



**AGENCIA DE RENOVACIÓN
DEL TERRITORIO**



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO

Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Bogotá D.C; 15 de diciembre de 2022



AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO



Segundo Raúl Delgado Guerrero

Director General de la Agencia de Renovación del Territorio

Mario Fidel Rodríguez Narvaez

Secretario General

Ofir Mercedes Duque Bravo

Coordinadora GIT de Talento Humano

Verónica Vargas García

Gestor



TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO LEGAL.....	6
2.1 OBJETIVO GENERAL	7
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
3. MARCO CONCEPTUAL	8
3.1 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS.....	8
3.2 DEFINICIONES.....	8
3.2.1 INDUCCIÓN	9
3.2.2 REINDUCCIÓN	9
3.2.3 CAPACITACIÓN.....	10
3.2.4 FORMACIÓN	10
3.2.5 ENTRENAMIENTO	10
3.2.6 PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO.....	10
3.2.7 DIMENSIÓN HACER	11
3.2.8 DIMENSIÓN SABER	11
3.2.9 DIMENSIÓN SER	11
3.2.10 EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS	14
4. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	15
4.1 FASE 1. SENSIBILIZACIÓN	16
4.2 FASE 2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	17
4.3 FASE 3. CONSTRUCCIÓN DEL PIC - CONTENIDOS TEMÁTICOS	27
5. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	30



5.1 Inducción y reintucción 30

5.2 Reinducción 32

5.3 Fortalecimiento de habilidades blandas..... 32

5.4 Actividades de formación..... 33

5.5 Bilingüismo..... 34

5.6 Apoyos académicos 34

6. Fase 4. EJECUCIÓN35

7. Fase 5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... 35



INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2023, de la Agencia de Renovación del Territorio (ART), se ha diseñado con base en las metas institucionales mediante diferentes acciones plasmadas en actividades de formación dirigida a sus servidores públicos, con el fin de fortalecer habilidades y competencias para un mejor desempeño tanto a nivel individual como de equipos de trabajo para el logro de una gestión institucional más eficiente aplicando las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, así mismo, las del Gobierno nacional contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente 2020-2022, el Plan Estratégico Sectorial e Institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y forma parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano.

Los nuevos lineamientos de fortalecimiento institucional se orientan a robustecer competencias y habilidades de los servidores públicos y el desarrollo de las requeridas para lograr un servidor 4.0., de tal manera, que le permita enfrentar los retos de la cuarta revolución industrial que exigen un nuevo rol en los(as) profesionales que se relacionan con tecnologías emergentes, disruptivas e inteligentes. Así mismo herramientas y técnicas para el desarrollo de la parte socioemocional de cada individuo, algo fundamental para impulsar el éxito personal y profesional de los servidores.

Por lo anterior, para su formulación se analizaron los requerimientos de aprendizaje en equipo de las dependencias de la entidad, la encuesta de necesidades individuales, los informes de evaluación de desempeño, los resultados de las auditorías internas, la medición de clima laboral, los resultados de Intervención de riesgo psicosocial, las sugerencias y recomendaciones de las instancias representativas de los servidores como la Comisión de Personal.



1. MARCO LEGAL

- **Decreto 1567 de agosto 5/1998** “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”
- **Ley 734 de 2002**, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de 2004** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en los siguientes artículos: 15, 36.
- **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.
- **Decreto 894 del 28 de mayo de 2017**. Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)**, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- **Decreto 648 de 2017**, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- **Decreto Ley 894 de 2017** “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- **Sentencia C-527/17 expediente RDL -027**. “(...) El fin de dar capacitación a todo empleado público, indistintamente de su condición de vinculación, es asegurar un servicio público eficaz y adecuado, en los territorios en los cuales se sufrió intensamente el conflicto armado con la guerrilla de las FARC, en especial en aquellos municipios priorizados para la implementación del Acuerdo de Paz. Se trata de un fin importante de acuerdo con el derecho a la paz y con la manera



como tal concepto estructura la Constitución, convirtiéndola en un pacto de paz [...] Es, de hecho, un fin imperioso dado el carácter central que, como se mostró, tiene la paz en el orden constitucional. Ahora bien, el medio elegido, esto es, determinar que todas las personas vinculadas al Estado reciban la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones en el contexto de la implementación del Acuerdo de paz, no es una acción que riña con la Constitución, por el contrario, la desarrolla. Se trata de profundizar y ampliar un medio que viene contemplado en la Constitución (formar a los empleados). Expresamente, se establece dentro de su carta de derechos que es “obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran” [...] En efecto, asegurar procesos de formación por igual a servidores vinculados por carrera o en provisionalidad, es un medio que sirve efectivamente para construir un servicio público eficaz y adecuado en el contexto del postconflicto. Darle la misma capacitación en el contexto de la transición hacia la paz a toda persona que ejerza el servicio público, es una forma que permite lograr construir una administración capaz “de atender a las personas. (...).

- **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”.
- **Ley 1955 de 2019.** “por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”.
- **Concepto 2455 de 2020. Referencia** “Programas de bienestar social e incentivos para empleados del Estado. Educación formal y no formal. Empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional”.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. *Dirección de Empleo Público DAFP*
- Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2018-2022.
- Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Mejorar el desempeño institucional a través de la formación y el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, de los servidores públicos de la ART, fortaleciendo su eficacia personal, grupal y organizacional para lograr su desarrollo profesional generando cultura e identidad en la prestación del servicio.



