

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO

GRUPO INTERNO DE TRABAJO TALENTO HUMANO

Bogotá, Enero 2025

Elaboró	Revisó	Aprobó
<p>Nombre: Estefanía Romero Barco Cargo: Gestor T-09 GIT Talento Humano Fecha: 14/01/2025</p>	<p>Nombre: Luis Fernando Caicedo Devia Cargo: Coordinador de GIT Talento Humano Fecha: 14/01/2025</p>	<p>Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño Cargo: Acta 01 Fecha: 21-01-2025</p>

Segundo Raúl Delgado Guerrero
Director General de la Agencia de Renovación del Territorio

Adriana del Carmen Oviedo Lozada
Secretaria General

Luis Fernando Caicedo Devia
Coordinador GIT Talento Humano

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO LEGAL.....	5
2. ALCANCE.....	6
3. OBJETIVO GENERAL.....	7
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
4. RESPONSABILIDADES	7
5. MARCO CONCEPTUAL.....	8
5.1 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.....	8
5.2 DEFINICIONES	8
5.2.1 Capacitación.....	9
5.2.2 Conocimientos Esenciales	9
5.2.3 Conocimientos Específicos	9
5.2.4 Conocimientos Especializados	9
5.2.5 Formación.....	10
5.2.6 Entrenamiento.....	10
5.2.7 Profesionalización del Servicio Público	10
5.2.8 Ejes Temáticos Priorizados	11
6. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	12
6.1 Fase 1. Diagnóstico de Necesidades de Formación	33
6.2 Fase 2. Construcción del PIC – Contenidos Temáticos	33
7. ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	34
7.1 Inducción	34
7.2 Reinducción.....	36
7.3 Fortalecimiento de habilidades blandas	36
7.4 Escuela PDET	37
7.5 Actividades de Formación.....	38
7.6 Apoyo Interinstitucional	38
8. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	38
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	39

10. DIVULGACIÓN 40

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, de la Agencia de Renovación del Territorio (ART) se fundamenta en 4 grandes lineamientos, el primero, el direccionamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, que busca promover la cultura organizacional del aprendizaje como garantía de que las personas y las entidades estén orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo¹.

El segundo aspecto que contempla el marco de referencia en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las metas trazadas en el Plan Estratégico ART 2023-2026 y en el Plan de Estratégico de Talento Humano, orientados a garantizar una gestión efectiva que responda a las necesidades de los usuarios y/o ciudadanos internos y externos con altos estándares de calidad.

El tercer aspecto recoge las necesidades de formación y capacitación identificadas a través de la encuesta individual, los requerimientos de aprendizaje de los equipos de trabajo de las dependencias que reportaron, así como, el informe de evaluación de desempeño, los resultados de las auditorías internas, la medición de la batería de riesgo psicosocial, así como las sugerencias y recomendaciones de las instancias representativas de los servidores como la Comisión de Personal.

Por último, el cuarto aspecto está relacionado con el Acta de Acuerdo Sindical de 27 de agosto de 2024 suscrito entre la ART y la organización sindical SINTRAMERART, toda vez que dentro del proceso de formación y capacitación hay compromiso con 11 puntos que involucran mejora y creación del procedimiento de inducción, reincidencia y entrenamiento en puesto de trabajo, creación de la Escuela PDET, inclusión de espacios de formación sindical, realización de jornadas de sensibilización con jefes y líderes de áreas en el marco de las políticas de talento humano, etc.

Lo anteriormente descrito, resalta la importancia de definir e implementar acciones que articulen los ejes definidos por el DAFP, en la apuesta por robustecer las competencias funcionales y comportamentales evidenciadas en las competencias del servidor 4.0, que permitan apropiar herramientas tecnológicas, habilidades digitales y comportamientos asertivos en la forma de comunicación en los diferentes espacios laborales de la actual era digital (...) sin olvidar la ética y los valores que deben hacer parte del ADN del servicio público y que siempre deben estar reflejados en los comportamientos cotidianos².

1. MARCO LEGAL

¹ Tomado de https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34208239

² Camargo (2022) Competencias laborales para el servidor público 4.0 en Colombia <https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2022-07/competencias-laborales-para-el-servidor-publico-4.0-en-colombia-v07072022.pdf>

- **Decreto 1567 de 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.
- **Circular Externa 100-010 de 2014**. Asunto “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Decreto 894 de 2017**, que 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”.
- **Sentencia C-527 de 2017** 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. (...).

- **Decreto 815 de 2018.** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- **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”.
- **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, se cuenta con 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 DAFFP
- Diccionario de Competencias Laborales para el Servidor Público 4.0 en Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 busca “la capacitación y formación de los empleados públicos orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio”; abarca a los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales; “las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta

directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional”³.

3. OBJETIVO GENERAL

Fomentar el fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos de la ART, a través de las diferentes estrategias definidas en el presente plan, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales, al uso de herramientas digitales y tecnológicas; la mejora en el desempeño laboral; así como en las relaciones interpersonales al interior de los equipos de trabajo, atendiendo de esta forma las necesidades reportadas.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir las estrategias de formación y capacitación en las temáticas identificadas como necesidades tanto a nivel individual como en los equipos de trabajo, priorizando aquellas con mayor demanda.
- Diseñar e implementar la Escuela PDET orientada a fortalecer el quehacer misional institucional a través de la gestión del conocimiento de los servidores de la Entidad y la articulación interinstitucional.
- Fomentar habilidades blandas que permitan mitigar los factores de riesgo identificados en la batería de riesgo psicosocial, tales como: relaciones sociales en el trabajo, claridad en el rol desempeñado, participación en el manejo del cambio y oportunidades de para el uso desarrollo de las habilidades y conocimientos; así como manejo del estrés y estilos de vida saludable.

4. RESPONSABILIDADES

Para el desarrollo de este plan, se requiere la participación de los siguientes roles bajo con un alcance específico, así:

- Dirección General

Impulsar la participación de las diferentes líneas y estrategias de formación y capacitación que se implementen, así como disponer de los recursos necesarios para la ejecución de estas.

- Director, Directores Técnicos, Subdirectores, Coordinadores, Jefes de Oficina y/o Supervisores de Contrato

³Circular Externa 100-010 de 2014 Tomado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71320>

Acompañar los espacios de formación y capacitación propiciando y motivando la participación de los servidores públicos y contratistas.

- **Servidores Públicos, Contratistas y partes interesadas**

Participar activamente en los espacios de formación que se dispongan, así como asistir y culminar exitosamente las rutas de formación que fortalezcan la gestión individual y la de los equipos.

5. MARCO CONCEPTUAL

5.1 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

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 además de 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 aplicando los lineamientos del DAFP, formula 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.

5.2 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 la Circular Externa 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:

5.2.1 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. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

5.2.2 Conocimientos esenciales

Son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento: (Fundamentos constitucionales, Descentralización territorial y administrativa y Funciones principales de la administración pública). Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

5.2.3 Conocimientos específicos

Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial: (el SGD (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, etc. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

5.2.4 Conocimientos especializados

Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, deben tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

5.2.5 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.

5.2.6 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.

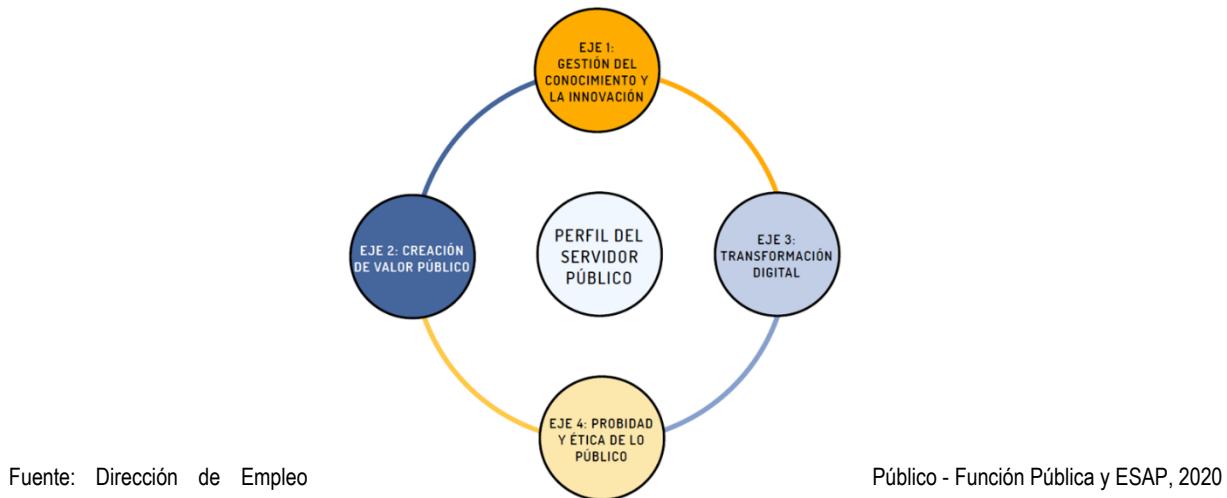
5.2.7 Profesionalización del Servicio Público

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 (Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del servidor público).

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.*”

5.2.8 Ejes Temáticos Priorizados

Atienden la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas construida sobre la base de las capacidades y conocimientos planteados, que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:



Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

El Manual operativo del MIPG (2019) indica 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.

6. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Atendiendo a los lineamientos de la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, se enfoca el fortalecimiento y desarrollo de las competencias laborales, necesarias para contar con servidores públicos 4.0, promoviendo el aprendizaje constante, la mejora continua y el desarrollo del servicio público⁴.

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (2025) se cumplieron las siguientes fases:

6.1 Fase 1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El diagnóstico se realizó a través de la aplicación de una encuesta con el propósito de que cada servidor analizara e identificara sus necesidades de formación a la luz de mejorar el desempeño institucional, conforme a las metas de la entidad y según el nivel de empleo público. Adicionalmente, se tendrán en cuenta aquellas necesidades manifestadas por los líderes de cada equipo de trabajo, como también 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 tuvo en cuenta el informe general de la evaluación de desempeño en periodo ordinario y en periodo de prueba.

