas de una labor.					
SER					
Fortalecer competencias adecuadas conformadas por los valores, principios, actitudes, emociones que rigen la conducta de un ser humano y determinan su comportamiento.					
2. A continuación por favor indique las temáticas que estén relacionadas con los lineamientos estratégicos, con la actualización y profundización en conocimientos propios de la gestión administrativa y las que buscan el fortalecimiento de la integridad, la transparencia y la ética de lo público.					
Nombre del Funcionario		Temática Solicitada		Firma del Funcionario	
3. A continuación por favor indique las temáticas que contribuyen a la mejora de la gestión institucional, al desarrollo de competencias gerenciales, que son específicas para los Gerentes Públicos (Directores, Subdirectores y Jefe de Oficina TIC):					
Nombre del Gerente Público		Temática Solicitada		Firma del Gerente Público	
4. A continuación como Jefe inmediato, por favor indique las temáticas para la ampliación de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere el funcionario que le permitan un desempeño óptimo, teniendo como referente los compromisos, competencias comportamentales que dan como resultado la calificación en la evaluación de desempeño Laboral					
COMPETENCIAS (Saber, Hacer, Ser)	TEMÁTICAS	NIVEL DE PROFUNDIDAD (Avanzado, Medio o Básico).	NOMBRE DEL FUNCIONARIO QUE REQUIERE CAPACITACIÓN (Carrera administrativa, Libre nombramiento)	FIRMA DEL FUNCIONARIO	
Nombre del Jefe Inmediato: _____					
Firma del Jefe Inmediato: _____					
NOTA: Para el diligenciamiento de la encuesta, por favor tenga en cuenta la siguiente conceptualización:					
Descripción del Nivel		% de profundidad en conocimientos que poseo/intervalos entre:			
Nivel de Profundidad Básico: Se requiere conocer el tema en sus aspectos primarios, para entender de que se trata y establecer requerimientos que corresponde que sean resueltos por otras personas		10% hasta 30%			
Nivel de Profundidad Medio: Se requiere un dominio global de los principales contenidos del tema, sin que se precise acceder a los aspectos de un experto		31% hasta 60%			
Nivel de Profundidad Avanzado: Se requieren conocimientos actualizados de alto nivel, con la finalidad de dominar plena e integralmente el tema		61% hasta 100%			



Anexo No. 2: Formato GTH-F-16 Evaluación Evento Capacitación

	FORMATO: EVALUACIÓN EVENTO DE CAPACITACIÓN		Versión: 5.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Fecha: 12/09/2019
			Código: GTH-F-16
NOMBRE DEL EVENTO DE CAPACITACIÓN:			
FECHA:		LUGAR:	
LUGAR:			
HORA DE INICIO:		HORA DE FINALIZACIÓN:	
TEMA:			
DIRIGIDO A: DIRECTIVOS _____ GERENTES PÚBLICOS _____ ASESORES _____ PROFESIONALES _____ TÉCNICOS _____ ASISTENCIALES _____			
DOCENTE:			
RESPONSABLE DEL EVENTO:			
OBJETIVO DEL EVENTO:			
Su opinión y sugerencias son muy importantes para nosotros, ya que nos permiten conocer su grado de satisfacción, con respecto a los diferentes aspectos relacionados con la capacitación recibida, por lo que solicitamos contestar las siguientes preguntas cuidadosa y objetivamente marcando con una "X", la opción Excelente o Bueno o Regular que considere:			
CONTENIDOS		CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
1. IMPACTO, TRANSFERENCIA, PERTINENCIA		Excelente	Bueno
La actividad desarrollada llenó las expectativas			
Contribuyó a enriquecer y/o fortalecer su desempeño en el área laboral			
Contribuyó a obtener nuevos conocimientos, mayor información y profundidad			
Se ajustó a las necesidades de su área			
Facilita el desarrollo de los procedimientos internos del área			
Los métodos pedagógicos utilizados fueron adecuados			
La temática tratada contribuye para su desarrollo personal			
2. DESARROLLO PEDAGÓGICO		Excelente	Bueno
Claridad en la definición de los objetivos			
Cumplimiento de los objetivos			
Actualidad de la información suministrada			
Cumplimiento de los objetivos			
Secuencia lógica en el desarrollo del tema			
Material, herramientas y ayudas utilizadas apropiadas			
3. DESEMPEÑO DEL DOCENTE/FACILITADOR/CAPACITADOR/CONSULTOR/ GESTOR DEL CONOCIMIENTO		Excelente	Bueno
Conocimiento: Experticia, seguridad y dominio del tema			
Claridad de la exposición y facilidad para transmitir sus conocimientos			
Precisión en el uso de la terminología técnica			
Recursividad en el uso de ejemplos y herramientas de apoyo			
Respuestas concretas a las preguntas que se formulan durante la exposición de los contenidos			
Puntualidad del horario programado			
Adecuada utilización de herramientas tecnológicas y ayudas audiovisuales			
Administración del tiempo previsto			
Implementó estrategias apropiadas para la participación de los asistentes.			
4. AUTOEVALUACIÓN		Excelente	Bueno
Fortalezo mis competencias para el logro de Resultados			
Activa Participación			
Profundizó Conocimientos – Autodidacta			
Después de la capacitación desarrollo habilidades y destrezas			
Cambio de actitud frente a la realización de mi trabajo			
Cumplimiento de mis expectativas de aprendizaje			
Enriquece los procesos que desarrollo con mi equipo de trabajo (Funcionarios con personal a cargo)			
5. LOGISTICA		Excelente	Bueno
La invitación fue recibida a tiempo			
La información previa de la capacitación fue clara.			
El material bibliográfico o referencias de la capacitación es suficiente.			
El lugar de realización de la capacitación facilitó el aprendizaje.			
En general la organización del programa fue apropiada.			
ASPECTOS POSITIVOS		ASPECTOS PARA MEJORAR	
GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN			



