

 MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	GUÍA: PROGRAMA FORMADORES INTERNOS	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 26/04/2023
		Código: GTH-G-02

1. OBJETIVO:

Potencializar la cultura de transferencia de conocimiento a nivel conceptual y práctico de los temas misionales del Ministerio y, seguir avanzando en el desarrollo de esta herramienta innovadora y pedagógica para fortalecer la gestión interna y externa de la entidad, de acuerdo con uno de los objetivos de calidad del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio que establece: “Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Entidad, mediante estrategias administrativas y operativas de selección, vinculación, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la competencia y el bienestar del personal”.

Adicionalmente, este programa tiene como objetivos específicos:

- I. Desarrollar procesos de articulación e integración informal entre las diversas dependencias institucionales y sus integrantes, que ayuden a potencializar la cultura de transferencia de conocimiento, experiencia y habilidades, contribuyendo a un clima organizacional armónico y de trabajo en equipo.
- II. Fortalecer en las personas la integración vivencial y el servicio en las labores misionales y de instrumentación técnica, basados en los principios que rigen la función pública.
- III. Identificar oportunidades claves que puedan dar pie a otros proyectos o indiquen problemas que deban ser estudiados, permitiendo mejorar la gestión interna y externa de la entidad.
- IV. Crear una red de formadores/as que genere en los colaboradores y las colaboradoras, pasión y motivación por compartir los conocimientos adquiridos a los demás compañeros y compañeras, lo que contribuirá al progreso en la utilización de nuevos entornos de aprendizaje.

2. ALCANCE:

El Programa de Formadores Internos está dirigido a los y las integrantes del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, como estrategia de apoyo para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

Inicia con el lanzamiento del proyecto al interior de la entidad, en el cual, se dará a conocer la invitación a participar en la convocatoria para la conformación de la Red de Formadores Internos MINVIVIENDA.

Una vez realizado el protocolo de selección y definición de las personas que harán parte de la Red de Formadores Internos, se presentarán por los diferentes medios de comunicación del Ministerio. Así mismo, con el propósito de invitar y motivar a las demás personas a participar y aprovechar la transferencia de conocimiento que se generará a través del programa, se informarán los temas a capacitar, los cuales estarán alineados con los cuatro (4) ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público - PNFC.

 MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	GUÍA: PROGRAMA FORMADORES INTERNOS	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 26/04/2023
		Código: GTH-G-02

Las capacitaciones internas se empezarán a ejecutar cuando el cronograma de actividades y los grupos de trabajo ya estén listos y conformados; ambos aspectos se definirán en común acuerdo entre la Red de Formadores Internos y el Grupo de Talento Humano.

El programa formativo finalizará con la culminación del cronograma de capacitaciones y posterior evaluación tanto de la gestión de la Red de Formadores Internos, como de la activa participación de las personas interesadas.

3. RESPONSABLES:

Con el liderazgo del Grupo de Talento Humano se generarán las directrices que permiten llevar a cabo la formación y gestión del conocimiento a través del Programa de Formadores Internos y coordinará la ejecución, presentación y documentación de las capacitaciones con el apoyo de la Red de Formadores Internos una vez conformada.

El Grupo de Talento Humano con el apoyo del Grupo de Comunicaciones Estratégicas del Ministerio, realizará el lanzamiento del Programa de Formadores Internos - PFI, así como la convocatoria, invitación a participar del programa formativo, entre otras publicaciones importantes dirigidas a los y las integrantes del Ministerio.

El Grupo de Talento Humano con el acompañamiento de la Oficina de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, usará las herramientas tecnológicas u ofimáticas que potencien las actividades y que sean requeridas para la óptima ejecución del programa formativo.

Los líderes de cada una de las dependencias de la entidad, promoverán en sus áreas de trabajo la participación en la conformación del Grupo de Formadores Internos y en los espacios de capacitación.

4. DEFINICIONES:

Aprendizaje Organizacional: Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar, y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional) para generar nuevos conocimientos. (Barrera & Sierra 2014).

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998, Art. 4).

 MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	GUÍA: PROGRAMA FORMADORES INTERNOS	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 26/04/2023
		Código: GTH-G-02

Constructivismo: Teoría del aprendizaje que recoge el marco epistemológico del enfoque por competencias que se ha articulado con las funciones del desempeño de personas que trabajan en el sector público y que continúan en procesos de aprendizaje. El constructivismo es un enfoque que da múltiples ópticas desde la filosofía y la psicología del siglo XXI. Su principal característica es que el fundamento de la reflexión desde la experiencia permite que el contexto y el contenido de lo aprendido generen la construcción de un nuevo conocimiento y la aplicación del mismo de forma pragmática. En este sentido, la construcción de este nuevo conocimiento se da sobre la base de experiencias del estudiante a través de la realización de actividades y proyectos que son de utilidad para la vida real, entonces, el objetivo educativo permite que el/la docente tenga un papel como: moderador/a, coordinador/a, facilitador/a, mediador/a y al mismo tiempo un rol participativo en el que, como se mencionó anteriormente, el conocimiento será contextualizado de diferentes formas y estrategias de aprendizaje, a través de las didácticas activas. Entre sus características se destacan las siguientes: Aprendizaje anclado en contextos significativos; volver sobre el contenido en distintos momentos en contextos reestructurados para propósitos diferentes y desde diferentes perspectivas conceptuales; desarrollo de habilidades de reconocimiento de patrones y formas alternas de presentar los problemas; presentación de problemas y situaciones novedosas que difieran de las condiciones de instrucción inicial Quintero (2018).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Dimensión del Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema (https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Dimensi%C3%B3n+Hacer/pop_up).

Dimensión del Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información (https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Dimensi%C3%B3n+Saber/pop_up).

Dimensión del Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones (https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Dimensi%C3%B3n+Ser/pop_up).

 MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	GUÍA: PROGRAMA FORMADORES INTERNOS	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 26/04/2023
		Código: GTH-G-02

Empleado público: Persona natural que ejerce las funciones correspondientes a un empleo público. Su vínculo se realiza a través de un acto administrativo de nombramiento. Corresponde a funcionarios de carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento y remoción.

Formador de Formadores: Es la persona que enseña a otras personas, un conjunto de saberes.

Formador/a Interno/a: Personas capaces de ejecutar voluntariamente procesos de capacitación interna, que influyen directamente en el desarrollo/o fortalecimiento de las competencias de los/las servidores públicos.

Gestión del Conocimiento: De acuerdo con el Lineamiento Técnico de Gestión del Conocimiento y la Innovación (Función Pública, 2020), la gestión del conocimiento puede ser entendida como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento tácito y explícito de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor.

Modelo Andragógico: Sus estudios están en progreso en bases epistemológicas de investigación científica, el modelo convoca a que se diferencie el aprendizaje adulto y se aclare los conceptos de la pedagogía y la andragogía como disciplinas o ciencias. En el campo andragógico se respeta con mayor determinación los saberes previos de los estudiantes y se le da la autonomía a éste, quien dirigirá el sentido del aprendizaje. En conjunto con el constructivismo, el docente es un facilitador del proceso de construcción de conocimiento y aprendizaje.

En este sentido el alcance de este modelo es que aunado a ese deseo y necesidad de saber, el estudiante logre un alto nivel de responsabilidad con su proceso de autoaprendizaje que coincida con ese sentido y significado que le da a las lecciones y competencias a aprender, lo que le lleva a tener claro el fin último del contenido y su aplicación en contextos de la vida real entre ellos los laborales.

Servidor público: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio (Constitución Política de Colombia, Art. 123).

Servidor Público 4.0.: “Es aquel servidor cuyas capacidades cognitivas y habilidades sociales, actitudinales y digitales le permiten adaptarse exitosamente a entornos cambiantes para responder de manera efectiva en la ejecución de sus funciones con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio.” (DAFP - CNSC y ESAP, 2021)

 MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	GUÍA: PROGRAMA FORMADORES INTERNOS	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 26/04/2023
		Código: GTH-G-02

5. CONTENIDO:

5.1. PRESENTACIÓN

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio concibe el talento humano, como la fuerza más importante para el cumplimiento con éxito de su misión y visión, ya que, con su esfuerzo, dedicación y trabajo diario, contribuyen y facilitan la gestión, el logro de los objetivos y resultados institucionales.

Siendo el talento humano uno de los factores más trascendentales en el direccionamiento estratégico, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio comprende que una continua capacitación, formación y transferencia del conocimiento son fundamentales para la evolución, crecimiento y aprendizaje continuo de sus integrantes y de la entidad.