Se diseñó una encuesta para aplicar el diagnóstico de necesidades a nivel individual, la cual estuvo dividida en cuatro secciones, la primera orientada a indagar aspectos demográficos y necesidades individuales en atención al cargo, el equipo de trabajo y el fortalecimiento de la gestión; la segunda sección estaba orientada a indagar sobre las necesidades en el componente de Innovación - Gestión

⁴ https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/39655898

del Conocimiento y Transformación Digital, la tercera sección, indagaba sobre los ejes temáticos definidos en el *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030* y finalmente la cuarta sección buscaba evaluar el Proceso de Inducción y Entrenamiento en Puesto de Trabajo. Dicha encuesta fue enviada a todos los servidores públicos de la ART, mediante correo electrónico el lunes 25 de noviembre con plazo de diligenciamiento el 04 de diciembre de 2024.

T TalentoHumanoART

Para: LD Funcionarios ART Bogotá; LD Funcionarios Regionales - excepto Bogotá; LD Funcionarios DSCUI Bogotá
CC: Luis Fernando Caicedo Devia

Lun 25/11/2024 8:30

Respondió el Vie 29/11/2024 12:32.

Agencia de Renovación del Territorio

TALENTO HUMANO

Encuesta de Satisfacción y Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Bienestar 2025.

El GIT Talento Humano tiene el gusto de invitar a los servidores de planta a diligenciar la **Encuesta de Satisfacción y Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Bienestar 2025**, que busca valorar la satisfacción e impacto de las actividades realizadas en el 2024 e identificar las necesidades para la construcción del Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos 2025.

Fecha límite 04 de diciembre

Clic aquí para ingresar o escanea el código QR.



pdet
Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial

Los resultados de esta encuesta fueron los siguientes:

- **Aspectos Demográficos**

La encuesta fue respondida por 107 servidores públicos, de los cuales el 65% de la muestra corresponde a gestores, el 21% a analistas, el 11% a técnicos asistenciales y el 3% a expertos. Con relación a la ubicación del cargo, se encuentra que el 50.5% de los participantes se encuentran en sede central y el 49.5% restante en las regionales.

Con relación al interés de implementar el programa de bilingüismo lo servidores manifestaron que al 86% le gustaría y dispondría de tiempo para participar, mientras que el 14% restante no manifestó interés en el programa.

- **Necesidades Individuales acorde al cargo y a la mejora de la gestión del área.**

A continuación, se presentan las temáticas que más solicitud tuvieron por parte de los participantes, con relación al cargo y a la mejora de la gestión de los procesos del área a la cual pertenecen.

Con relación al cargo	
Temática	Número de solicitudes.
Formulación, evaluación y seguimiento de proyectos	19 solicitudes
Gestión Pública a nivel nacional y territorial: Planeación, presupuesto y gestión de riesgos.	17 solicitudes
Contratación Pública (Supervisión)	15 solicitudes
Ánalisis de Datos - Power BI (tableros de control)	13 solicitudes
Relacionamiento Comunitario, abordaje con comunidades étnicas.	10 solicitudes
Habilidades blandas para la mejora del clima laboral	7 solicitudes
Participación Ciudadana, Control Social, Rendición de cuentas	4 solicitudes
Auditoría Interna	3 solicitudes
Redacción argumentativa, habilidades en comunicación escrita	3 solicitudes
Ofimática	3 solicitudes

Con relación a la mejora de la gestión del área	
Temática	Número de solicitudes.
Habilidades blandas: Trabajo en equipo, comunicación asertiva, inteligencia emocional.	14 solicitudes
Gestión Pública a nivel nacional y territorial: Planeación y presupuesto	12 solicitudes
Formulación, gestión y seguimiento de proyectos	11 solicitudes
Construcción y aplicación de indicadores	9 solicitudes
Jornadas de planeación y articulación de procesos sede central con las regionales	6 solicitudes

Redacción de documentos	4 solicitudes
Contratación Pública	4 solicitudes
Herramientas digitales y tecnológicas	3 solicitudes

- **Necesidades Individuales de formación con relación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

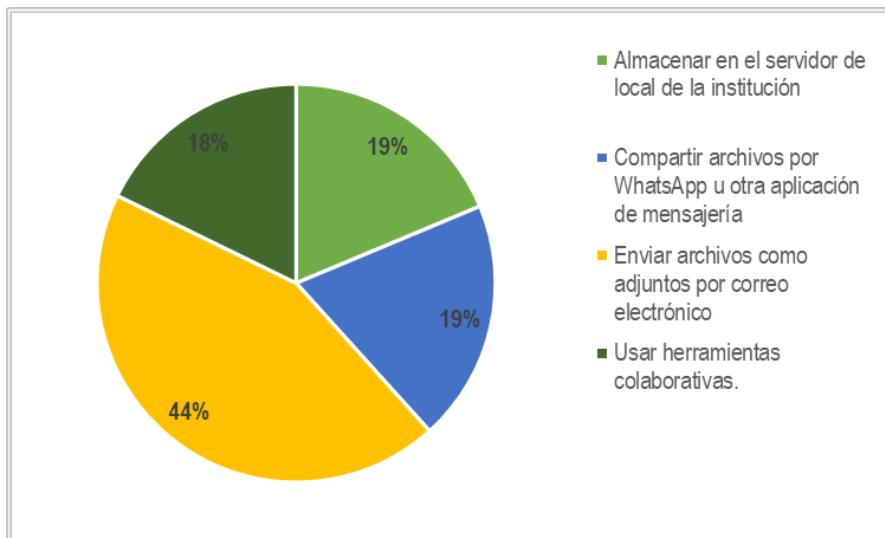
Temática	Número de solicitudes.
Riesgo psicosocial: Gestión del estrés, salud mental e inteligencia emocional.	29 solicitudes
Ergonomía e higiene postural.	21 solicitudes
Identificación, gestión, prevención de los riesgos	15 solicitudes
Respuesta ante emergencias y primeros auxilios.	14 solicitudes
Fortalecimiento de la brigada de emergencias.	6 solicitudes
Riesgo público y social.	6 solicitudes

- **Aspectos para tener en cuenta en el fortalecimiento del proceso de formación.**

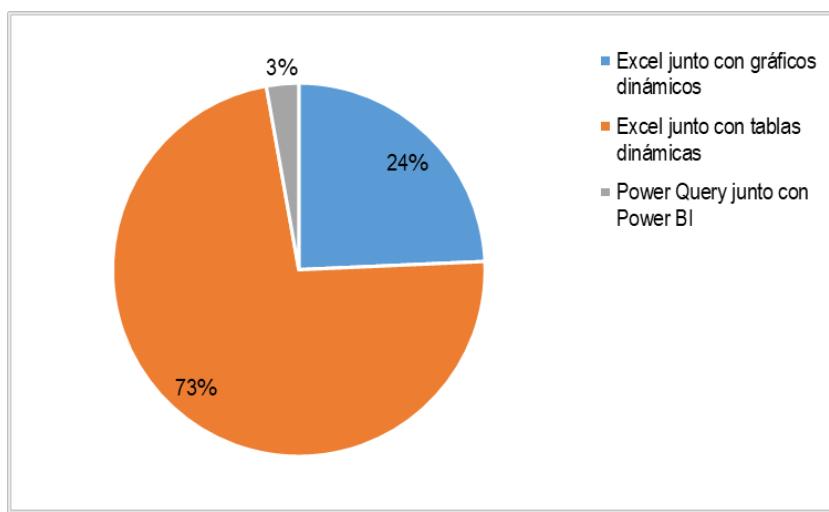
Dentro de los aspectos mencionados se resaltan los siguientes más relevantes: la mayoría del personal vinculado a regionales demandan presencialidad en algunos procesos de capacitación; que se fomente el componente teórico-práctico, vincular y sensibilizar a los jefes para que comprendan la importancia de los procesos de formación y de permitir que las personas participen y otros indican la necesidad de incorporar becas y/o apoyo de financiamiento de estudios de educación superior.

- **Necesidades en el Componente de Innovación - Gestión del Conocimiento y Transformación Digital**

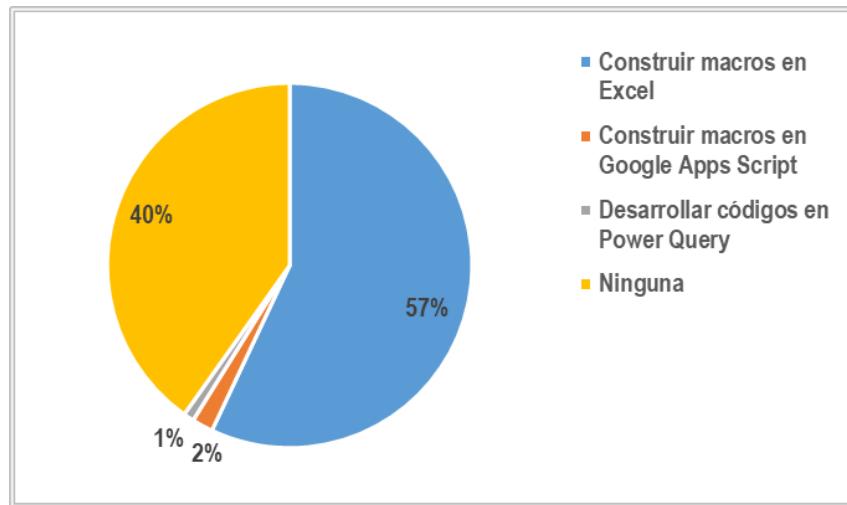
Frente a los **métodos utilizados para colaborar y/o compartir datos con otros miembros del equipo**, se tiene que la opción más aplicada es la de enviar archivos como adjuntos por correo electrónico con un 44% y la menos aplicada es la de usar herramientas colaborativas; lo cual indica que se debe profundizar en el uso del paquete que Microsoft Office ofrece.