2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar necesidades de formación individual y de equipos de trabajo para mejorar sus competencias y habilidades.
- Generar cultura organizacional en los nuevos servidores de la Agencia a través de los cursos desarrollados en el campus virtual de la ART (Inducción, Seguridad y Salud en el Trabajo; Servicio al Ciudadano y habilidades blandas).
- Establecer las temáticas a desarrollar conforme a las necesidades identificadas tanto a nivel individual como de equipos de trabajo, priorizando aquellas con mayor demanda.
- Fortalecer el trabajo en equipo y el desarrollo de competencias comportamentales que contribuyan al logro de las metas institucionales.
- Estimular actitudes que faciliten el trabajo al interior de los equipos fomentando el mejoramiento del clima organizacional.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS

Los lineamientos conceptuales y metodológicos para las entidades de la Rama Ejecutiva en temas de capacitación los define el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), dado que es la encargada de fortalecer la gestión de las entidades Públicas Nacionales y Territoriales, en la mejora del desempeño de sus servidores. Por ello, cuenta con un documento instruccional denominado “*Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030*” que contiene los lineamientos que orientan la formación y capacitación para la gestión estratégica del talento humano en el sector público, que adicional a promover la atracción y retención de las personas más idóneas para este sector, también fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades y transforma comportamientos para un desempeño óptimo.

Por lo anterior, la ART ha aplicado los lineamientos del DAFP para formular el plan institucional de capacitación con el propósito de lograr la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

3.2 DEFINICIONES

Mediante el Decreto Ley 1567 de 1998 tiene establecido definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. Del mismo modo, la Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano al igual que el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 actualiza los lineamientos en esta materia.



Dado lo anterior, se establecen las definiciones conceptuales para el diseño del Plan Institucional de la ART que corresponden a su diagnóstico:

3.2.1 INDUCCIÓN

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de cada dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre la inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

3.2.2 REINDUCCIÓN

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan.

En el momento en que se produzcan cambios se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.



3.2.3 CAPACITACIÓN

Se entiende por capacitación el 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.

3.2.4 FORMACIÓN

Es el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

3.2.5 ENTRENAMIENTO

En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

3.2.6 PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO

Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al 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.

El artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, establece: “g) *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.”

3.2.7 DIMENSIÓN HACER

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.

3.2.8 DIMENSIÓN SABER

Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos que se requiere para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales.

3.2.9 DIMENSIÓN SER

Conjunto de características personales que son determinantes para la realización personal. Genera valor agregado.

Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998 – PNFC 2020 – 2030 DAFP

Conforme a lo anterior, el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) es un instrumento para promover la mejora continua y el desarrollo del servicio público, en este la formación y capacitación de



los servidores públicos tiene un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, de allí, la necesidad de fijar una política en la materia para la gestión pública orientada a resultados.

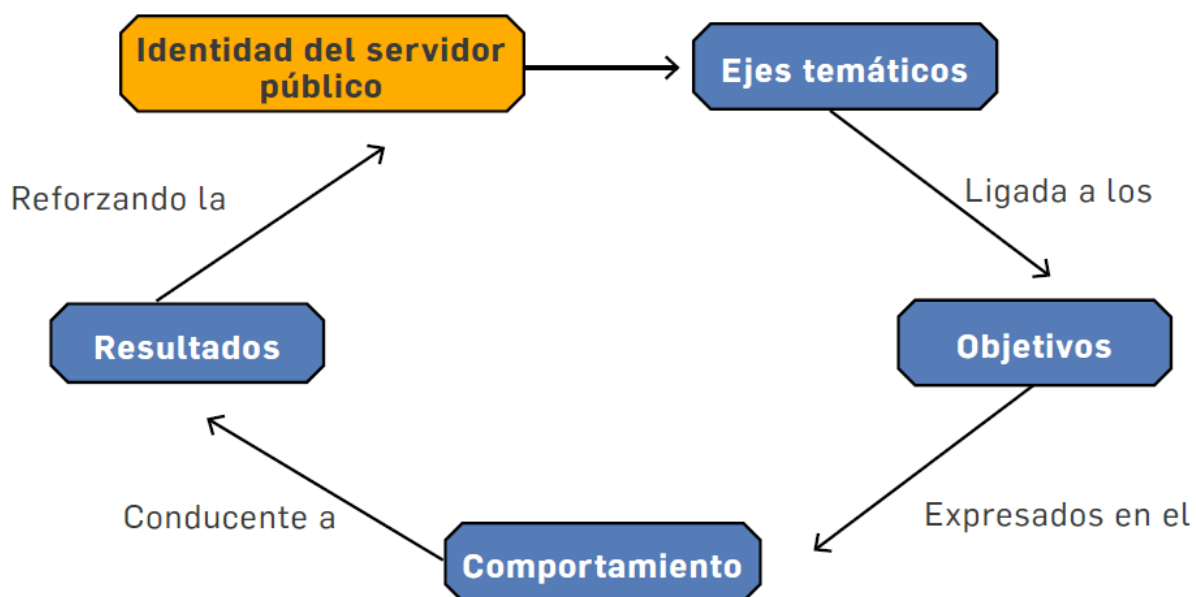
La capacitación se estructura con base en las modalidades de educación informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano. En el primer caso, la educación informal se define como *“todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados”* (Congreso de la República, Ley 115 de 1994).

