



Hogares para la vida

MÁS Hogares

Formación y desarrollo

Talento humano

Estrategia de gestión 2023



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS



JUNTOS HONRAMOS Y TRANSFORMAMOS NUESTROS ECOSISTEMAS DE VIVIENDA LEGADO: HOGARES PARA LA VIDA

1. NORMATIVIDAD

Decreto 1083 del 2015 por el cual se expide el único reglamentario del departamento de la función pública.

Decreto 1567 de 1998 Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Circular 100-023 Desarrollo de planes institucionales de capacitación 2022, atendiendo a los lineamientos del plan nacional de capacitación 2020 – 2030. (16 diciembre de 2021)

Define de manera general a la capacitación *como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber:* cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional.

Visto desde una perspectiva más amplia, esta definición hace referencia a las competencias laborales, pues se establece que el individuo debe poseer y desarrollar unas capacidades (*conocimientos, habilidades y actitudes*) que pueda poner en práctica (desempeño individual y colectivo) en un contexto determinado (el ámbito institucional de la entidad para la cual se encuentra vinculado).

2. MIPG

MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, según dispone el **Decreto 1499 de 2017**

En este, se encuentra la dimensión de talento humano como el corazón del sistema. La dimensión número 1 de MIPG está orientada al ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

En esta dimensión se establecen las rutas de creación de valor donde se enmarcan las acciones previstas en el plan de acción. En este caso nos remitimos a la Ruta del crecimiento – liderando el talento para acogernos en la implementación del plan de capacitación.



RUTA DEL CRECIMIENTO - Liderando el talento

- Ruta para implementar una *cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.*
- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento, además de que está orientado al logro
- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
- Ruta de formación para *capacitar* servidores que saben lo que hacen

3. OBJETIVO

Potenciar la capacidad del Talento Humano a través de procesos de formación efectivos que permitan mejorar el desempeño individual y colectivo adaptado al contexto institucional y normatividad, en concordancia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

4. ESTRATEGIA

Procedimiento Ingreso



Inducción y Reinducción

Vincular a los servidores con el propósito de la empresa, garantizando la adaptación de los mismos con la cultura organizacional.

7° del Decreto 1567
de 1998

SIG: TH-P07.V2

Procedimiento Formación y capacitación



PAC

Brindar herramientas para potencializar habilidades en el ser, saber y hacer.

Ejes temáticos del
PNFC 2020-2030

SIG: TH-P02.V9

Desarrollo



Líderes que inspiran

PDI

Modelo de liderazgo
y planes de
desarrollo individual.

PDI
Modelo líder

PDI: Instructivo evaluación de
desempeño
Instructivo líderes

Memorias VIVA



Legado

Generar intercambio de
información y experticia
dentro de la empresa
buscando el fortalecimiento
de los procesos.

Apoyo gestión del
conocimiento



4.1 Ingreso

Objetivo: Vincular a los servidores con el propósito de la empresa, garantizando la adaptación de los mismos con la cultura organizacional.

4.1 FORMACIÓN INICIAL - INGRESO



INDUCCIÓN



CRONOGRAMA DE
ENTRENAMIENTO

Cronogramas de entrenamiento
por cargo



BIENVENIDA AL ÁREA

VALORES Y PILARES DE CULTURA

4.1.1 INICIO DEL CICLO

Formato personal nuevo

CONTRATO	NOMBRES	APELLIDOS	CÉDULA	DIRECCIÓN/AREA	PROFESIÓN	CARGO	CORREO PERSONAL	FECHA DE INGRESO	CELULAR

Formato de cambios del Rol/ cargos

CONTRATO	NOMBRES	APELLIDOS	CÉDULA	PROFESIÓN	DIRECCIÓN/AREA ACTUAL	DIRECCIÓN/AREA NUEVA	CARGO ACTUAL	CARGO NUEVO	FECHA DE CAMBIO

La claridad en la información de los ingresos y cambios de cargo son clave para garantizar el acompañamiento a los servidores.
(Misión empresarial, contratistas y vinculados)

Aliada: Alba Montoya, Hergidia , Misión

4.1.1 FORMACIÓN INICIAL - INGRESO

INDUCCIÓN CORPORATIVA

El proceso de inducción está diseñado como primer contacto con la empresa donde el servidor conocerá la información necesaria de nuestra empresa mediante una metodología didáctica e interactiva.