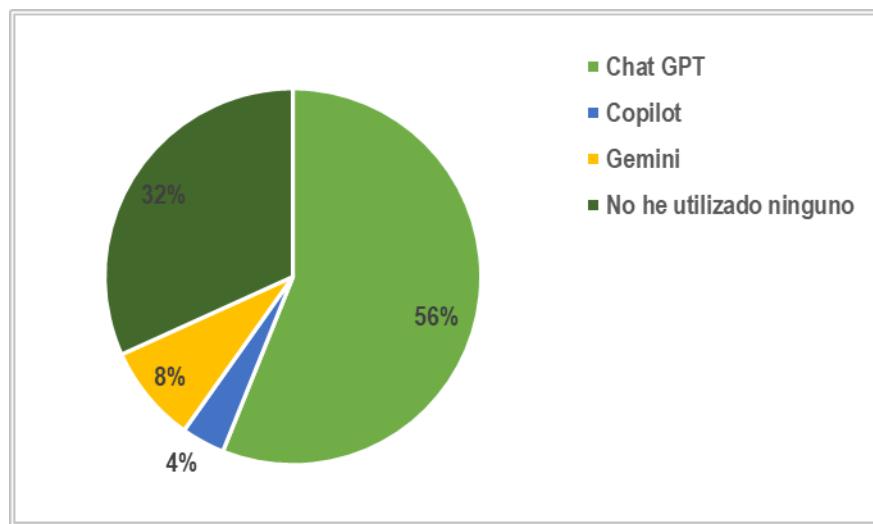
Con relación a **la estrategia utilizada para presentar informes**, se concluye que la más utilizada es Excel junto con tablas dinámicas con un 73%, seguido de un 24% que indica el uso de Excel con gráficos dinámicos. Lo cual indica la necesidad de ampliar el uso de otras herramientas como Power BI y/o tableros de control.



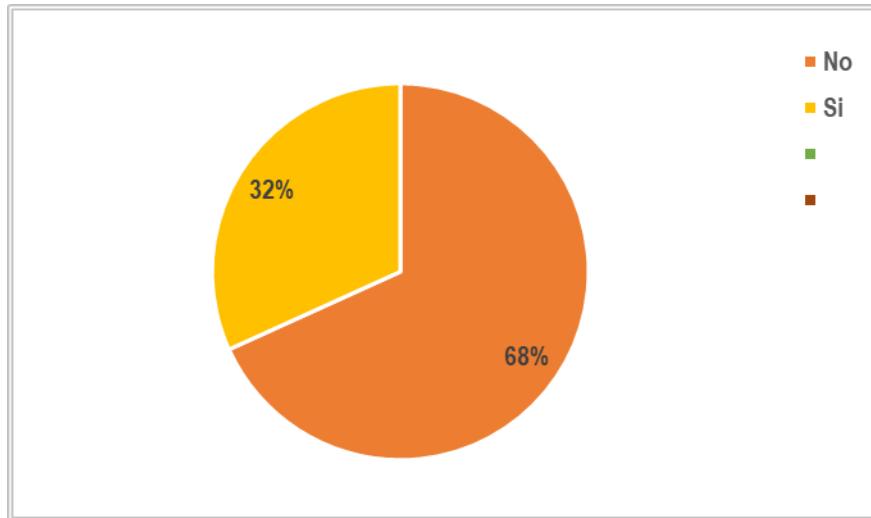
Frente a la **automatización de tareas repetitivas**, se tiene que la opción más aplicada con un 57% es la de construir macros en Excel, seguida de ninguna con un 40%; lo cual indica que se debe profundizar en el uso de herramientas que permitan automatizar tareas apoyados en el paquete que Microsoft Office tiene dispuesto.



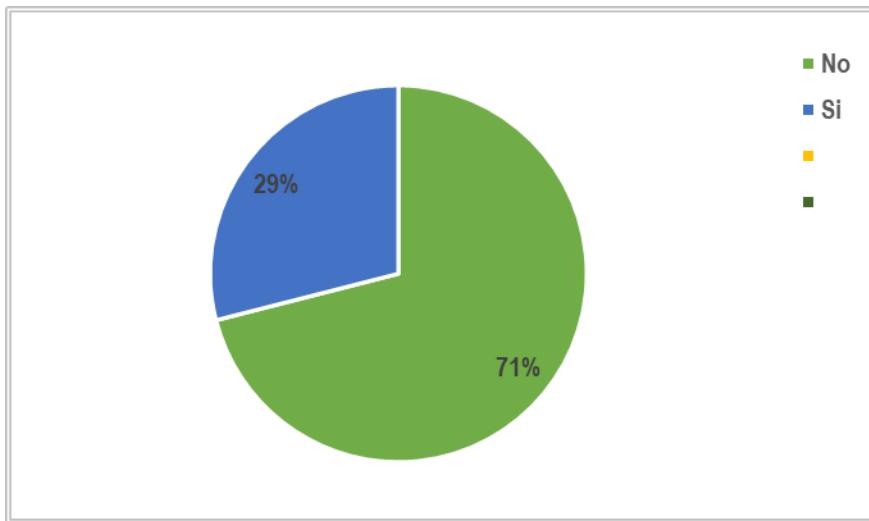
Con relación al **asistente de inteligencia artificial con mayor interacción para la realización de tareas**, se encuentra que el más utilizado es Chat GPT con un 56%, seguido de no ha utilizado ninguno con un 32%. Lo cual indica la necesidad de ampliar el conocimiento y uso de herramientas de IA como apoyo en la realización de actividades y tareas.



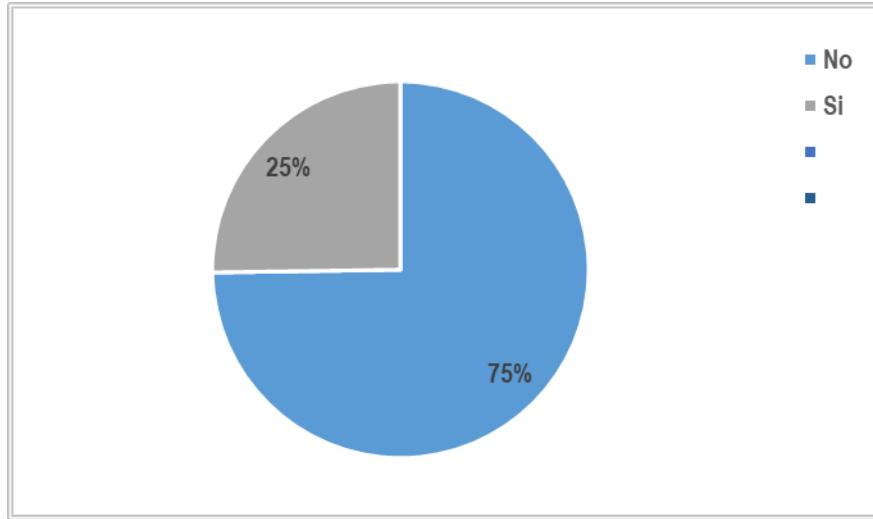
Frente al conocimiento de **Sistemas de Gestión de la Innovación en la gestión pública**, se encuentra que el 68% no conoce ninguno, seguido de un 32% que sí; lo cual indica que se debe profundizar en el conocimiento y aplicación de dichos sistemas para fomentar la innovación al interior de la Entidad.



Con relación al conocimiento de **Tecnologías para el Desarrollo existentes en el sector público**, se encuentra que el 71% no conoce ninguno, seguido de un 29% que sí; lo cual indica que se debe profundizar en el conocimiento y aplicación de dichas tecnologías para vincularlas a los procesos desarrollados al interior de la Entidad.



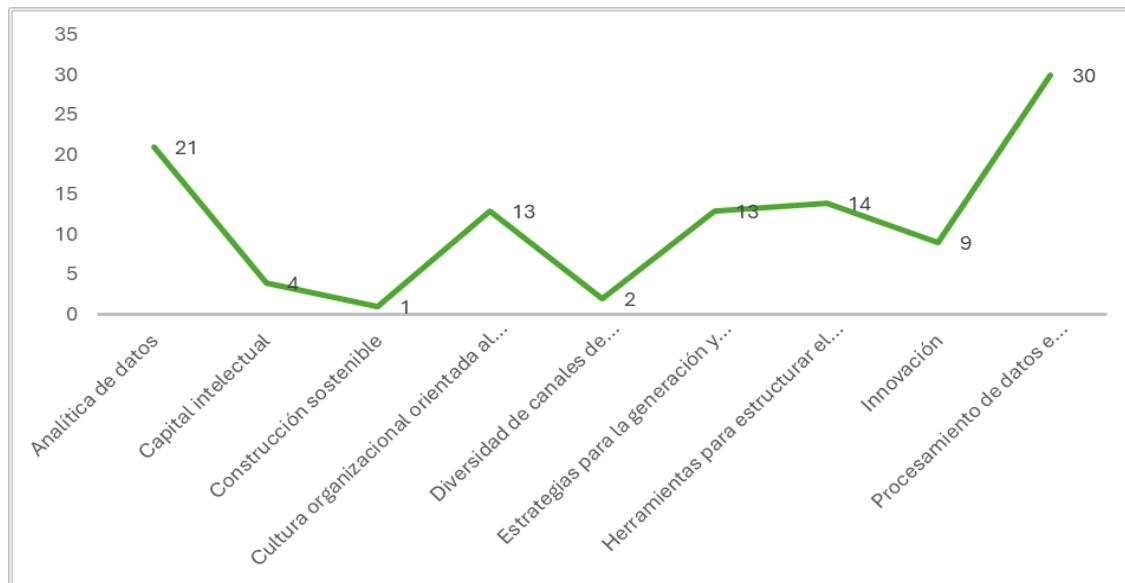
Frente al conocimiento y dominio de **Metodologías ágiles de trabajo para el sector público**, se tiene que el 75% no conoce ninguna, seguido de un 25% que sí; lo cual indica que se debe abrir la puerta al manejo de las metodologías ágiles para el sector y aplicables a la Entidad.