El PNFC busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como:

- **Política de Estado**
- **Cultura de la ética, la probidad y la integridad**
- **Los valores del servidor público**
- **La visión de desarrollo y equidad**

Los temas contenidos en la priorización temática del PNFC están alineados con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): 4 “educación de calidad”, 9 “industria, innovación e infraestructura”, 11 “ciudades y comunidades sostenibles”, 16 “paz, justicia e instituciones sólidas” y 17 “alianzas para lograr los objetivos”

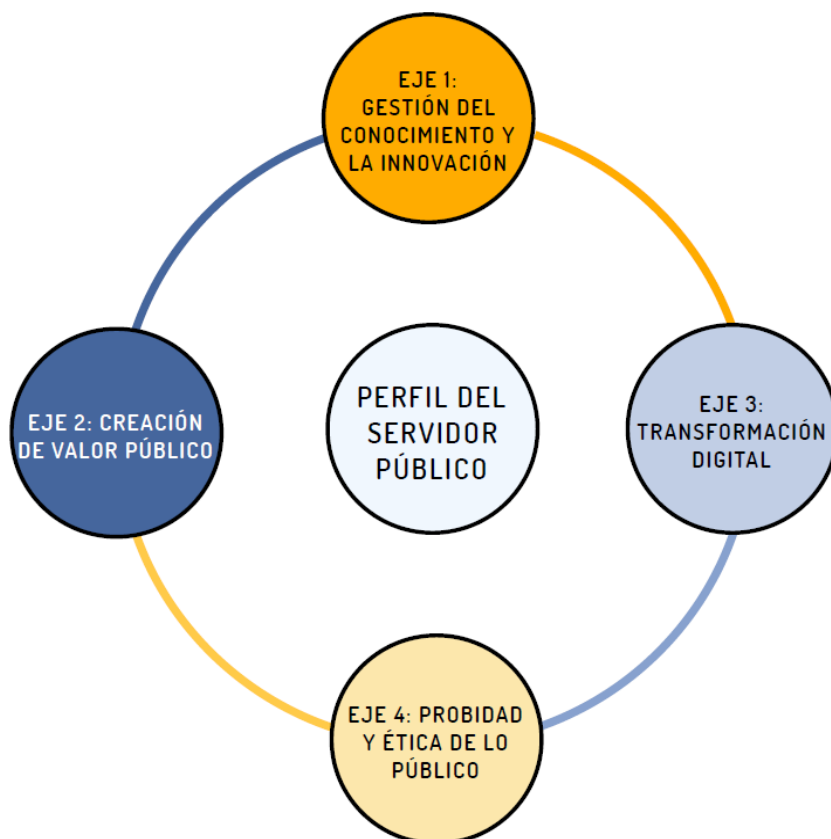
Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019



3.2.10 EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

el Manual operativo del MIPG (2019) dice que:

“(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)”

Eje 2. Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya



confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Se enfoca la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Eje 3. Transformación digital

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Eje 4. Probidad y ética de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

Dado lo anterior y debido a los cambios en la estructura de la Agencia de Renovación del Territorio (ART) mediante Decreto 1223 de 2020, se hace necesario formular nuevamente el Plan Institucional de Capacitación para el 2021 - 2022 con el propósito de dar cumplimiento a las directrices del gobierno en la materia y atender las necesidades de formación y capacitación de la entidad conforme al nuevo modelo de operación.

El nuevo modelo del Plan Institucional de Capacitación busca la profesionalización de sus servidores públicos para que puedan responder a los nuevos desafíos a los que se enfrenta el Estado colombiano, tales como, estar conectado con la nueva dinámica de la industria 4.0. y el concepto de servidor 4.0; así mismo, que los servidores establezcan aquellos ejes con los que se identifican y requieren fortalecer sus habilidades y competencias para minimizar brechas en el ejercicio de sus funciones.

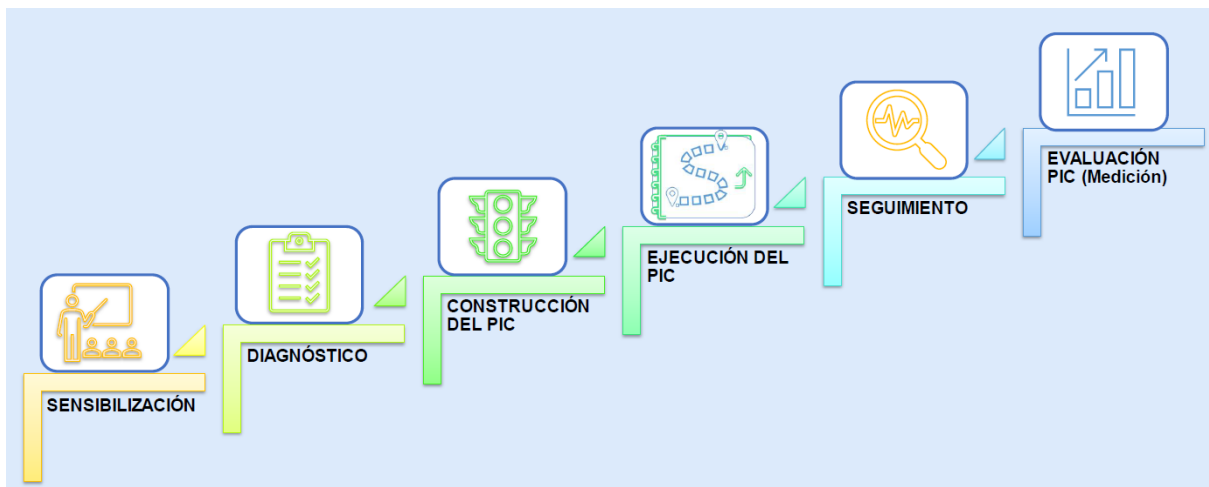
4. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de



competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la ART se desarrollaron las siguientes fases:



Fuente: Presidencia de la República- Departamento Administrativo de la Función Pública

4.1 FASE 1. SENSIBILIZACIÓN

Se realizó a través mensajes alusivos sobre la importancia de la capacitación y la formación permanente por correo electrónico institucional. Con esto, se busca generar expectativa y motivación a los servidores públicos para la participación en la construcción colectiva del PIC.