Anexo No. 3: Cronograma de Capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020

Plan
Institucional de
Capacitación -
PIC 2020
Gerente del proyecto
Luisa Fernanda
Algarra Gómez

Acción	Responsable	Prioridad	Estado	Fecha de inicio	Fecha final	Metodo de entrega	Frecuencia de entrega	Mes de entrega	Notas
Elaboración y Aplicación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020									
Elaboración del Plan Institucional de Capacitación	Luisa Fernanda Algarra Gómez	Media	Completado	2/01/2020	28/01/2020	Documento del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020		Enero	
Etapas Contractual del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020									
Elaboración de Estudios Previos	Luisa Fernanda Algarra Gómez	Media	Sin empezar	1/03/2020	30/04/20	Memorando dirigido al Grupo de Contratos		Abril	
Proceso de Contratación	Luisa Fernanda Algarra Gómez	Alta	Sin empezar	1/05/2020	31/05/20				
Ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020									
Actualización Normatividad del sector de Vivienda	Luisa Fernanda Algarra Gómez	Alta	Sin empezar	1/06/2020	30/06/2020	Informe de ejecución		Julio	
Actualización Normatividad del sector de Agua Potable y Saneamiento Básico	Luisa Fernanda Algarra Gómez	Alta	Sin empezar	1/06/2020	30/06/2020	Informe de ejecución		Julio	
Planeación Ordenamiento Territorial	Luisa Fernanda Algarra Gómez	Alta	Sin empezar	1/07/2020	31/07/2020	Informe de ejecución		Agosto	
Planificación y Gestión de los Recursos Naturales	Luisa Fernanda Algarra Gómez	Alta	Sin empezar	1/07/2020	31/07/2020	Informe de ejecución		Agosto	
Sistemas de Información Geográfica	Luisa Fernanda Algarra Gómez	Alta	Sin empezar	1/08/2020	31/08/2020	Informe de ejecución		Septiembre	
Smart Cities	Luisa Fernanda Algarra Gómez	Alta	Sin empezar	1/08/2020	31/08/2020	Informe de ejecución		Septiembre	
Orientación al Resultado	Luisa Fernanda Algarra Gómez	Alta	Sin empezar	1/09/2020	30/09/2020	Informe de ejecución		Octubre	
Fortalecer los procesos de Inducción									
Formular el contenido del manual de inducción para los empleados del MVCT	Luisa Fernanda Algarra Gómez / Diana Stephania Terreros Carrera	Media	Completado	2/01/2020	28/02/2020	Documento manual de inducción		Febrero	
Realizar jornadas de inducción a los empleados del MVCT	Luisa Fernanda Algarra Gómez	Alta	En progreso	2/01/2020	31/12/2020	Informes de las jornadas de inducción a los funcionarios públicos del MVCT		Agosto y Diciembre	
Etapas de Verificación Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020									
Verificación de ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020	Luisa Fernanda Algarra Gómez	Media	Sin empezar	1/10/2020	31/10/2020	Documento de verificación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020		Noviembre	
Etapas de Sensibilización y Diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021									
Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)	Luisa Fernanda Algarra Gómez	Media	Sin empezar	1/11/2020	30/11/2020	Documento del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021		Diciembre	
Documento del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021	Luisa Fernanda Algarra Gómez	Media	Sin empezar	1/12/2020	31/12/2020				