- **Necesidades Individuales acorde a los ejes temáticos planteados por el documento orientador *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030*.**

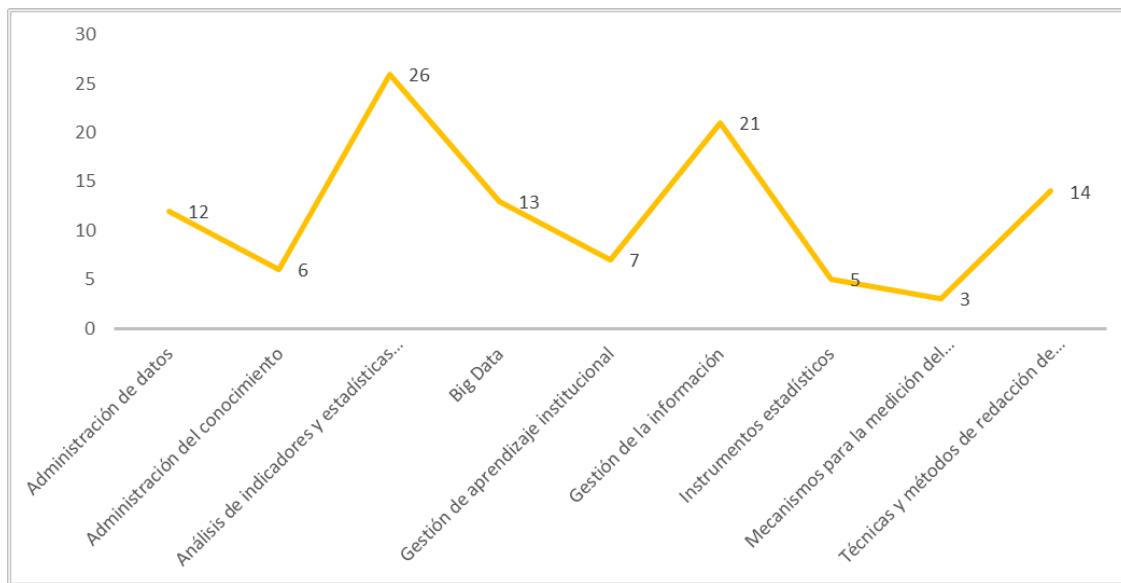
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

- **Dimensión de Competencias del Saber**



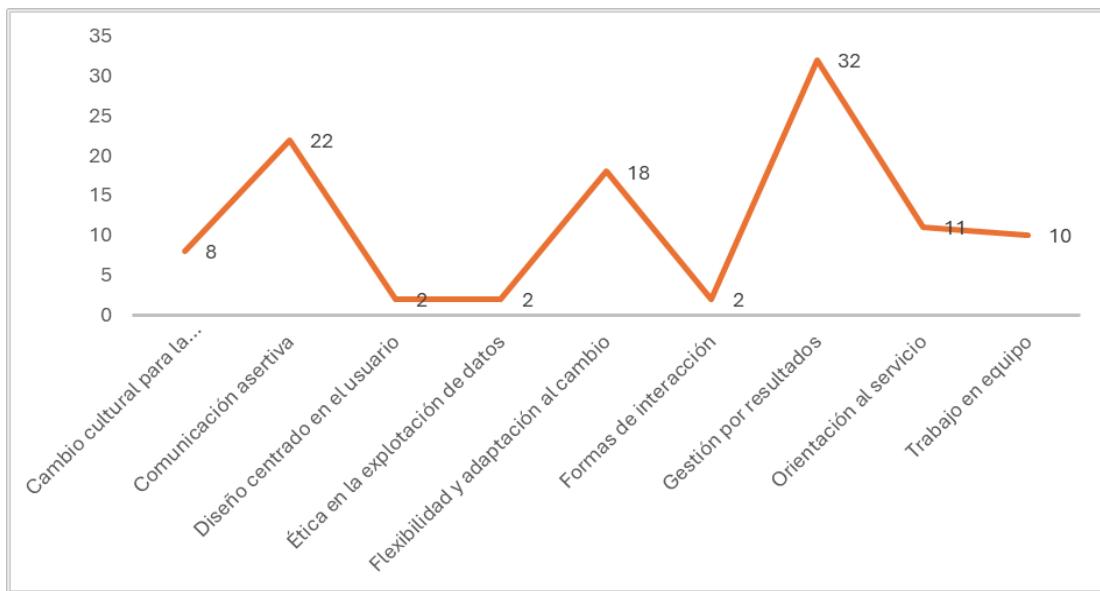
En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber son: **Procesamiento de datos e información, así como Analítica de Datos.**

• **Dimensión de Competencias del Hacer**



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber hacer son: **Análisis de indicadores y estadísticas territoriales**, así como la **Gestión de la información y Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales**.

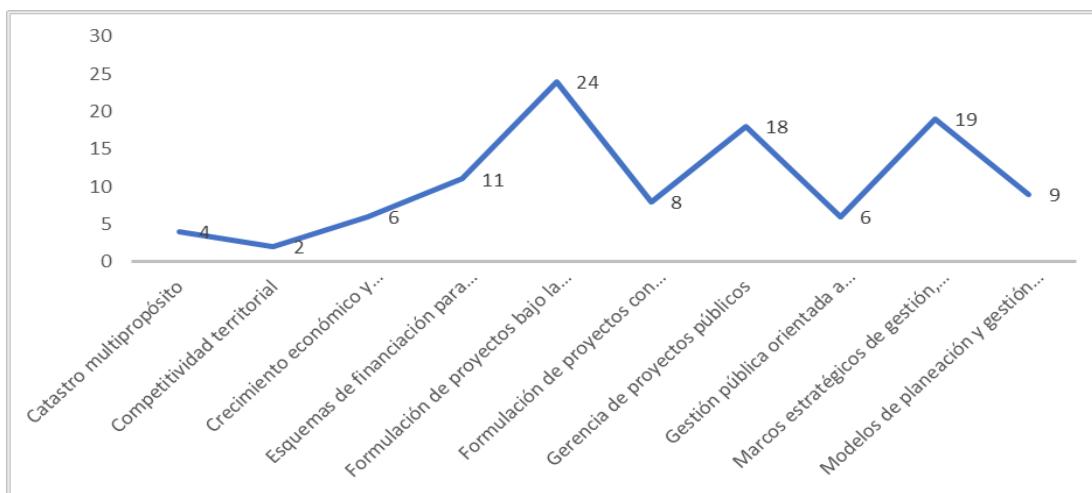
- **Dimensión de Competencias del Ser**



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber ser son: **Gestión por Resultados**, así como **Comunicación Asertiva y Flexibilidad y adaptación al cambio**.

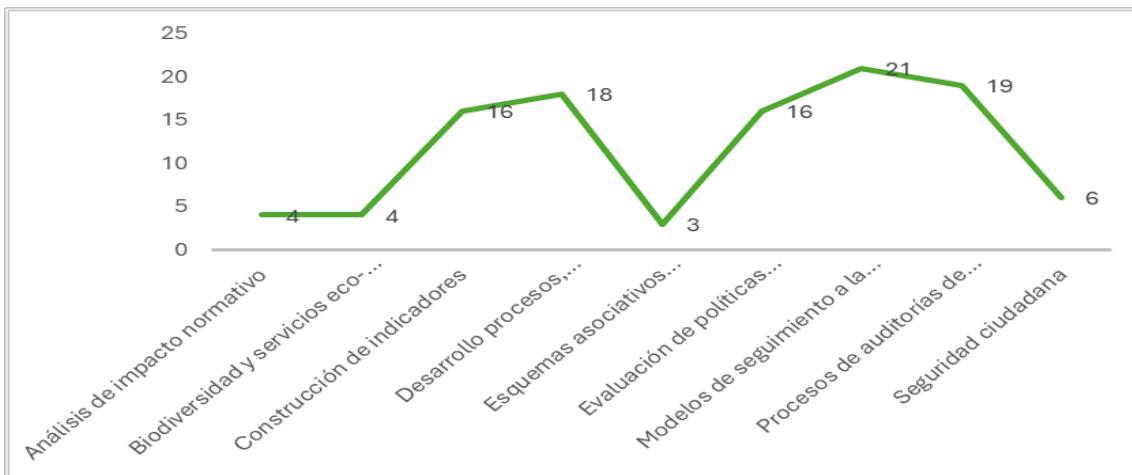
Eje 2. Creación de valor público

- Dimensión de Competencias del Saber



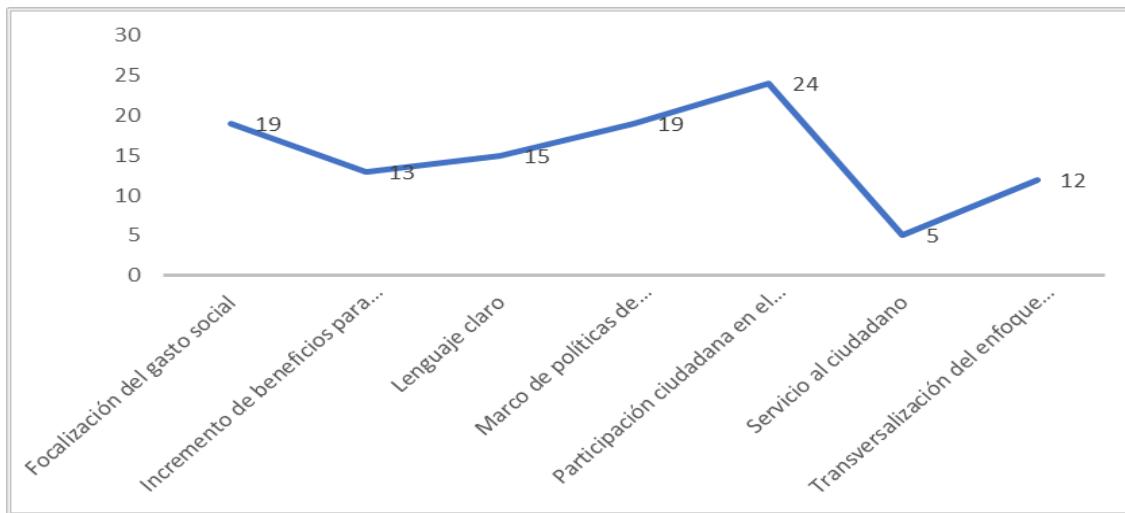
En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber son: **Formulación de Proyectos bajo MGA** así como **Gerencia de Proyectos Públicos** y **Marcos estratégicos de gestión, planeación, dirección y control**.