4.2 FASE 2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico se realizó a través del diseño de un instrumento tipo encuesta con el propósito de que cada servidor analice e identifique sus necesidades de formación a la luz de mejorar el desempeño institucional a través del fortalecimiento de habilidades y competencias, conforme a las metas de la entidad y según



el nivel de empleo público. Adicionalmente, se tendrán en cuenta aquellas necesidades manifestadas por equipo de trabajo, como también la evaluación resultado de las auditorías internas del Grupo de Control Interno y los resultados de las evaluaciones de desempeño, la vinculación de aspirantes a cargos de carrera administrativa y demás requerimientos de acuerdo con los objetivos estratégicos de la Entidad.

Conforme a lo anterior, se desarrollaron las siguientes actividades:

- Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de necesidades individuales de capacitación.
- Se remitió a los líderes de equipo de la ART el formato de necesidades de aprendizaje del área.
- Se tomó en cuenta los resultados de las evaluaciones de desempeño.
- Las necesidades de formación identificadas en el marco del Plan anual de Auditoría Interna realizadas por el Grupo Interno de Trabajo de Control Interno.

La encuesta se remitió a todos los servidores públicos de la ART, mediante correo electrónico. Del 23 de noviembre al 5 de diciembre de 2022.

Se diseñó una encuesta en Form, para hacer el diagnóstico de necesidades a nivel individual, donde se formularon preguntas con los temas por cada eje temático.



Los resultados son los siguientes:

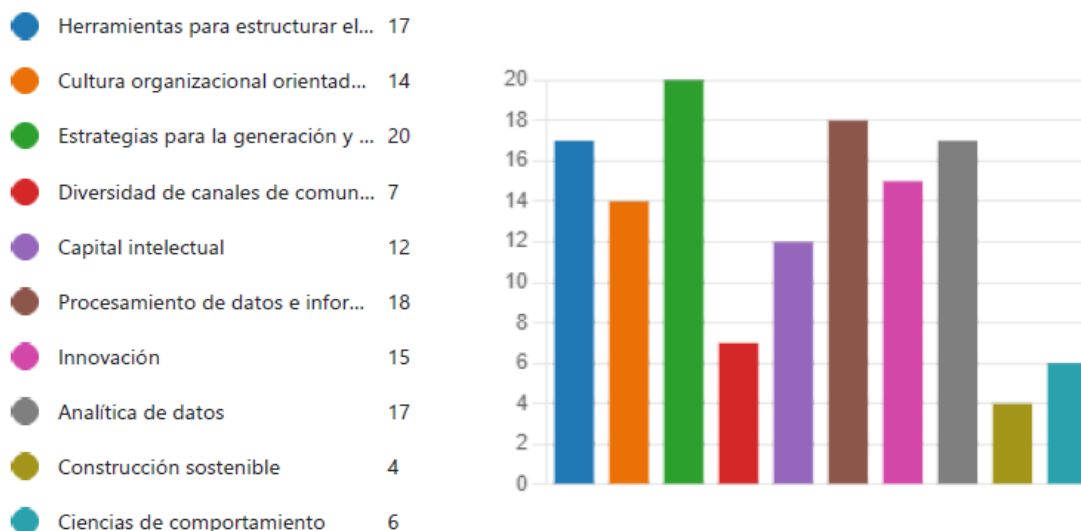


Resultados de la Encuesta. Se obtuvieron las siguientes respuestas:

Esta información puede ser consultada en documento anexo denominado (Resumen encuesta de necesidades 2023).

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL SABER

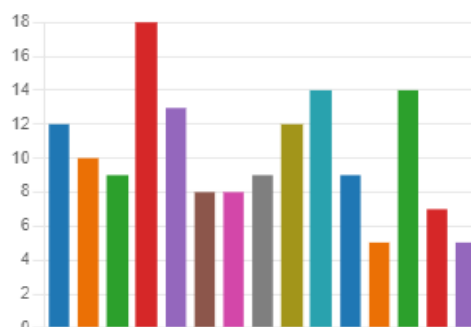


Se puede observar que los servidores requieren formación en Estrategias para la generación y promoción del conocimiento; y Procesamiento de datos e información.

DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL HACER



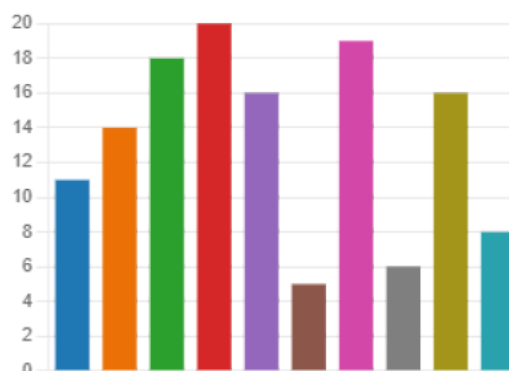
Administración de datos	12
Administración del conocimiento	10
Gestión de aprendizaje instituci...	9
Planificación y organización del ...	18
Gestión de la información	13
Mecanismos para la medición d...	8
Técnicas y métodos de investiga...	8
Técnicas y métodos de redacció...	9
Instrumentos estadísticos	12
Big Data	14
Competitividad e innovación	9
Economía naranja	5
Análisis de indicadores y estadís...	14
Pensamiento de diseño	7
Diseño de servicios	5



En esta dimensión los servidores requieren formación en Planificación y organización del conocimiento, Big data y Análisis de indicadores y estadísticas en territorio.

DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL SER

Orientación al servicio	11
Cambio cultural para la experim...	14
Flexibilidad y adaptación al cam...	18
Trabajo en equipo	20
Gestión por resultados	16
Formas de interacción	5
Comunicación asertiva	19
Diseño centrado en el usuario	6
Gestión del cambio	16
Ética en la explotación de datos	8

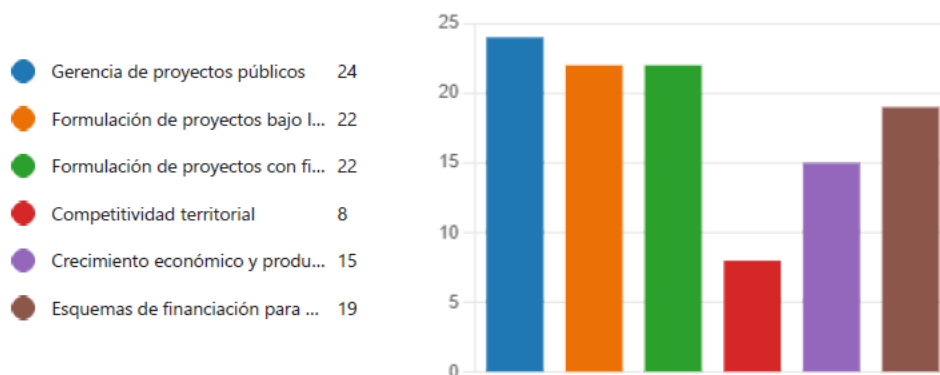




En la dimensión del ser los servidores requieren fortalecer el trabajo en equipo y la Comunicación Asertiva.

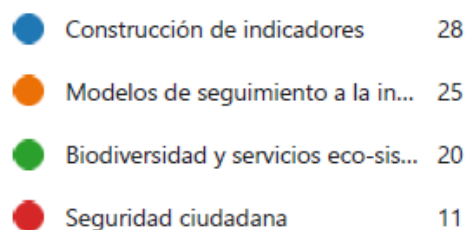
Eje 2. Creación de valor público

DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL SABER



Se evidencia que los servidores requieren formación en Gerencia de Proyectos, Formulación de Proyectos bajo la Metodología General Ajustada (MGA) y Formulación de Proyectos con Financiación de Cooperación.

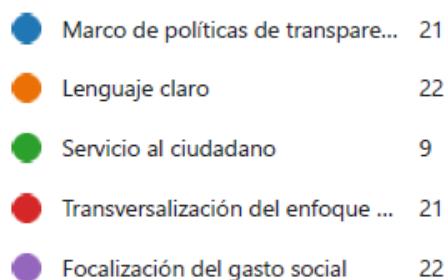
DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL HACER



Conforme a los resultados se evidencia que los servidores requieren formación en Construcción de Indicadores y Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño.



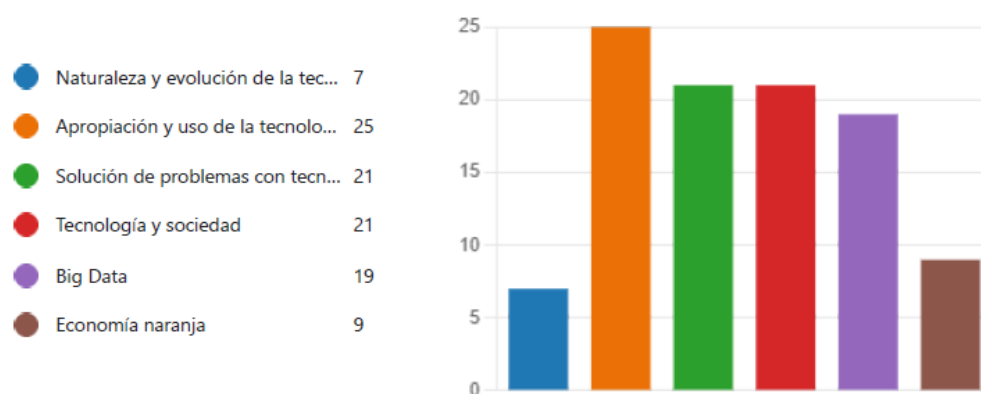
DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL SER



Se evidencia que los servidores requieren formación en Focalización del Gasto Social y Marco de Políticas de Transparencia y gobernanza pública.

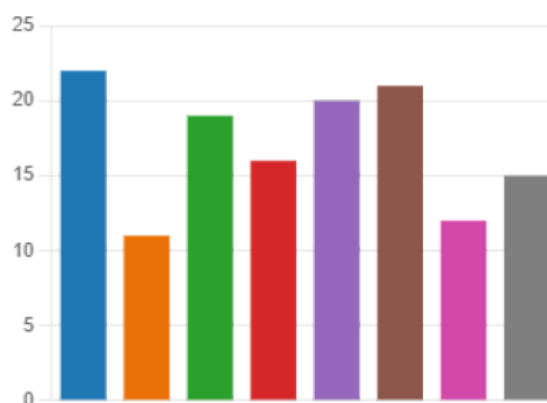
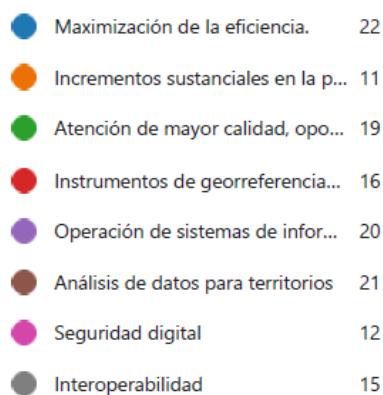
Eje 3. Transformación digital

DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL SABER



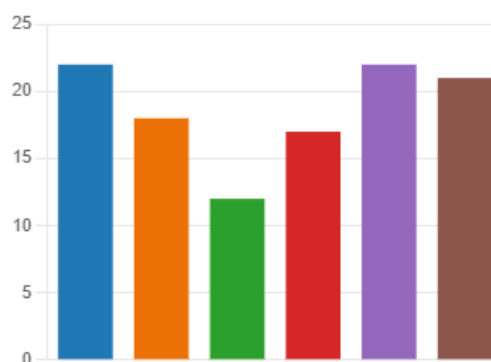
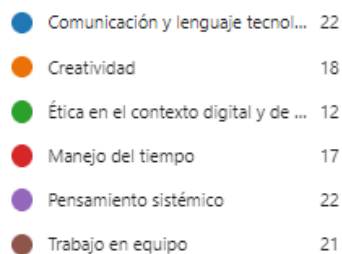
Se evidencia que los servidores requieren formación en Apropiación y uso de la tecnología, solución de problemas con tecnologías y Tecnología y Sociedad.

DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL HACER



Se evidencia una alta necesidad en formación maximización de la eficiencia y Análisis de datos para territorios.

DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS DEL SER



Se evidencia que los servidores requieren formación en Comunicación y lenguaje tecnologico y Pensamiento sistémico.

Eje 4. Probidad y ética de lo público CAPACIDAD BLANDA CENTRAL - PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS



- Conocimiento crítico de los me... 20
- Analizar las raíces e impactos ac... 18
- Indagar la identidad y las forma... 16



Se evidencia que los servidores públicos requieren formación en Conocimiento crítico de los medios y Analizar las raíces e impactos de las fuerzas de dominación.

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL - EMPATÍA Y SOLIDARIDAD

- Cultivar un entendimiento en lo... 19
- Ver las injusticias que enfrentan ... 15
- Identificar acciones y aproximac... 27



Se requiere formación en Identificar acciones y aproximaciones en torno a las desigualdades locales y globales.

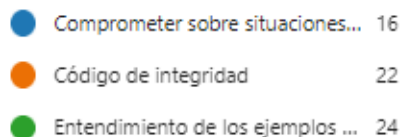
CAPACIDAD BLANDA CENTRAL - AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN

- Facilitar las situaciones para el a... 32
- Enfatizar en la creación de 'pod... 21
- Resistir a las fuerzas que silencio... 13



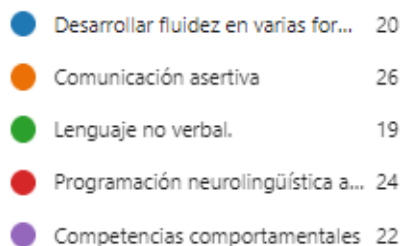
En esta habilidad 96 de los encuestados requiere fortalecer: Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL - COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO



En esta habilidad los servidores requieren fortalecer conocimientos en Entendimiento de los Ejemplos de pequeña democracia: aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL - ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN



En esta habilidad los servidores requieren formación en Comunicación Asertiva y Programación neurolingüística asociada al entorno público.

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL - HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO



- Explorar las raíces de la violenci... 18
- Entender cómo diversos individ... 21
- Examinar y atender en las interv... 10
- Resiliencia y solución pacífica de... 33



En esta habilidad los servidores requieren formación en Resiliencia y solución pacífica de conflictos.

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL - PRÁCTICA REFLEXIVA

- Crear comunidades de prácticas... 11
- Habilidad de relacionarse uno ... 19
- Análisis de las fuentes de ruptur... 12



En esta habilidad los encuestados requieren formación en Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.

En la opción de otros temas, algunos servidores indicaron lo siguiente:





Resultados de necesidades en equipo. Ver anexo 1

En lo referente a Evaluaciones de Desempeño, se recibe el siguiente reporte:

Teniendo en cuenta los resultados generados en el sistema de evaluación de desempeño propio para los servidores que se encuentran vinculados mediante provisionalidad se evidencian resultados satisfactorios de cumplimiento en las competencias de:

- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano
- Aporte técnico profesional
- Comunicación efectiva
- Toma de decisiones
- Dirección y desarrollo de personal
- Confiabilidad técnica
- Responsabilidad

Por lo tanto, no genera falencias representativas que se deban reforzar en cuanto a competencias. Cabe aclarar que a la fecha algunas áreas no han realizado la evaluación del tercer corte y en caso de existir competencias a fortalecer se realizará la respectiva intervención.

4.3 FASE 3. CONSTRUCCIÓN DEL PIC - CONTENIDOS TEMÁTICOS

De acuerdo con los resultados a continuación se establecen las temáticas en por eje y en orden de importancia y pertinencia conforme a la encuesta:

EJE	TEMÁTICA	Cantidad
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	Dimensión del Saber	
	1. Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	20
	2. Procesamiento de datos e información	18
	Dimensión del Hacer	18
	3. Planificación y organización del conocimiento.	
	4. Big data	14
	5. Análisis de Indicadores y estadísticas territoriales.	
	Dimensión del Ser	14



	6. Trabajo en equipo 7. Comunicación Asertiva	20 19
Eje 2. Creación de valor público	Dimensión del Saber 1. Gerencia de Proyectos Públicos 2. Formulación de Proyectos bajo la metodología ajustada MGA 3. Formulación de proyectos con financiación de cooperación Internacional Dimensión del Hacer 4. Construcción de Indicadores 5. Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño. Dimensión del Ser 6. Focalización del gasto social 7. Marco de Políticas de Transparencia y gobernanza pública	24 22 22 28 25 22 21
Eje 3. Transformación digital	Dimensión del Saber 1. Apropiación y uso de la tecnología 2. Solución de problemas con tecnologías Dimensión del Hacer 3. Maximización de la eficiencia 4. Analisis de datos para territorios Dimensión del Ser 5. Comunicación y lenguaje tecnológico 8. Pensamiento sistémico	25 21 22 21 22 22