Objetivo:

Al finalizar el programa de inducción corporativa, el servidor estará en la capacidad de conocer, identificar y aplicar los valores corporativos y el propósito superior, puestos al servicio de los roles y funciones que van a desempeñar.

4.1.1 FORMACIÓN INICIAL - INGRESO

Temas de la inducción corporativa

Temas	Actividad
Bienvenida	Diseño de escarapela Viva
Historia Misión y propósito superior	Video Guillermo Gaviria Actividad lúdica – Orquesta Viva
Valores	
Código de integridad	
Orgullosamente Viva	Testimonios
Modelo operativo de negocio*	
Hablemos de Vivienda*	Prototipo de vivienda con especificaciones
Nuestros Beneficiarios*	
Estructura de la gobernación	
Compromisos VIVA	
Ruta de derechos de petición*	

Temas
SST
Bienestar
Misión empresarial
CAD
SIG
Transporte
Jurídica
Tecnología

Duración: 8 horas

Entrega
Tarjeta de Bienvenida: 1.238
Cronograma de entrenamiento

4.1.2 CRONOGRAMA DE ENTRENAMIENTO

viva Hogares para la vida		FORMATO REGISTRO INDUCCIÓN DE PERSONAL					
NOMBRE DEL FUNCIONARIO		CÈDULA	CARGO O ROL	FECHA	DÌA	MES	AÑO
NOMBRE INDUCCIÓN Y/O ÀREA	TEMAS TRATADOS			HORA INICIO	HORA FINALIZACIÓN	FIRMA CAPACITADOR	

El cronograma de entrenamiento se construye de acuerdo al perfil del cargo y la necesidad del área, le permite al servidor reconocer las áreas de contacto y una adaptación eficiente a su rol.

4.1.3 RECIBIMIENTO EN EL ÁREA

Objetivo

Asegurar el recibimiento de los servidores en su lugar de trabajo brindando claridad del equipo al que llega.

1. Notificar al Jefe inmediato con anticipación el ingreso del servidor para que disponga el espacio para su recibimiento. Selección por correo. Formación verbalmente para la construcción del cronograma.
2. Recorrido por las instalaciones y presentación. Inducción corporativa
3. Entrega de equipo de computo. Empresa de servicios temporales y TI



4.2 Formación y capacitación

Objetivo: Brindar herramientas para potencializar habilidades en el ser, saber y hacer. Por medio de formaciones, talleres, cursos y diplomados; Aportando nuevos conocimientos y destrezas a los Servidores.

Saber ser

- **Desarrollar habilidades**
Habilidades blandas – Competencias interpersonales

+ Saberes

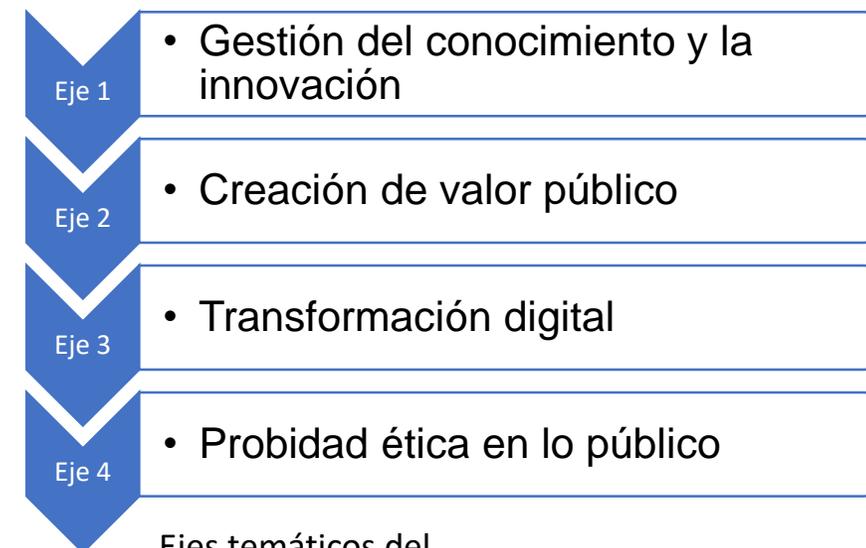
- **Obtener conocimientos**
Habilidades duras – competencias técnicas

Saber hacer

- **Adquirir aptitudes**
Habilidades funcionales

Plan Anual de
formación

Metodología



Ejes temáticos del
PNFC 2020-2030

4.2.1 EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS

Eje 1: Gestión del conocimiento

- Pretende fortalecer habilidades en los servidores que les impulsen a la ideación, preservación, sistematización y difusión de conocimiento al interior de la entidad.