- Dimensión de Competencias del Hacer



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber hacer son: **Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño**, así como **Procesos de auditorías de control interno efectivas** y **Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa**

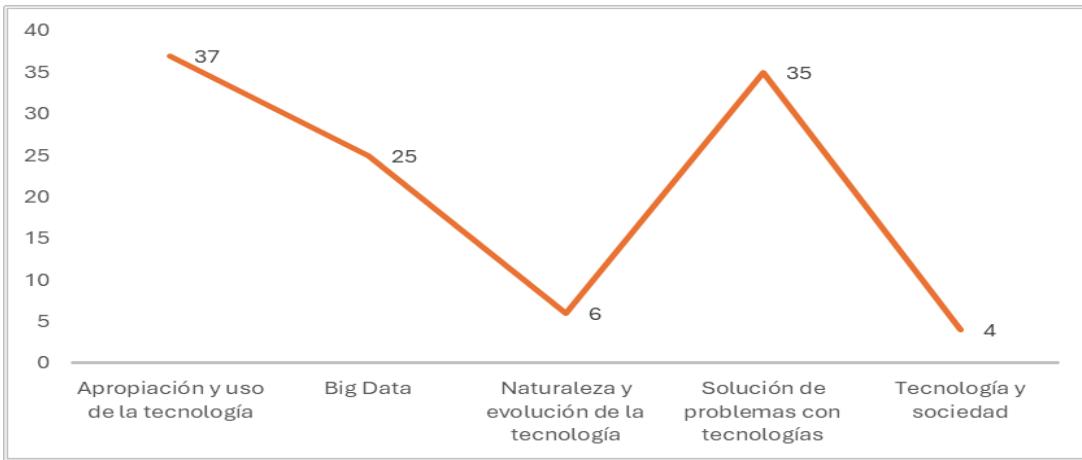
- Dimensión de Competencias del Ser



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber ser son: **Focalización del gasto social**, así como **Marco de políticas transparencia y gobernanza pública** y **Lenguaje Claro**.

Eje 3. Transformación digital

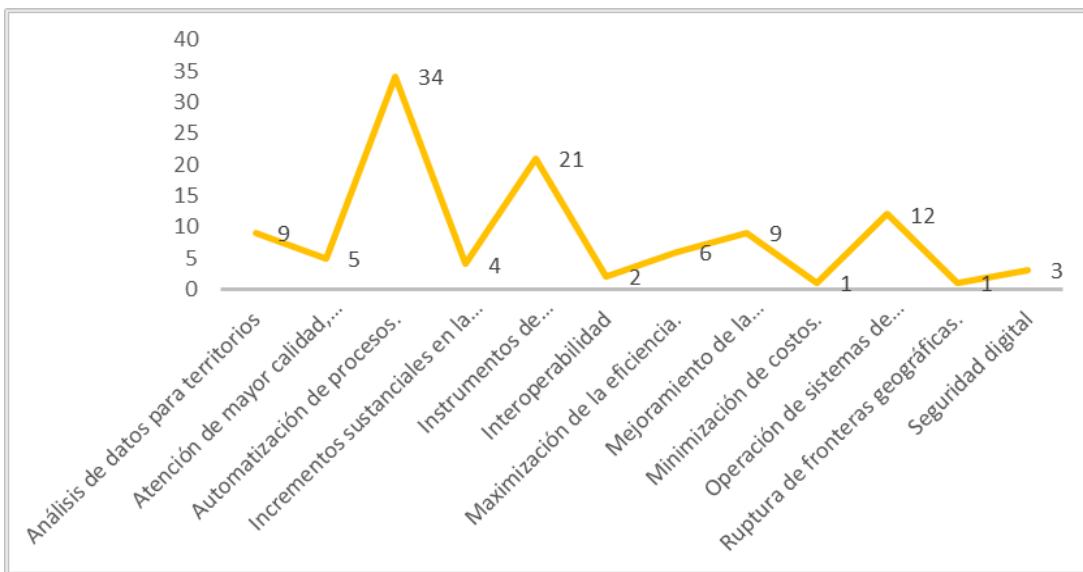
- Dimensión de Competencias del Sabe



En este

ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber son: **Apropiación y uso de la tecnología**, así como **solución de problemas con tecnologías** y **Big Data**.

- **Dimensión de Competencias del Hacer**



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber son: **Automatización de procesos**, así como **Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial** y **Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos**.

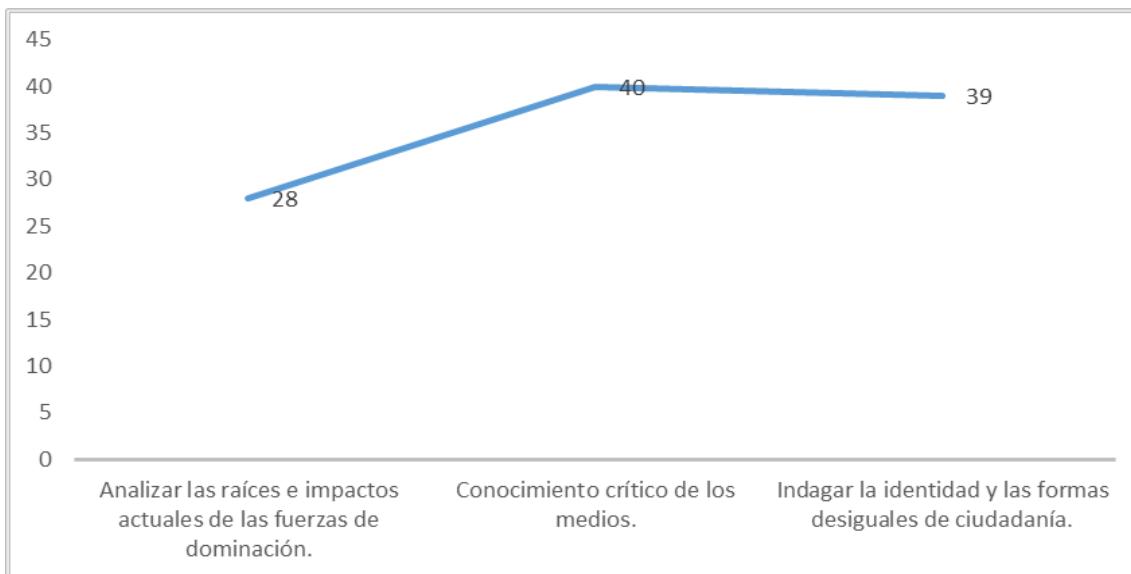
- **Dimensión de Competencias del Ser**



En este ítem, se puede observar que las necesidades de formación con mayor puntuación para la dimensión del saber son: **Pensamiento sistémico**, así como **Comunicación y lenguaje tecnológico** y **Manejo del Tiempo**.

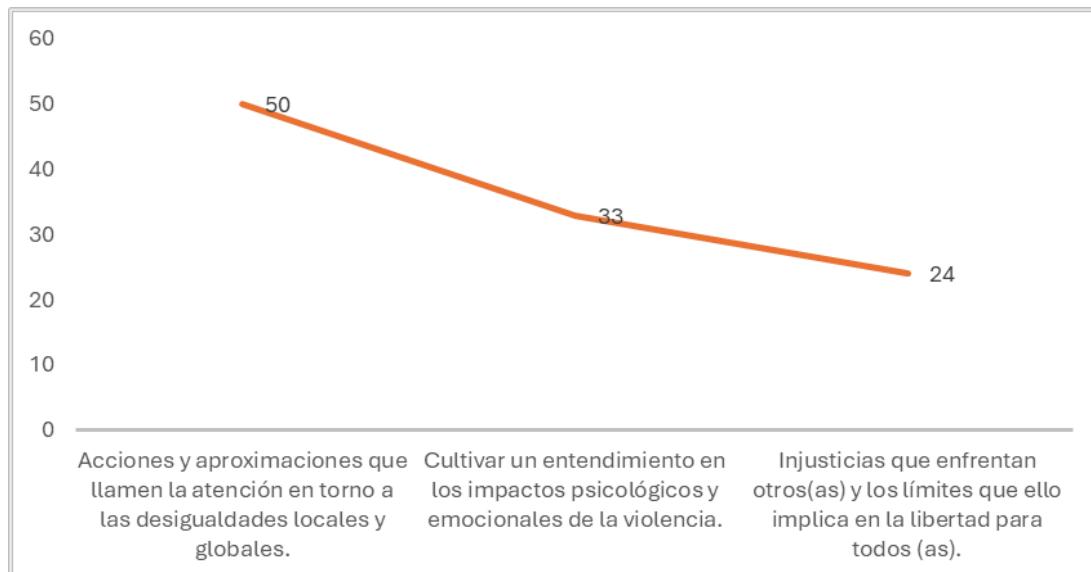
Eje 4. Probidad y Ética de lo público

- **Capacidad Blanda Central - Pensamiento Crítico y Análisis**



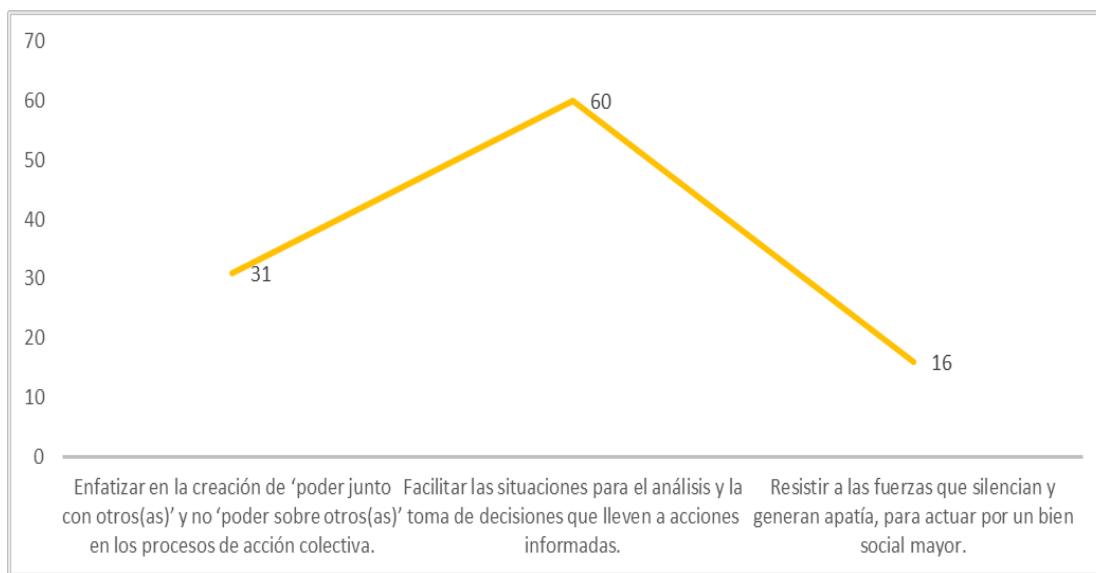
En este ítem, se puede observar que la necesidad de formación con mayor puntuación para la capacidad blanda central es: **Conocimiento crítico de los medios.**