Eje 4. Probidad y ética de lo público	Habilidades blandas	
	1. Resiliencia y solución pacífica de conflictos	33
	Conocimiento crítico de los medios	32
	2. Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.	
	3. Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.	27
	4. Comunicación asertiva.	
	5. Entendimiento de los Ejemplos de pequeña democracia: aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.	26
	6. Programación neurolingüística asociada al entorno público.	24
		24

En cuanto a las necesidades por dependencia los temas más reiterativos son los siguientes:

Estructuración de proyectos de inversión social y búsqueda de fuentes de financiación.
 Capacitación en el nuevo Sistema Integrado de Proyectos de Inversión del DNP, que entra en operación en el año 2023.
 Actualización Contratación Estatal
 Supervisión de contratos
 Proceso sancionatorio
 Derecho de seguros
 Modificación CPACA
 Atención al ciudadano
 Gestión documental
 Modelo Integrado de Operación y Sistema Integrado de Gestión
 Comunicación efectiva
 Resolución de problemas
 Habilidades para la negociación
 Capacidad organizativa.
 Conocimiento de enfoques diferenciales
 Capacitación a nivel general en derecho Disciplinario
 Capacitación en Derecho de Restitución de derechos territoriales.
 Capacitación en Derecho Administrativo nueva Ley 2080 de 2021.
 Capacitación en el nuevo Estatuto de Conciliación Ley 2220 de 2022.
 Capacitación en derecho laboral, (recobro incapacidades laborales y/o licencias).
 Capacitación en Cobro coactivo y Persuasivo



Formación de Directivos Públicos

El PNFC establece que la formación de los directivos públicos tiene que ver con el desarrollo de capacidades para el liderazgo efectivo en el ejercicio de las funciones. La autoridad formal de la que gozan por efectos de la naturaleza jerárquica del empleo público debe complementarse con las capacidades necesarias para liderar equipos de trabajo y organizaciones.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Formación y Capacitación está compuesto por los siguientes programas:

5.1 Inducción y reintroducción

Los programas de inducción están dirigidos a los nuevos servidores públicos que ingresan a la entidad con el fin de facilitar su integración en la estructura organizacional. La inducción se realizará mediante una reunión virtual donde se indican documentos e información general de la entidad y las instrucciones necesarias para ingresar a los cursos virtuales.

El Campus Virtual en Moodle está disponible las 24 horas del día los 7 días de la semana con un curso de inducción de 30 horas, que se estructura en tres unidades: La unidad uno que contiene fundamentos de la Gestión Pública, la unidad dos con aspectos relacionados con la misión de la entidad y la unidad tres con los procesos transversales y de apoyo. Al final se aplica una evaluación de conocimiento. Cuyo propósito es contar con un proceso de formación que consolide los conocimientos en los aspectos generales de la Gestión Pública y en la estructura funcional de la Entidad, desde su misionalidad, hasta los aspectos administrativos y de planeación, para una mayor apropiación e integración al entorno institucional.

Todo lo anterior, ingresando al siguiente link: <http://capacitacionesart.renovacionterritorio.gov.co> con el usuario y contraseña asignado.



De igual manera, la entidad ha diseñado en este campus un curso de Seguridad y Salud en el Trabajo con un contenido virtual de 8 horas, atendiendo la normatividad vigente con los contenidos necesarios para la promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo, sin importar el tipo de vinculación.



Este curso está dirigido a servidores públicos y colaboradores de Renovación del Territorio.

Como parte complementaria al curso virtual de Seguridad y Salud en el Trabajo, también se llevarán a cabo actividades de formación con base en resultados de los diagnósticos de condiciones de salud y de trabajo, frente a los peligros y riesgos a los que están expuestos los servidores públicos de la ART.

Así mismo, con el propósito de fortalecer competencias en los servidores públicos de la ART para que estén bien informados, sobre cómo opera la entidad, y como atender los requerimientos de los ciudadanos y hacer efectivos sus derechos, fomentar la eficiencia, la eficacia, la calidad y la transparencia en la gestión pública. Se ha diseñado el módulo virtual de Servicio al Ciudadano con una intensidad de 8 horas y con cuatro unidades: Unidad uno: Objetivo del Servicio al Ciudadano, Unidad dos: Procedimiento PQRS, Unidad tres: Estrategia del Servicio al Ciudadano ABC Renovarte y Unidad cuatro: Protocolos de atención Servicio al Ciudadano.



Lo anterior, buscando consolidar los procesos y procedimientos, así como los canales de comunicación correctos establecidos en la entidad como una vivencia cotidiana, aprehendida y apropiada, que minimice los contratiempos, reprocesos y malas prácticas para la función pública.

Por otra parte, la inducción institucional incluye el entrenamiento en el puesto de trabajo. Es básicamente donde se instruye al nuevo servidor público para que conozca las principales funciones que desempeñará en su puesto de trabajo. La actividad está a cargo de cada dependencia, y deberá ser realizada por el superior inmediato o a quien este designe, quien tendrá el papel de entrenador en el proceso, dando a conocer: las funciones que desempeñará en el puesto de trabajo; las personas que hacen parte de la dependencia; las actividades a cargo del área; los procedimientos dentro de cada actividad y las diferentes herramientas que necesitará para el desempeño de sus funciones.

Para soportar la realización de este procedimiento, el Grupo de Talento Humano suministrará un formato al nuevo servidor público y a su jefe inmediato, el cual deberá ser diligenciado con su entrenador, y enviarlo en físico, debidamente firmado a la Coordinación de Talento Humano para incluirlo en su historia laboral.