Eje 2: creación de valor público

- Busca fortalecer habilidades y conocimientos en relación a políticas, esquemas de gestión pública, buen uso de los recursos con el fin de alinear las decisiones que se deben tomar con un esquema de gestión a fin con la planeación estratégica de la entidad y que genere transparencia para el ciudadano.
- Generalmente para equipo directivo.

Eje 3: transformación digital

- Propiciar y fomentar capacitaciones donde se conozca, asimile y apliquen los fundamentos de la transformación digital en lo público.

Eje 4: Probidad en lo público

- Busca generar acciones que permitan al ser humano reconocer como un ser integral profundizando en el desarrollo de habilidades y conocimientos, y también que puede perfilar comportamientos asociados a los valores del servidor público, desde la ética y la transparencia.

Ejes temáticos del
PNFC 2020-2030

Componentes - Dimensión	Tema	Necesidad	Dirigido A	Grupos	Total de personas a intervenir	Cantidad de horas x grupo	Proveedor/facilitador
Saber Ser	Gestión de planes de desarrollo y metodología 79%-20%-10%	Brindar herramientas a las socias de negocio y personal de talento humano en el manejo de los planes de desarrollo individual	Talento humano	1	10	2	Interno: María Isabel Moreno
Saber Ser	Taller de propósito	Generar un espacio para la construcción y trabajo de equipo del área de negocios, con el fin de fortalecer la comunicación y la alineación de la forma de trabajo que se requiere en el área para afrontar los retos propuestos para el cierre de año. Temas: Trabajo en equipo, construcción, propósito. Presencial	Negocios	1	7	4	Interno - María Isabel Moreno
Saber Ser	Taller de gestión del cambio y creatividad	Objetivo: Brindar Herramientas a los enlaces de calidad sobre la metodologías de gestión del cambio y herramientas de creatividad con el fin de potenciar su habilidad en los equipo Temas: Modelos mentales - estrategias para la creatividad Modalidad: Semi presencial	Enlaces de calidad Stake Holder de proyecto transporte	1	20	2	Interno: María Isabel Moreno
Saber Ser	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	brindar los el conocimiento básico para tener en cuenta para tomar decisiones y asumir comportamientos en los que prevalezca el interés general por encima del interés particular.	Personal vinculado pendiente por realizarlo	1	37	2	EVA
Saber Ser	Hablemos de integridad y transparencia	Sensibilizar a los servidores sobre la importancia de la integridad y ética en VIVA y los conflictos de intereses.	Todo VIVA	1	198	1	Interno: Gustavo García
Saber Ser	Integridad y transparencia (Conflictos de intereses)	Socializar el código de integridad y conflictos de intereses en Viva	Comités primarios	11	55	0.5	Interno: socias de negocio
Saber Ser	Trabajo en equipo	Objetivo: Brindar herramientas a las áreas que intervienen en procesos comunes para fortalecer el ciclo de experiencia y comunicación interna a través de una metodología basada en el aprendizaje significativos y experiencias. Temas: *¿Cómo podemos trabajar en equipo? ¿Qué necesitamos para trabajar en equipo? Herramientas para trabajar en equipo Población: Capacitación dirigida a 100 personas con grupos de 25 con un total de 4 grupos. Modalidad: Presencial	Equipo Jurídico, ByS, Supervisores de contratos y Business partner	4	100	4 horas	Externo: operador
Saber Ser	Wbebinar: Comunicación asertiva	Objetivo: Brindar herramientas de comunicación asertiva a los de servidores de viva con el fin de fortalecer las relaciones laborales y la comunicaciones entre las áreas Temas: ¿Cómo mejorar mi comunicación? ¿Estrategias de comunicación asertiva? ¿Técnicas de asertividad y empatía? Población: Todo Viva - Wbebinar Modalidad: Virtual	Todo Viva	1	280	1.5	Externo: operador
Saber Ser	Webinar: Inteligencia emocional	Objetivo: Brindar herramientas para que las personas sea capaces de reconocer sus propias emociones, gestionaras y adaptarse al entorno para alcanzar los objetivos personales y del equipo de trabajo Temas: Auto consciencia emocional - Autorregulación- Motivación- Habilidades interpersonales Es fundamental entregar herramientas puntuales a los equipos Población: Todo viva - Webinar Modalidad: Virtual	Todo Viva	1	280	1.5	Externo: operador
Saber Ser	Webinar: Servicio al cliente	Wbebinar: brindar herramientas de servicio interno y externo a los servidores que se relacionan con clientes internos y beneficiarios Virtual	Todo Viva	1	208	1.5	Operador Externo:
Saber Ser	Webinar: Administración del tiempo	Objetivo: brindar herramientas, prácticas y métodos para mejorar el desempeño de las tareas con el fin de obtener un resultado satisfactorio dentro del plazo estipulado y fortalecer la eficacia, la eficiencia y la productividad Temas: beneficios, clasificación, clasificador del tiempo. (paso a paso) Modalidad: Wbebinar - virtual	Todo viva	1	271	1.5	Operador Externo:

+ Saberes

Componente - Descripción	Tema	Objetivo	Dirigido a	Grupos	Total de personas a beneficiar	Cantidad de horas a grupo	Proveedor/Facilitador
+ saberes	Gestión de la supervisión en VIVA Estudio de casos	Objetivo: Identificar las lecciones aprendidas del proceso de supervisión, que debemos mejorar, aprender y dejar de hacer. Temas: Casos y aprendizajes Modalidad: Presencial	(supervisores de contrato y apoyos a la supervisión) Mandatos, proyectos, V y H, planeación, SST, Unidad de negocios, Jurídica	2	50	2	Interno: Luis Quirós/ Edwin Oliveros
+ saberes	Estudio de mercado y Plan anual de adquisiciones	Alinear la información que se tiene sobre el manual de Adquisiciones y alianzas con el fin de unificar criterios y fortalecer la gestión del equipo de bienes y servicios. Temas: ¿Qué es el manual de adquisiciones?, ¿Cuáles son los roles que intervienen y de qué manera en este manual? Presencial	Bienes y servicios y personal interesado.	1	15	2	Interno: Yuri Duque
+ saberes	Flujo de sistema contractual VIVA	Sensibilizar a los servidores en la importancia del sistema contractual VIVA, identificando las acciones que se desarrollan en las diferentes etapas del proceso contractual y en la celebración de los contratos que necesita LA FUNCIÓN PÚBLICA para el cumplimiento de las funciones Temas: Ciclo de vida contractual, CTE, Roles que intervienen en el proceso contractual (estudio de casos)	Rol logístico, Rol jurídico, Rol técnico, Financieros, mandatos, supervisores.	3	60	2	Interno: Alba Sequeda/Luis Quirós
+ saberes	Curso virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	fortalecer los conocimientos sobre los temas de gestión institucional y desarrollar habilidades para su aplicación en el ejercicio del día a día.	Personal vinculado pendiente por realizarlo	1	37	1	EVA
+ saberes	Diplomado o curso de Gestión del Catastro Multipropósito	Espacio para comprender el contexto normativo vigente en términos de catastro multipropósito en Colombia, además estará en la capacidad de liderar y comprender la importancia estratégica de la gestión catastral en los procesos de planeación territorial local, las cuales agregan valor a la gestión pública. Puede ser virtual o presencial Certificado	Titulaciones, gestión social	1	15	20	Externo: Operador Se requiere entidad o facilitador con conocimientos en gestión de catastro en entidades públicas