- **Capacidad Blanda Central – Empatía y Solidaridad**



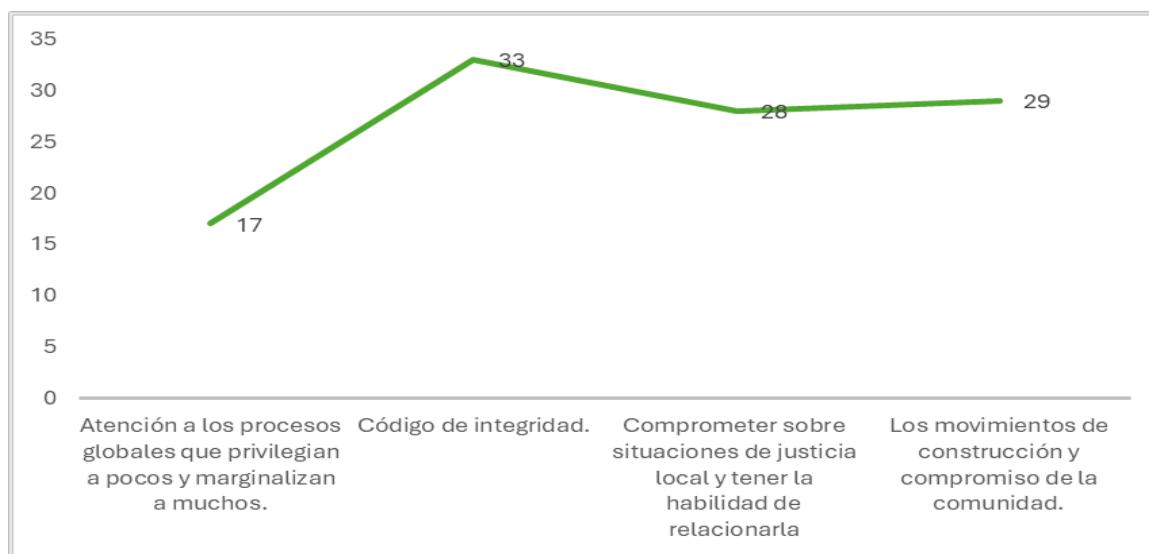
En este ítem, se puede observar que la necesidad de formación con mayor puntuación para la capacidad blanda central es: **Acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.**

- **Capacidad Blanda Central - Agencia Individual y de Coalición**



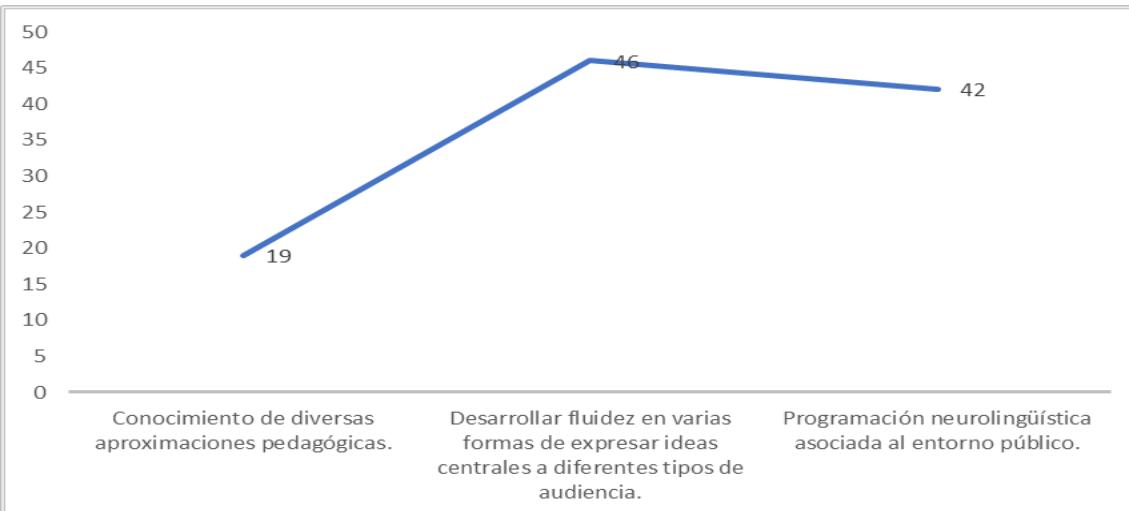
En este ítem, se puede observar que la necesidad de formación con mayor puntuación para la capacidad blanda central es: **Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.**

- **Capacidad Blanda Central – Compromiso Participativo y Democrático**



En este ítem, se puede observar que la necesidad de formación con mayor puntuación para la capacidad blanda central es: **Código de Integridad.**

- **Capacidad Blanda Central – Estrategias de Comunicación y Educación**



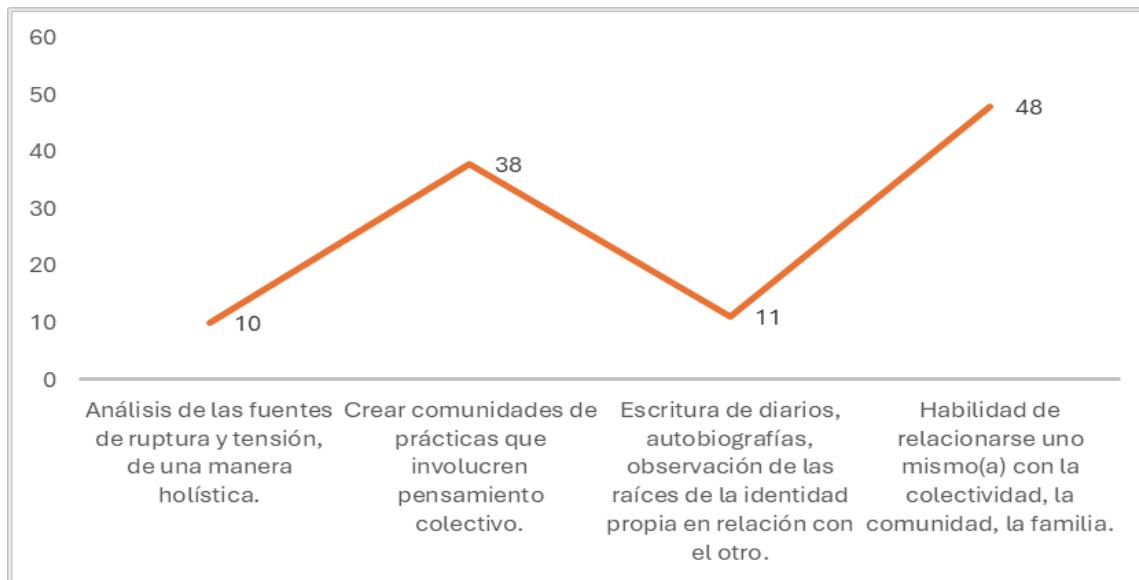
En este ítem, se puede observar que la necesidad de formación con mayor puntuación para la capacidad blanda central es: **Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia.**

- **Capacidad Blanda Central – Habilidades de Transformación del Conflicto**



En este ítem, se puede observar que la necesidad de formación con mayor puntuación para la capacidad blanda central es: **Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.**

- **Capacidad Blanda Central – Práctica Reflexiva Continua**

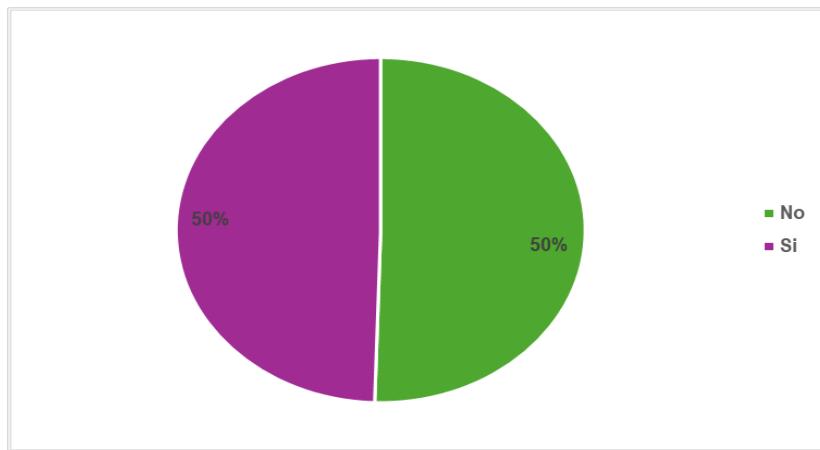


En este ítem, se puede observar que la necesidad de formación con mayor puntuación para la capacidad blanda central es: **Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.**

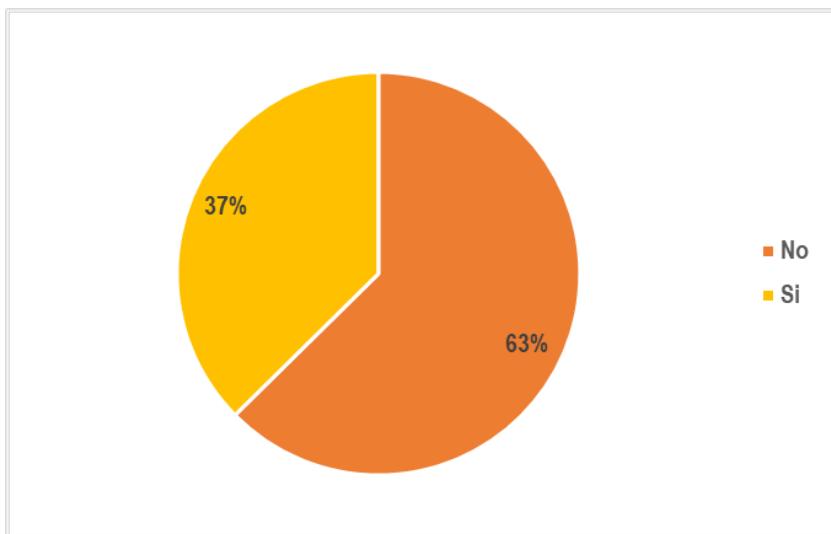
- **Necesidades con relación al proceso de inducción y entrenamiento en puesto de trabajo**

A continuación, se presentan los resultados de los aspectos evaluados para el proceso de inducción y entrenamiento en puesto de trabajo:

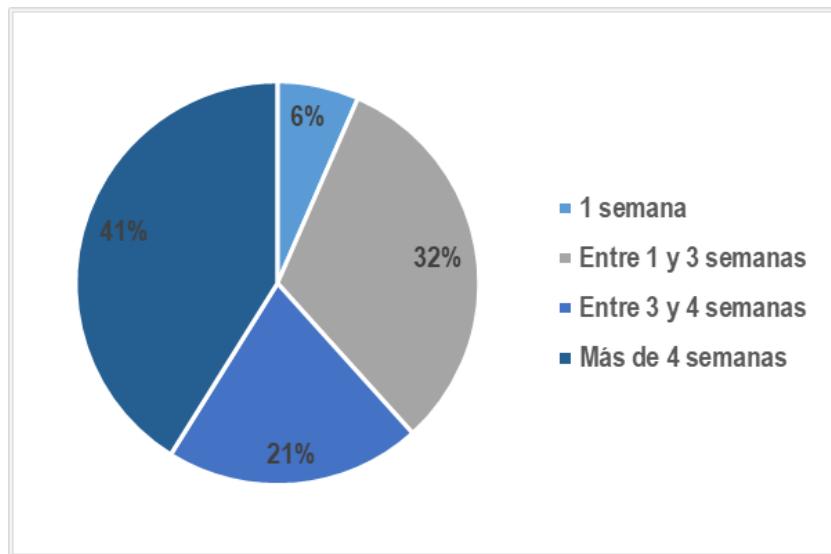
Con relación a la cobertura del proceso de inducción frente a **temas esenciales como políticas internas, seguridad, beneficios y procedimientos específicos del puesto**, se encuentra que el 50% considera que se cumplió, mientras que el 50% restante considera que no; lo cual indica que el proceso debe revisarse para garantizar la inclusión de dichos aspectos.



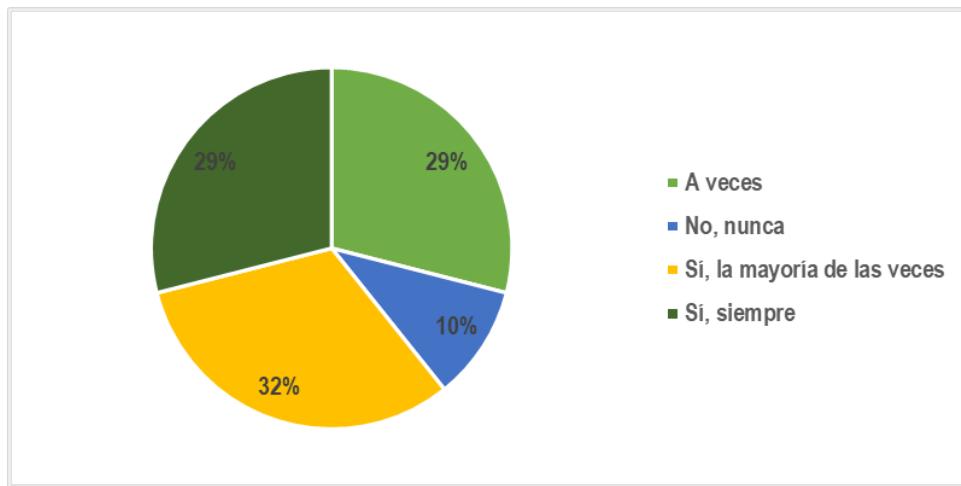
Con relación al tiempo dedicado al proceso de inducción frente a **suficiencia para entender la información proporcionada**, se encuentra que el 63% considera que no lo es, mientras que el 37% restante considera que sí; lo cual indica que el proceso debe revisarse para garantizar la inclusión de dichos aspectos.



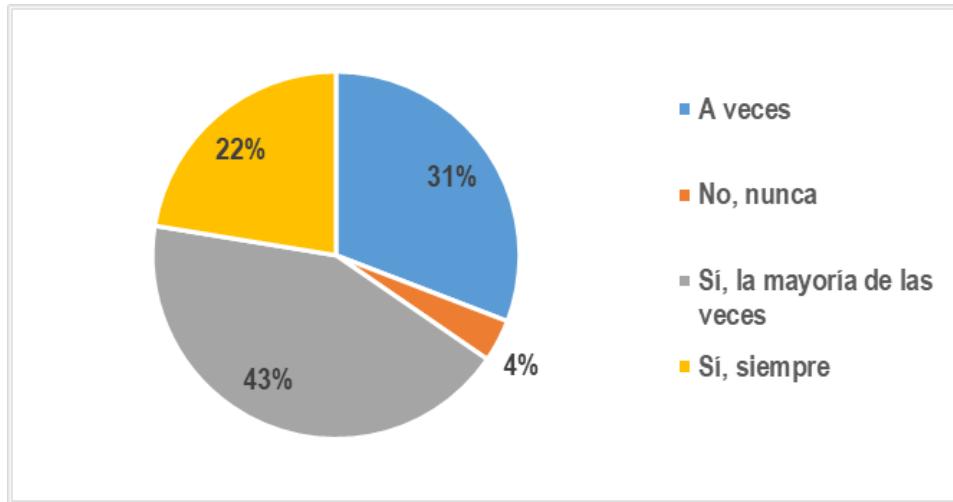
Con relación al tiempo de **adaptación a las tareas y responsabilidades del puesto**, se encuentra que al 41% le tomó más de 4 semanas este proceso, seguido de un 32% que indica entre 1 y 3 semanas; posteriormente un 21% que indica entre 3 y 4 semanas y finalmente un 6% que refiere haberlo logrado en 1 semana.



Con relación al **apoyo recibido por parte del jefe inmediato o compañeros durante el proceso de entrenamiento**, se encuentra que el 32% se sintió apoyado la mayoría de las veces, seguido de un 29% que indica haber sentido siempre apoyado y otro 29% que refiere haberse sentido apoyado a veces; finalmente un 10% que refiere no haber sentido apoyado nunca.



Con relación al **acceso a todas las herramientas y documentación necesaria para desempeñar las actividades asignadas**, se encuentra que el 43% tuvo acceso la mayoría de las veces, seguido de un 31% que indica haberlo tenido en a veces, posteriormente un 22% indica haber tenido acceso siempre y finalmente un 4% que refiere no haber recibido acceso nunca.



- **Aspectos para tener en cuenta en el fortalecimiento del proceso de inducción y entrenamiento en puesto de trabajo.**

Dentro de los aspectos mencionados se resaltan los siguientes más relevantes: la definición de una agenda con tiempos específicos para cada proceso a abordar en la inducción, facilitar y garantizar la entrega de la información, así como del informe de gestión del servidor saliente, implementación del plan padrino para favorecer el acompañamiento entre pares, habilitar espacios interactivos con líderes de proceso para que no todo sea autoaprendizaje, introducción de temas relacionados con: el quehacer de las dependencias, beneficios y gestión del talento humano, modelo de operación y repositorios documentales de la Entidad.

- **Necesidades Colectivas por Dependencia, de acuerdo con el reporte de los jefes inmediatos.**

Con relación a este punto, se contó con la participación de 4 regionales (Putumayo, Montes de María y Sur de Bolívar, Arauca y Sur de Tolima). De igual forma se contó con la participación de 5 dependencias de Sede Central, GIT Relación Estado Ciudadano, Dirección de Información y Prospectiva, Oficina Jurídica, Oficina de Tecnologías de la Información y GIT Control Interno para un total de 09 dependencias participantes.

Dependencias	Temáticas
Regional Putumayo	Formulación y estructuración de proyectos en general y comunitarios incluida la contratación con organizaciones comunitarias; Comunicación efectiva con grupos de interés; Comprensión lectora y Redacción de documentos; Diplomado en

	Relacionamiento Comunitario; Resolución de conflictos y manejo de crisis sociales y comunitarias; Derechos humanos y construcción de paz; Enfoque diferencial y normatividad aplicable, Análisis de datos y Comunicación asertiva.
Regional Montes de María y Sur de Bolívar	Formulación de proyectos y sistemas de información geográficos; Políticas públicas; Sistema Integrado de gestión (mapa de procesos y procedimientos)-Gestión documental y archivística; Contratación Estatal y Comunicación asertiva.
Regional Arauca	Asociatividad comunitaria, diversidad organizativa, cooperativismo; Excel avanzado, Power BI, IA; Redacción de documentos; Curso de brigadista y Primeros auxilios para todo el equipo regional; Formulación y supervisión de proyectos; Acuerdo de paz y Decreto 893 de 2017 y Nuevo cuadro del sistema general de regalías. Nueva plataforma PIIP
Regional Sur de Tolima	Proceso de paz e implementación del acuerdo final en Colombia, Plan Marco de Implementación (PMI), Planeación con Enfoque Territorial e Integración y desarrollo Regional; Metodologías comunitarias participativas, Generación de escenarios participativos incidentes, Herramientas para la construcción de una cultura de paz, Conceptualización y aplicación de los enfoques diferenciales en el territorio; análisis de datos BIG DATA, Manejo Power BI, Toma de Decisiones basadas en datos, Prospectiva y análisis estratégico, Conceptos básicos de Sistemas de información geográfica, Herramienta Plataforma Integrada de Inversión Pública (PIIP), Plataformas oficiales de consulta de información (GESPROY, SUIFP, SECOP, datos abiertos) y Formulación, gestión y seguimiento de proyectos con enfoque territorial, metodología (MGA).
GIT Relación Estado Ciudadano	Capacitación en protocolos de atención para orientar a los ciudadanos, teniendo en cuenta criterios

	diferenciales; Lenguaje Claro; Capacitación en Lineamientos para la rendición de cuentas y Sistema Nacional de Rendición de Cuentas SNRC y Política de participación ciudadana para el fortalecimiento de la responsabilidad social, la transparencia, la rendición de cuentas y la democracia y Habilidades y actitudes de servicio para la atención de (personas con discapacidad, personas que hagan parte de algún grupo étnico, LGBTI, u otro).
Dirección de Información y Prospectiva	<p>Dirección de Información Prospectiva Taller de diseño, construcción e interpretación de indicadores, Taller de formulación de una línea base de indicadores; Norma técnica de la calidad del proceso estadístico NTC PE 1000:2020; técnicas de análisis descriptivo, predictivo y prescriptivo para identificar problemas y Calidad de datos y políticas de manejo de información estratégica.</p> <p>Subdirección de Gestión de la Información Power BI; Analítica de datos (Data Analytics); Inteligencia Artificial; Excel Intermedio y Avanzado; Lenguaje Claro, toma de decisiones basada en evidencia y herramientas colaborativas.</p> <p>Subdirección de Análisis y Monitoreo Power BI; Analítica de datos (Data Analytics); Phyton; Gestión y gobierno de datos, toma de decisiones basada en evidencia y herramientas colaborativas.</p>
Oficina Jurídica	Argumentación Jurídica; representación judicial y/o actuaciones procesales; inteligencia artificial para abogados; procedencia o improcedencia del llamamiento en garantía con fines de repetición y violencia de género ISO -Ley 2365 de 2024.
Oficina de Tecnologías de la Información	Capacitación certificada en la última versión de la norma ISO 31000 para una adecuada identificación, análisis y gestión de riesgos, de acuerdo con lo establecido en los criterios del DAFF; Capacitación certificada en la norma 22301 en la última versión para la elaboración y ejecución de BIA y continuidad