Las nuevas tecnologías, los cambios organizativos internos, los desafíos que genera la implementación de nuevas políticas y el ingreso de nuevo talento humano a la entidad, entre otros, son algunos factores que hacen necesaria la formación continua de los integrantes que conforman el Ministerio, para que además de mantenerse actualizados sobre los temas fundamentales de la gestión, se logre una cultura de compartir y transferir el conocimiento, la experiencia y las habilidades adquiridas a través del tiempo, con la finalidad de facilitar el uso, la aplicación y la explotación de las mismas, permitiendo llevar a cabo y de manera eficaz el trabajo encomendado.

Por lo tanto, el Grupo de Talento Humano ha venido desarrollando acciones para diseñar, actualizar e implementar la Guía del Programa de Formadores Internos, la cual tiene como objetivo principal potencializar la cultura de transferencia de conocimiento a nivel conceptual y práctico de los temas misionales y de interés del Ministerio y, seguir avanzando en el desarrollo de esta herramienta innovadora y pedagógica para fortalecer la gestión interna y externa de la entidad.

En este sentido, para este programa se ha definido un perfil de Formador/a Interno/a, el cual reúne los elementos necesarios para identificar personas capaces de ejecutar voluntariamente procesos de capacitación interna, que influyen directamente en el desarrollo y fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos.

Es así como este programa tiene un interés especial en promover al talento humano institucional con enfoque inclusivo, identificando los/las formadores/as internos/as y la experiencia y el conocimiento del “quehacer público” que se configura como una propuesta innovadora y eficiente en la optimización de recursos institucionales para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC del Ministerio.

 MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	GUÍA: PROGRAMA FORMADORES INTERNOS	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 26/04/2023
		Código: GTH-G-02

5.2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

El/la Formador/a Interno/a se concibe como una persona facilitadora en el proceso de aprendizaje cambiante que necesita de apoyo y dinamización y que tiene como fin, obtener una formación continua de los trabajadores y las trabajadoras.

Esta persona puede ser a quien le apasione la enseñanza y domine los conocimientos teóricos, prácticos y psicopedagógicos que le permiten emprender y desarrollar estrategias de enseñanza y aprendizaje efectivas a través de las cuáles pueda transmitir esos mismos conocimientos a otras personas con el fin de que estas, a su vez, aprendan a enseñar.

En el panorama laboral actual, donde la formación resulta un aspecto de máxima importancia y la competitividad alcanza límites hasta hace pocos años desconocidos, son muchas las personas que buscan información sobre nuevas opciones de formación que le faciliten, bien sea una mejora de sus condiciones laborales actuales, o bien sea un cambio total hacia aquello que siempre les ha apasionado.

“La teoría constructivista y el modelo andragógico proporcionan elementos esenciales sobre el aprendizaje, sustentan el accionar de un/a facilitador/a interno/a, y le otorgan validez a su aporte en la ejecución de procesos de capacitación.

El constructivismo considera que el sujeto construye conocimientos y experiencias significativas mediante la interacción que tiene con el medio físico y social. La acción participativa del sujeto en el aprendizaje es relevante para relacionar la teoría con la práctica.

El modelo andragógico se centra en la educación y el aprendizaje de personas adultas. Sus dos principios generales son: a) horizontalidad y b) participación, necesarios en la interacción del facilitador, sin dejar de lado la disposición y motivación del participante para aprender.

Existen diversos enfoques en la andragogía, resaltando la enseñanza orientada a la acción, el aprendizaje basado en problemas, el aprendizaje organizacional y el aprender-haciendo, estos enfoques permiten al facilitador guiar el aprendizaje, apoyar la participación e interacción continua, y sobre todo valorar la experiencia, distanciándose de la creencia de que para enseñar lo único que se requiere es conocer lo que se enseña”. (Concepto elaborado por el profesional universitario del Grupo de Talento Humano Cesar Augusto Agudelo Oses).

La identificación de formadores/as internos/as promueve el medio de trabajo como un espacio de aprendizaje organizativo, es decir, integra el lugar para aprender con el lugar para hacer.