+ Saberes

+ saberes	Gerencia estratégica de Compras y negociaciones	Brindar herramientas que le permitan a los participantes planificar, dirigir y optimizar recursos en las organizaciones mediante la implementación de un correcto y efectivo proceso de compras, haciendo más eficientes los costos, obteniendo ahorros y generando propuesta de valor y relaciones de largo plazo con los proveedores. Temas: Proceso de negociación, gestión de compras, gestión de proveedores, proceso de negociación, servicio al cliente. Virtual Curso o diplomado certificado	Bienes y servicios, negocios	1	15	32	Facilitador externo: operador
+ saberes	Presupuesto público	Objetivo: Gestionar la ejecución del presupuesto de viva generando aprendizajes y lecciones aprendidas de como estamos realizando la gestión. Temas: Planeación, Tipos de presupuesto, Modalidad: Presencial	Jurídica, mandatos, supervisores, VYH, Planeación, proyectos	2	50	2	Externo: Operador
+ saberes	Ciclo de tertulias sobre sostenibilidad El cuerpo como primer habitáculo Hábitos sostenibles en el hogar Sostenibilidad en el planeta	Fomentar espacios de conversación sobre la sostenibilidad en VIVA	Invitados especiales	1	30	1.5	Interno: María Isabel Moreno profesional ambiental Invitada Comfama
+ saberes	Ciclo de tertulias sobre sostenibilidad "Hablemos sobre Vivienda Digna"	Fomentar espacios de conversación sobre la sostenibilidad en VIVA	Invitados especiales	1	30	1	Interno: Lucas García
+ saberes	Titulación de predios	Objetivo: Brindar herramientas para precisar los procesos de titulación establecidos en la normativa vigente se adelantarán solo sobre los bienes en cabeza de las entidades públicas del orden nacional y territorial. Modalidad: Presencial	Titulaciones	1	7	4	Externo - operador
+ saberes	Ciclo de tertulias sobre sostenibilidad Acciones de sostenibilidad	Fomentar espacios de conversación sobre la sostenibilidad en VIVA	Todo Viva	2	280	1	Interno: Bienes y servicios
+ saberes	Ciclo de conferencias internas: Prospectiva 2024- cierres eficientes	Espacio para transmitir conocimiento interno del gerente general en las tertulias del conocimiento	Invitados especiales	1	25	2	Interno: Luis Roberto
+ saberes	Ciclo de conferencias lecciones aprendidas sobre lo que implica la planeación	Espacio para transmitir conocimiento interno del gerente general en las tertulias del conocimiento	Todo Viva	1	280	1	Interno: Alejandra y Ana Palencia
+ saberes	Ciclo de conferencias Aprendizajes en territorio VIVA	Espacio para transmitir conocimiento interno del gerente general en las tertulias del conocimiento	Todo Viva	1	280	1	Interno: Diana Raquel Benjumea
+ saberes	Manejo de PQRS en VIVA	Socializar la política actual de PQRS, lenguaje claro y ruta de derechos de petición que actualmente se maneja en la entidad	Todo Viva	1	280	1	Interno
+ saberes	Formulación y estructuración de proyectos	Objetivo: Brindar herramientas que le permita a los servidores formular y ejecutar proyectos de manera tradicional o ágil. Temas: Elementos clave de un proyecto, Roles del proyecto. Ciclo de vida del proyecto, Elementos de la formulación de un proyecto, Estudio financiero. Modalidad: virtual - Certificado	Planeación, V y H, Proyectos	1	17	30	Externo: Operador

Saber hacer

Componentes - Dimensión	Tema	Necesidad	Dirigido A	Grupos	Total de personas a intervenir	Cantidad de horas x grupo	Proveedor/facilitador
Saber hacer	MIPG: dimensión del talento humano	MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.	Equipo talento humano y planeación estratégica	1	20	2	Interno: Gustavo García
Saber hacer	Curso de gestión por resultados y Análisis de indicadores	Objetivo: mostrar, analizar y pronosticar tendencias, que sirvan para tomar decisiones en cuanto a la información que suministran. Temas: Tipos de indicadores, pensamiento Sistémico, Planes de acción Modalidad: Virtual	Planeación, Lideres y enlaces de calidad, Bussines partner	1	30	1.5	Operador Externo: Experto en indicadores organizacionales y sensibilización frente a la importancia de la planeación , seguimiento e indicadores empresariales en el sector público.
Saber hacer	Apropiación y el uso de la tecnología: "El uso de herramientas ofimáticas en el mundo laboral" Solo presencial	Fomentar el uso y apropiación de las TIC aplicadas a la gestión laboral	Todo Viva: por inscripción	1	20	1.5	Externo: contrato actual misión empresarial. Se requiere un facilitador o entidad que brinde la capacitación en herramientas ofimáticas
Saber hacer	Wwebinar Apropiación y el uso de la tecnología: Office 365 (Planner, forms, teams)	Fortalecer la apropiación de las herramientas de Office 365 que permitan facilitar la labor de los servidores Temas: Utilidades de Planner, Forms y buen uso de teams	Todo Viva	1	280	1.5	Externo: contrato actual con plataforma TI office. Se requiere una persona que transmita el conocimiento de manera clara y empática
Saber hacer	Líneas de defensa MECI	Conocer e interiorizar las líneas de defensa MIPG	Todo viva	1	180	1	Control interno
Saber hacer	Política de seguridad digital MIPG ISO 27001	Objetivo: De acuerdo a la política de MIPG es necesario capacitar al área de tecnología en ISO 27001	Tecnología	1	4	4	Externo - operador Experto en Iso 27001 - Empresa publicas
Saber hacer	Excel Intermedio y Avanzado	Objetivo: Perimir la elaboración de distintos tipos de gráficas, la creación de informes o la utilización de la información como si fuera una base de datos. Modalidad: presencial - Certificado	Financiera y planeación	2	20	1	Comfenalco
Saber hacer	Seguridad Digital	Objetivo: Gestionar, almacenar y proveer datos e informaciones para dejar el legado a Viva Modalidad: Virtual	Todo Viva	1	280	1	Interno - Carlos Restrepo