	<p>de negocio; Capacitación certificada en auditorías internas en la norma ISO 27001:2022; Modelo de arquitectura empresarial, gobierno arquitectura y calidad de datos, ciclo de vida del dato, ciclo de desarrollo de software; Capacitaciones en inteligencia de negocios (python, R, Power BI, Tableau), inteligencia artificial; plataforma X-ROAD intercambio de información y tecnologías relacionadas con intercambio de información; Gestión de Proyectos y Atención al Cliente.</p>
GIT Control Interno	<p>Formación auditores norma ISO 27001:2022: Es pertinente fortalecer el equipo auditor de la Agencia de Renovación del Territorio – ART, para el sistema de seguridad de la información en el cual la entidad se encuentra certificada; con el fin de contar con el recurso humano para mantener la certificación; Curso norma ISO 31000 (gestión de riesgos): Fortalecer las competencias de los funcionarios que tienen a cargo la gestión de riesgos, para garantizar una adecuada implementación, seguimiento y auditoría del sistema de gestión de riesgos, asegurando la identificación, evaluación y control de los riesgos en la ART y Certificación SCRUM MASTER para mejorar la eficiencia y efectividad de las auditorías dentro de la ART, especialmente en proyectos que requieren una adaptación rápida a cambios</p>

- **Necesidades evidenciadas a partir de las Evaluaciones de Desempeño.**

Teniendo en cuenta los resultados del proceso de evaluación de desempeño del periodo ordinario del año 2023 se puede concluir que:

Se encuentran debilidades en cuanto al conocimiento del Sistema Propio para evaluación de desempeño, es importante capacitar a los funcionarios (EVALAUDOR-EVALUADO) en el deber y obligatoriedad del ejercicio de calificar los diferentes compromisos acordados del evaluador hacia su evaluado, resaltando que la responsabilidad es mutua, debido a que conllevan a una calificación y una medición de desempeño institucional con otras entidades. De igual forma, se resaltan algunas competencias a fortalecer teniendo en cuenta las calificaciones con porcentaje inferior a 100%.

- Gestión de incapacidades y conciliación
- Estructuración y Gestión de proyectos
- Riesgo psicosocial
- Inteligencia interpersonal y trabajo en equipo.
- Programación Anual de Caja, Estados Financieros, Presupuesto e indicadores
- Gestión del Conocimiento
- Gestión de PQRS
- Gestión Documental

Dichas competencias serán tenidas en cuenta dentro de la estructuración del PIC 2025.

6.2 Fase 2. CONSTRUCCIÓN DEL PIC – CONTENIDOS TEMÁTICOS

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

Temática en orden de prioridad			
1.	Formulación, evaluación y seguimiento de proyectos.	7.	Redacción de documentos, comprensión lectora, ortografía y lenguaje claro.
2.	Gestión Pública a nivel nacional y territorial: Planeación, presupuesto y gestión de riesgos.	8.	Relacionamiento Comunitario con enfoque diferencial.
3.	Supervisión de Contratos	9.	Herramientas digitales y tecnológicas.
4.	Analítica de Datos (Excel, Power BI y Tableros de Control).	10.	Construcción y aplicación de indicadores.
5.	Curso Norma ISO 27001.	12.	Jornadas de planeación y articulación de procesos sede central con regionales.
6.	Habilidades Blandas: Trabajo en Equipo, comunicación asertiva e inteligencia emocional.	13.	

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.

Formación Sindical

En atención al artículo sesenta y seis se estableció “Dentro del plan de capacitación, se promuevan temáticas de actividad sindical y protección de derechos laborales y carrera administrativa”, dichas temáticas serán tenidas en cuenta dentro de la estructuración del PIC 2025.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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

7.1 Inducción

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 encuentra dispuesta en la plataforma virtual Moodle, la cual se encuentra de manera permanente con un curso de 30 horas, que se compone de 7 módulos, 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 apoyo, para una mayor apropiación e integración al entorno institucional.

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



De igual manera, la entidad ha diseñado en este campus un curso de inducción en 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.



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 funcionarios de la ART.



COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Servicio al ciudadano

Curso virtual

Agencia de Renovación del Territorio - 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; 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.

También, encontramos el curso de Asuntos Disciplinarios que busca proporcionar a los colaboradores las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo con mayor eficiencia, pero, sobre todo con apego a las normas y principios que rigen la función pública. Así mismo, brindar los conocimientos necesarios sobre el nuevo procedimiento disciplinario y su impacto en la administración pública.



COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Asuntos Disciplinarios

Curso virtual

Agencia de Renovación del Territorio - ART

En el 2024, se incorporó el curso de Seguridad con énfasis en riesgo público y social orientado a explorar y aprender las mejores prácticas y medidas diseñadas por la ART para garantizar la seguridad y el bienestar en campo, mientras se desarrollan actividades en territorio.



Seguridad en Riesgo Público y Social

Curso virtual

Agencia de Renovación del Territorio

Por último, 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. Este

proceso será actualizado para el año 2025, garantizando mejoras en el acompañamiento al servidor en su puesto de trabajo, bien sea por ingreso a través de concurso, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y/o en encargo.

7.2 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. En atención a la evaluación realizada al proceso de inducción y a que se cumple el tiempo de los dos años, se definirán jornadas de reinducción para el primer semestre del año, garantizando la participación de las áreas y los procesos que han tenido actualización y que son de impacto al interior de la Entidad.

7.3 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:



El diplomado de coaching y habilidades blandas está dirigido a líderes de la Agencia de Renovación del Territorio, busca desarrollar habilidades para la gestión de sus equipos de trabajo, potencializar competencias como creatividad y responsabilidad, brindar herramientas para reducir los niveles de estrés laboral y para gestionar adecuadamente las actividades del quehacer diario.

El curso de Orientación al logro aborda aspectos fundamentales para administrar el tiempo y alcanzar resultados; brindando herramientas de autoevaluación y autogestión. El curso de Relaciones interpersonales aporta elementos y estrategias para la construcción de un buen ambiente laboral y a través de estas, cómo generar bienestar a las personas y aportar al logro de los objetivos.

7.4 Escuela PDET

En atención a lo establecido en el artículo veintiocho del Acuerdo Sindical, “Dentro del PIC para el año 2025, se incluirá un módulo de formación permanente denominado “Escuela PDET” que cuente con temáticas asociadas a la misionalidad de la Entidad, la estructura del módulo contará con una certificación de participación se realizará con participación de las organizaciones sindicales de la ART, y teniendo en cuenta las apropiaciones presupuestales”.

Teniendo en cuenta lo anterior, se desarrolló una sesión de planificación y alcance de la “Escuela PDET” con la organización sindical SINTRAMERART, el 26 de noviembre de 2024, en la cual se definió la estructura de esta, así:

En el mes de enero se realizará una jornada con las áreas misionales, con el fin de determinar los contenidos y los participantes que lideraran las temáticas elegidas, en las que se busca que cada una esté a la cabeza de servidores de carrera administrativa; la periodicidad será bimestral y al finalizar cada jornada, se entregará certificado de asistencia. Esto implica que cada contenido debe tener su syllabus y una evaluación para garantizar la aprehensión del conocimiento.

Escuela PDET recoge lo que inicialmente desde la estrategia de Gestión del Conocimiento e Innovación se denominó Tejiendo ART, fortaleciendo su objetivo y potenciando su alcance.

7.5 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, así como 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 en articulación con Entidades Estatales, Universidades y por Plan Anual de Adquisiciones.

El cronograma del PIC 2025, será un anexo a este documento, en el cuál podrán evidenciarse las actividades, contenidos, metodologías y públicos objetivos. Las inscripciones a estas actividades se gestionarán por el Grupo de Talento Humano, para el seguimiento y control respectivo.

7.6 Apoyo Interinstitucional

Para llevar a cabo las actividades de formación y capacitación se cuenta con el apoyo de los profesionales de las diferentes dependencias de la Entidad, aportando transferencia de conocimiento según su experticia, así como la articulación con entidades públicas que ofrecen oferta de capacitación como: la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Nacional de Estadística (DANE), el Departamento Nacional de Planeación Departamento (DNP), Ministerio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (MINTIC), la Universidad Nacional de Colombia, Entidades del Distrito Capital, Universidad Internacional de la Rioja, Universidad de América, etc.

8. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Una vez se aprobado el Plan Institucional de Formación y Capacitación, se realizará la divulgación, las gestiones de contratación necesarias para su ejecución, así como las respectivas con las Entidades que apoyan el plan con su oferta. Se definirá un cronograma de actividades para su ejecución y seguimiento, el cual se controlará y evaluará permanentemente.

9. 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	(# de actividades de capacitación realizadas/# de actividades de capacitación programadas) *100	Mensual
Calidad	Nivel de Satisfacción	Encuesta electrónica o física al finalizar cada actividad	Anual
Impacto	Evaluación pre y post (Antes Despues) 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.
Eficiencia	Recursos utilizados	(Recursos ejecutados/Recursos asignados) *100	Trimestral

Efectividad	Aplicabilidad del aprendizaje	Esta evaluación contiene una rúbrica que permite que cada servidor valide bajo unos criterios la pertinencia y aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en el Plan de Capacitación.	Anual. Se aplicará en el último trimestre del año a quienes hayan participado en 3 o más cursos.
-------------	-------------------------------	--	--

10. DIVULGACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación ART, se dará a conocer a través del correo institucional, así como la respectiva publicación en la intranet, página web de la ART y el repositorio documental Mercurio.