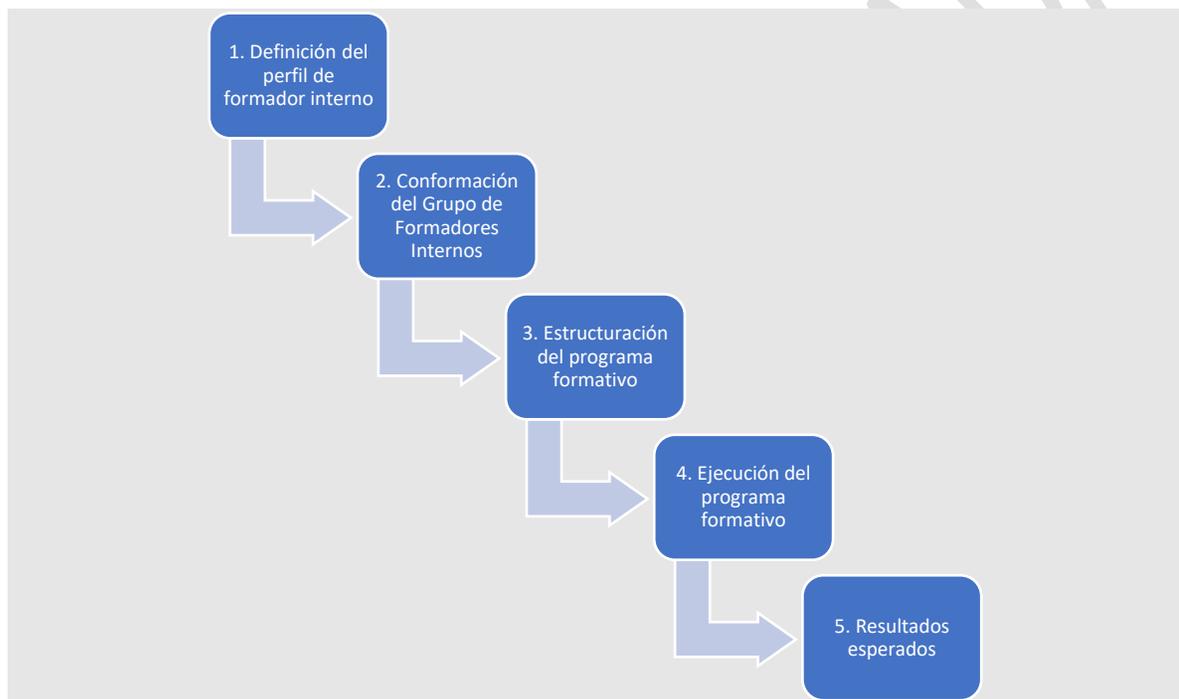
En este contexto, se entiende por formador/a interno/a a la persona que apoya el desarrollo o fortalecimiento de competencias, conoce una o varias áreas del conocimiento y voluntariamente utiliza sus competencias y experiencias para orientar aprendizajes colectivos.

 MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	GUÍA: PROGRAMA FORMADORES INTERNOS	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 26/04/2023
		Código: GTH-G-02

5.3. PROGRAMA FORMATIVO

El programa formativo describe el proceso para la definición del perfil e identificación de quienes harán parte del grupo de Formadores Internos del Ministerio, el modelo de desarrollo de las capacitaciones que serán ofrecidas a los demás colaboradores y los medios o formas por los cuales se ejecutarán al interior de la entidad.

Ilustración 1. Etapas programa formativo



Elaboración propia

5.3.1. Definición del perfil de Formador Interno

El Grupo de Talento Humano define el perfil de Formador/a Interno/a de acuerdo con las necesidades de capacitación institucionales, plasmadas en el Plan Institucional de Capacitación; por lo que estará orientado a cumplir con los siguientes requisitos:

5.3.1.1. Condiciones Previas.

- a. Ser Empleados públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, vinculados mediante nombramiento Provisional o Contratistas.
- b. Participar de manera voluntaria.

 MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	GUÍA: PROGRAMA FORMADORES INTERNOS	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 26/04/2023
		Código: GTH-G-02

5.3.1.2. Competencias.

5.3.1.2.1. Competencias interpersonales:

Son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y proactividad. (https://www.mineducacion.gov.co/1780/articulos-106706_archivo_pdf.pdf)

- Comunicación.
- Trabajo en equipo.
- Liderazgo.
- Manejo de conflictos.
- Capacidad de adaptación.
- Proactividad.