5.2 Reinducción

El programa de reinducción está encaminado a la actualización de los servidores públicos frente a la estructura, procedimientos, normatividad y cambios o ajustes que se realicen en la Agencia de Renovación del Territorio - ART o en el Estado. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, justificando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de las metas institucionales.

5.3 Fortalecimiento de habilidades blandas

La ART conforme a sus metas institucionales, busca fortalecer habilidades blandas tanto en directivos como en sus servidores, para ello, en el campus virtual ha diseñado los siguientes cursos:



➔ Coaching y Habilidades blandas en el marco de la gestión pública

CURSO
**Coaching y habilidades
blandas en el marco de
la gestión pública**



➔ Curso Habilidades blandas - Orientación al logro



Curso virtual
**Habilidades blandas
Orientación al logro**

➔ Curso Habilidades blandas - Relaciones interpersonales

Curso virtual

**Habilidades blandas
Relaciones interpersonales**



En el diplomado de coaching y habilidades blandas está dirigido a líderes de la Agencia de Renovación del Territorio. Busca desarrollar en sus colaboradores habilidades de coaching en la línea humanista, potencializando competencias como creatividad y responsabilidad.

Adicionalmente, aprenderán a gestionar los cambios y sacar el mejor provecho de ellos, esto con el fin de generar bienestar al disminuir el estrés laboral, partiendo de una gestión adecuada de las actividades, controlando los niveles de estrés con diferentes técnicas para identificarlo, afrontarlo y prevenirlo.

También aprenderán a gestionar adecuadamente sus actividades con lo cual podrán incrementar sus niveles de productividad.

De igual manera, se encuentra el curso de Orientación al logro donde se conocerán los aspectos fundamentales para administrar el tiempo y alcanzar resultados. Así mismo, el de Relaciones interpersonales, ya que estas son un pilar central en la construcción de un buen ambiente laboral y a través de estas, las organizaciones generan bienestar a las personas y aportan al logro de los objetivos.

5.4 Actividades de formación

Son las que se desarrollan para la formación, actualización, entrenamiento y capacitación, con actividades de educación informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano, con miras a fortalecer y mejorar las competencias de los servidores públicos, para el mejor desarrollo de las actividades laborales que



promuevan el cumplimiento de los objetivos propuestos. Las actividades de formación se realizarán teniendo en cuenta la priorización establecida en la consolidación del presente Plan Institucional de Capacitación.

Además, se atenderán solicitudes adicionales de las dependencias y las invitaciones de capacitación extendidas por diferentes entidades para fortalecer las competencias y habilidades de nuestros servidores. Las inscripciones a estas actividades se gestionarán por el Grupo de Talento Humano, para hacer el seguimiento y control respectivo.

Por otra parte, el Grupo de Talento Humano para la ejecución de las actividades de formación y capacitación, utilizará diferentes metodologías de formación para que en lo posible los servidores de la ART puedan participar, como son: Presencial, Semi presencial, Virtual, conexión por Windows Teams e implementar utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS) al igual que implementar metodologías innovadoras de aprendizaje conforme a las diferentes modalidades de trabajo.

5.5 Bilingüismo

Fortalecer el aprendizaje de una segunda lengua, con la intención de mejorar la manera de desenvolverse y expresarse en situaciones conversacionales laborales simples en idioma extranjero inglés.

5.6 Apoyos académicos

Para llevar a cabo las actividades de formación y capacitación se cuenta con las diferentes dependencias de la Entidad, y a aquellos servidores que apoyen aportando transferencia de conocimiento según su experticia. Adicionalmente, se suscribirá un contrato con una Institución de Educación Superior para el desarrollo de aquellos temas que requieren una profundidad de carácter académico con altos niveles de excelencia.

También se contará con el apoyo de entidades públicas que ofrecen actividades de capacitación como: la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otras mencionadas con antelación.

La Red Institucional de Capacitación: Es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público



- Contaduría General de la Nación
- MINTIC
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – Centro De Tecnologías del Transporte
- Departamento Nacional de Planeación - DNP
- Entre otros

6. Fase 4. EJECUCIÓN

Una vez se aprobado el Plan Institucional de Formación y Capacitación, se realiza la divulgación y las gestiones de contratación necesarias para su ejecución. Se definirá un cronograma de actividades para su ejecución y seguimiento, el cual se controlará y evaluará permanentemente.

7. Fase 5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación y el seguimiento del Plan Institucional de Capacitación se realizarán aplicando y analizando los indicadores seleccionados, definidos así:

Tipo de indicador	Indicador	Fórmula	Frecuencia
Eficacia	Porcentaje de avance en la ejecución del PIC	$(\# \text{ de actividades de capacitación realizadas} / \# \text{ de actividades de capacitación programadas}) * 100$	Trimestral
Eficacia	Cobertura	$(\text{Cantidad de servidores que asisten al menos a una actividad del PIC} / \text{Cantidad de servidores vinculados}) * 100$	Anual
Calidad	Nivel de Satisfacción	Encuesta electrónica o física al finalizar cada actividad	Trimestral



Impacto	Evaluación pre y post (Antes Después) Vs	Esta Evaluación mide el cambio en el tiempo tomando en cuenta el estado inicial del grupo. Es decir, mide el impacto como la diferencia entre la situación anterior y la situación posterior a una intervención.	Se realizará en actividades contratadas cuya modalidad sea presencial.
Eficiencia	Recursos utilizados	(Recursos ejecutados/Recursos asignados) *100	Trimestral

8. DIVULGACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación ART, se dará a conocer a través del correo institucional con divulgación de la Oficina de Comunicación y la respectiva publicación en la página web de la ART y el repositorio Mercurio.