4.3 Desarrollo

Es un programa mediante el cual buscamos que los equipos y servidores fortalezcan sus habilidades y destrezas favoreciendo la gestión eficiente del negocio, impulsando el crecimiento que perdure en el tiempo.



4.3. 1 Líderes que inspiran

¿Por qué es tan importante el líder?



INFLUYE E INSPIRA

**ASEGURA LA
EJECUCIÓN DE LA
ESTRATEGIA Y EL
RESULTADO**



**TRANSFORMA LA
LÓGICA
INSTITUCIONAL DE
LOS CAMBIOS**

*Potenciar la capacidad
para inspirar e influir en
las personas*

4.3.1 Modelo Líder

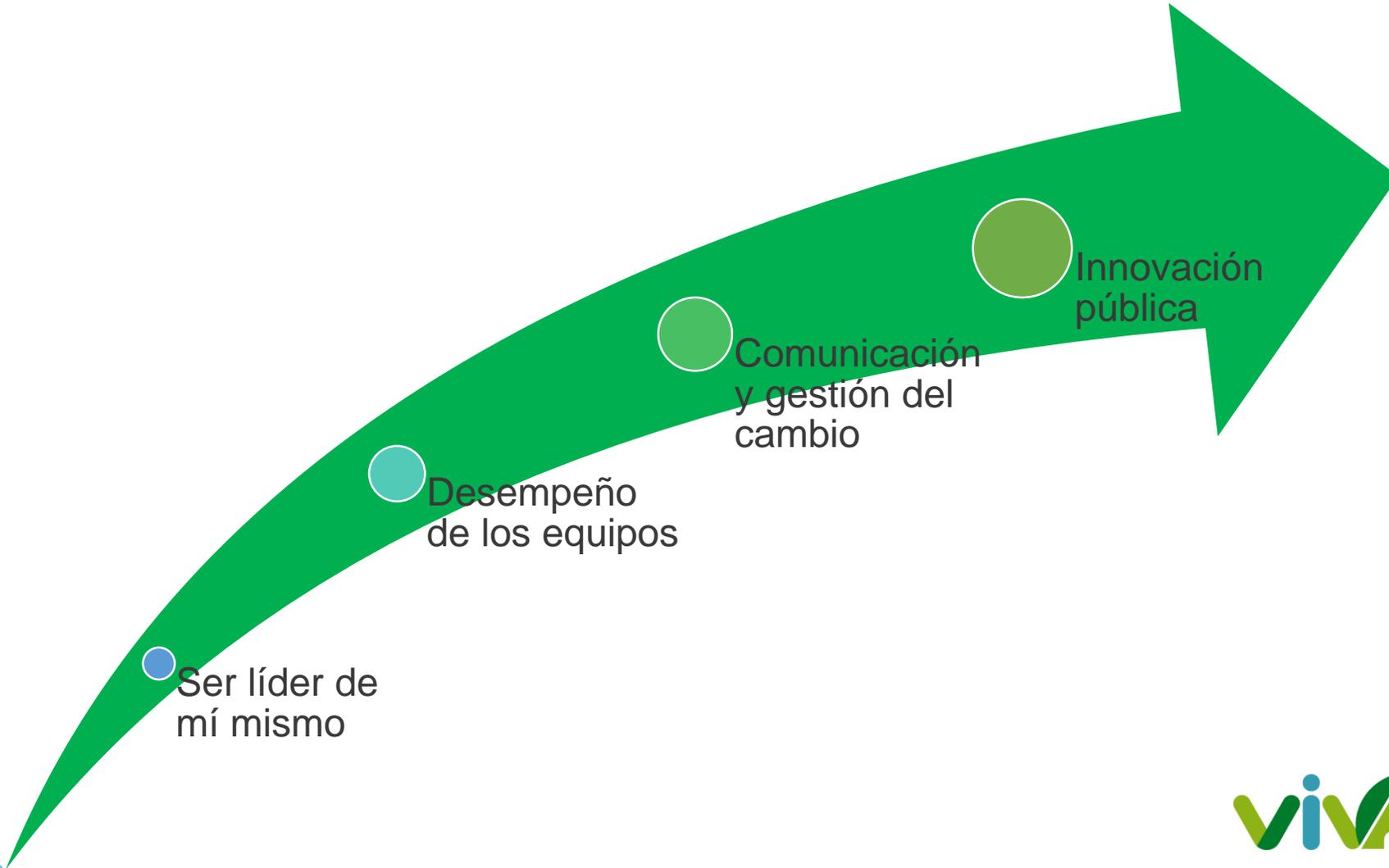
Líderes que inician comprometidos. Identifican los atributos personales del Liderazgo, importantes para el logro de los resultados.