5.3.1.2.2. Competencias comunicativas:

Hace referencia al conjunto de procesos y conocimientos de diverso tipo: lingüísticos, sociolingüísticos, estratégicos y discursivos; que el hablante/ oyente, lector/ escritor deberá poner en juego para producir y comprender discursos adecuados a la situación y al contexto de comunicación y al grado de formalización requerido (<https://redaprende.colombiaaprende.edu.co/recursos/colecciones/HSDORSDGBN6/WTCZ4MYH00U/38377>)

1. La competencia lingüística: La competencia gramatical (también llamada competencia lingüística) es la capacidad de una persona para producir enunciados gramaticales en una lengua, es decir, enunciados que respeten las reglas de la gramática de dicha lengua en todos sus niveles (vocabulario, formación de palabras y oraciones, pronunciación y semántica)
2. La competencia sociolingüística: Capacidad de una persona para producir y entender adecuadamente expresiones lingüísticas en diferentes contextos de uso, en los que se dan factores variables tales como la situación de los participantes y la relación que hay entre ellos, sus intenciones comunicativas, el evento comunicativo en el que están participando y las normas y convenciones de interacción que lo regulan.
3. La competencia discursiva: Capacidad de una persona para desenvolverse de manera eficaz y adecuada en una lengua, combinando formas gramaticales y significado para lograr un texto trabado (oral o escrito), en diferentes situaciones de comunicación. Incluye, pues, el dominio de las habilidades y estrategias que permiten a los interlocutores producir e interpretar textos, así como el de los rasgos y características propias de los distintos géneros discursivos de la comunidad de habla en que la persona se desenvuelve.
4. La competencia estratégica: Capacidad de servirse de recursos verbales y no verbales con el objeto tanto de favorecer la efectividad en la comunicación como de compensar fallos que

 MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	GUÍA: PROGRAMA FORMADORES INTERNOS	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 26/04/2023
		Código: GTH-G-02

puedan producirse en ella, derivados de lagunas en el conocimiento que se tiene de la lengua o bien de otras condiciones que limitan la comunicación.

5.3.1.3. Experiencia Laboral o académica

Contar con dos (2) años de experiencia laboral o académica mínima que guarde relación con el tema a capacitar, tiempo considerable en el que se puede desarrollar y fortalecer competencias específicas.

5.3.2. Conformación de la Red de Formadores Internos

1. El Grupo de Talento Humano organizará la convocatoria a través de piezas de comunicación masivas para que las personas interesadas en formar parte de la Red de Formadores/as Internos/as, se inscriban siempre y cuando reúnan el perfil establecido.
2. Las personas interesadas deben diligenciar el Formato “Registro de Formadores Internos” y remitirlo al Grupo de Talento Humano.
3. Las personas inscritas son entrevistadas por la persona responsable del procedimiento de Capacitación del Grupo de Talento Humano, con el fin de identificar el potencial, grado de interés, disponibilidad para tomar parte activa en los procesos de capacitación de la entidad y verificar el cumplimiento de los mínimos requeridos descritos en el Perfil de Formador/a Interno/a. También comprobará que la persona cuente con los soportes que acrediten su formación. Todos estos elementos deben guardar relación con el tema de capacitación identificado.

Los criterios de calificación durante la entrevista son:

- Comunicación asertiva.
- Proyección de la voz.
- Expresión corporal.
- Generación de empatía (entrevistas grupales).
- Disposición.
- Habilidades conversacionales.
- Presentación personal.
- Puntualidad.
- En caso de empate se dará la priorización de los temas relacionados con el PIC y en última instancia se realizará un sorteo.

NOTA: Dependiendo la cantidad de personas interesadas, se adoptará la modalidad de entrevista individual o grupal.

4. La persona responsable del procedimiento de Capacitación del Grupo de Talento Humano,

 MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	GUÍA: PROGRAMA FORMADORES INTERNOS	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 26/04/2023
		Código: GTH-G-02

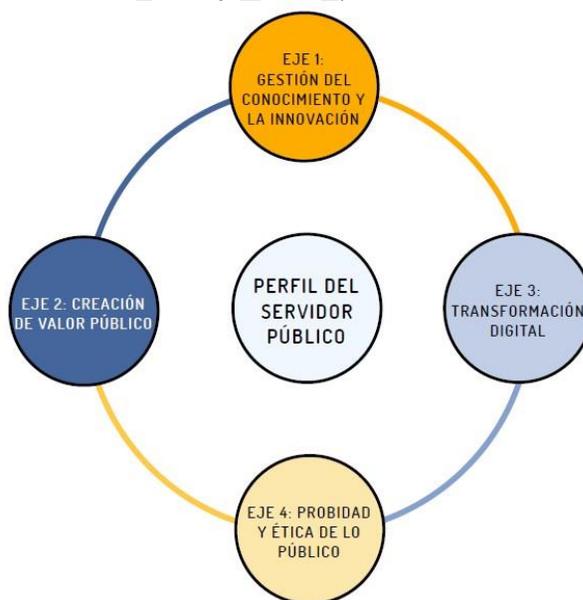
elabora un informe para presentárselo al Coordinador del Grupo de Talento Humano, el cual contendrá la información de los candidatos que presentaron su postulación a través del diligenciamiento del formato "Registro de Formadores Internos".

5. La selección y definición de la Red de Formadores Internos, se publicará en los diferentes medios de comunicación interna del Ministerio.
6. La participación de los/las Formadores/as Internos/as estará garantizada por una adecuada y consensuada planificación entre el Coordinador del Grupo de Talento Humano y los Jefes de Área a la que pertenece cada formador/a. Se debe establecer un cronograma de trabajo y las condiciones para el desarrollo efectivo del proceso de capacitación.

5.3.3. Estructuración del Programa Formativo

El desarrollo de este Programa Formativo además de estar motivado por los temas misionales del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, también estará motivado por cada uno de los ejes temáticos presentados en el *"Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público PNFC 2020-2030"*, adoptado mediante Resolución No. 104 del 04 de abril de 2020 del Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP, según como se detalla a continuación:

Ilustración 2. Ejes temáticos priorizados



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

 MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	GUÍA: PROGRAMA FORMADORES INTERNOS	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 26/04/2023
		Código: GTH-G-02

Este Plan Nacional de Formación y Capacitación surge con el firme propósito de fortalecer la gestión pública colombiana y define cuatro ejes:

1. Gestión del conocimiento y la innovación, en las entidades públicas, propende por fomentar en el servidor público la necesidad de aprender constantemente y compartir su conocimiento con sus equipos de trabajo, adicionalmente, busca promover habilidades de comunicación, conectividad, coparticipación en la producción de activos intangibles como el conocimiento que se genera en los procesos productivos de las organizaciones públicas.
2. Creación del valor público, propende por agregar en las capacidades del servidor público una visión de corresponsabilidad por los resultados que genera, manejo de herramientas cognitivas y psicomotoras que le permitan medir la eficacia y la efectividad de la gestión. Adicionalmente, agregar a los programas de capacitación la visión de marcos estratégicos de gestión, para que la temática tratada se contextualice en las premisas de gobernanza, resultados, satisfacción y confianza.
3. Transformación digital, busca desarrollar en el servidor público competencias que orienten el proceso de madurez de la gestión pública digital, mediante la automatización de procedimientos y herramientas TICS, para desarrollar competencias laborales en asuntos tecnológicos para la formación del capital humano necesario para la generación de procesos de innovación digital y de la industria 4.0.
4. Probidad y ética en lo público, tiene como objetivo fomentar en el servidor público la cultura de integridad de la gestión pública y desarrollar las competencias comportamentales para el sector público, orientado por el propósito de una cultura de respeto y defensa de lo público.
5. Los temas de capacitación aprobados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC de cada vigencia.

En este sentido, el Grupo de Talento Humano y los/las Formadores/as Internos/as deben tener en cuenta que la planificación de las capacitaciones demanda diseñar objetivos de aprendizaje, contenidos teóricos y prácticos, metodologías de trabajo que garanticen la calidad del proceso, que como fin último contribuyan a la actualización y/ o generación de competencias del talento humano institucional.

 MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	GUÍA: PROGRAMA FORMADORES INTERNOS	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 26/04/2023
		Código: GTH-G-02

5.3.4. Ejecución del Programa Formativo

a. Beneficiarios del Programa Formativo:

Todos aquellos funcionarios del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Provisionales y Contratistas.

b. Lugar o medios de ejecución:

Físicos: Se utilizarán los espacios y auditorios propios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio cuando los cursos se desarrollen de manera presencial.

Tecnológicos: Se utilizarán las herramientas de Microsoft Teams y la plataforma del Ministerio, cuando los cursos se desarrollen de manera virtual.

El grupo de Formadores/as Internos/as y los demás colaboradores, podrán utilizar las diferentes herramientas tecnológicas con las que cuenta el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, con el acompañamiento de la Oficina TICS, para la ejecución de las capacitaciones, y de esta manera contribuir a que todos los servidores públicos desarrollen herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece el enfoque del servidor público 4.0., de manera tal pueda adaptarse exitosamente a entornos cambiantes para responder de manera efectiva en la ejecución de sus funciones con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio.

c. Horario de ejecución y asistencia.

Las capacitaciones se realizarán dentro de la jornada laboral y los/as Formadores/as Internos/as registrarán la asistencia en los listados de capacitación interna. La duración máxima de cada jornada es de dos (2) horas si es virtual o presencial.

d. Obligaciones de los/las Formadores/as Internos/as

1. Organizar con el Grupo de Talento Humano el cronograma de las capacitaciones para socialización.
2. Preparar el material didáctico pertinente para la presentación de sus capacitaciones. las cuales deberán realizarse siguiendo los lineamientos de la plantilla de presentaciones institucionales aprobada dentro del Sistema de Gestión de Calidad del Grupo de

 MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	GUÍA: PROGRAMA FORMADORES INTERNOS	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 26/04/2023
		Código: GTH-G-02

Comunicaciones Estratégicas de la entidad. Las presentaciones deben contar mínimo con la siguiente estructura:

- Nombre del curso.
- Nombre del/la formador/a interno/a.
- Objetivos de aprendizaje.
- Contenidos teóricos y prácticos.
- Metodologías de trabajo que garanticen la calidad del proceso.
- Desarrollo de los temas.
- Cierre del curso.

3. Diligenciar listas de asistencia por cada curso realizado, utilizando el formato GDC-F-16 Lista de asistentes-Reuniones internas en la versión vigente.
4. Durante cada capacitación diligenciar el formato “Control Capacitaciones Impartidas”.
5. Realizar el trámite para la solicitud de los espacios donde se llevarán a cabo los cursos y la solicitud de préstamo de equipos audiovisuales, cuando estos sean presenciales.
6. Elaborar una evaluación de 10 preguntas (5 para la evaluación previa y 5 para la evaluación final). En formato de preguntas de opción múltiple con única respuesta.
7. Finalizado cada curso, deberá enviar por correo dirigido al Coordinador del Grupo de Talento Humano, con copia a la persona encargada del Plan Institucional de Capacitación, los siguientes documentos: presentación, convocatoria, listas de asistencia, formato “Control Capacitaciones Impartidas”, evaluaciones y lecciones aprendidas en el proceso.

5.3.5. Resultados esperados

- a. Adquisición de nuevos conocimientos que fomenten una mejor empleabilidad de las competencias dentro de las labores diarias encomendadas, para el logro de los objetivos tanto del Ministerio como de la familia Minvivienda.
- b. Sensibilización acerca de la necesidad de transferir y compartir el conocimiento, la experiencia y las habilidades sobre los temas misionales del Ministerio y los principios que rigen la función pública.
- c. Fortalecimiento en los procesos de aprendizaje de la entidad, mediante la integración de

 MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	GUÍA: PROGRAMA FORMADORES INTERNOS	Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 26/04/2023
		Código: GTH-G-02

las diversas dependencias institucionales y las personas que hacen parte del Ministerio.

- d. Aumento del compromiso y la participación de los/las integrantes del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio en actividades formativas y educativas que el mismo brinde.

6. CONTROL DE CAMBIOS:

FECHA	VERSIÓN DEL DOCUMENTO QUE MODIFICA	VERSIÓN ACTUAL DEL DOCUMENTO	MOTIVO DE LA MODIFICACIÓN
26/04/2023	N.A	01	Se inactiva el documento MANUAL PROGRAMA FORMADORES INTERNOS Código: GTH-M-03 V.01, toda vez que se identificó que la estructura del documento atiende al tipo documental Guía acorde a los lineamientos de la Guía elaboración documentación del SIG -DET-G-04- V8, por lo cual se crea como GUÍA: PROGRAMA FORMADORES INTERNOS GTH-G-02, el cual brinda las orientaciones generales para desarrollar el programa de formadores internos. Además, se actualiza el enfoque y el contenido de la definición del perfil de Formador/a Interno/a, que se encuentra en el numeral 5.3.1.