Reinventa la Gestión del desempeño
Gestiona la cultura
Cuida el ambiente laboral
Desarrolla equipos de trabajo
Logra de los resultados

Genera conversaciones conscientes para crecer en medio de las circunstancias.
Escuela de formación de líderes.

4.3.1 Ruta



Huella del líder VIVA

4.3.1 Formación

RUTA	TEMAS	FACILITADOR
Líder de sí mismo	<ul style="list-style-type: none">Líderes que inspiranPDI para equipo directivoPDI equipo líderes coord. - supervisores	<ul style="list-style-type: none">Taller vivencialInterno – sociasInterno – socias
Desempeño de equipo	<ul style="list-style-type: none">Integridad, transparencia, valores, políticas VIVA.Análisis de equipoRelaciones laborales	<ul style="list-style-type: none">Interno – Talento humanoInterno – SociasInterno – Jefe de talento humano
Comunicación para líderes	<ul style="list-style-type: none">Comunicación asertivaSemiótica del discursoIdentificación de públicos	<ul style="list-style-type: none">Elmer comunicaciones
Gestión del cambio	<ul style="list-style-type: none">Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none">Taller vivencial
Innovación pública	<ul style="list-style-type: none">Gestión por resultadosPresentación Plan de gestión del conocimiento	<ul style="list-style-type: none">Planeación/externoInterno – equipo GC

Componentes - Dimensión	Tema	Necesidad	Dirigido A	Grupos	Total de personas a intervenir	Cantidad de horas x grupo	Proveedor/facilitador
Liderazgo	Taller Vivencial Líderes que inspiran	Despertar en el equipo de líderes las habilidades asociadas a la empatía genuina, inteligencia emocional y el logro de resultados a través del desarrollo y reconocimiento de sus equipos Temas: empatía y vínculo con el liderazgo Inteligencia emocional Desarrollo de equipos Presencial	Líderes de Viva: coordinadores y supervisores	1	30	8	Externo: Operador Facilitador con conocimiento en liderazgo, que sea empático y conozca sobre aprendizaje consciente, reflexivo y participativo. Que promueva el aprendizaje desde la experiencia. Psicólogo, coach, comunicador con experiencia en manejo de grupos y aprendizaje significativo.
Liderazgo	Relaciones laborales para Líderes	Brindar herramientas en temas de talento humano a los líderes para que en conexión con los valores y pilares de cultura fortalezcan sus conocimientos para su rol como líderes en la entidad. Presencial	Líderes de Viva	3	40	2	Interno: Constanza Díaz
Liderazgo	Comunicación para líderes: Semiótica del discurso Identificación de públicos	Brindar herramientas a los líderes de la empresa en temas de comunicación desde un ámbito amplio para que se conecten con la importancia de la claridad en la información, los públicos con los que se relaciona y el reconocimiento de estrategias para fortalecer su discurso.	Líderes de Viva: coordinadores y supervisores	1	20	2	Gobernación de Antioquia Elmer
Liderazgo	curso o taller Liderazgo transformacional	Realizar un taller vivencial que les permita a los líderes conectarse con un estilo de liderazgo en el cual los líderes alientan, inspiran y motivan a los empleados a innovar y crear cambios que ayudarán a crecer y dar forma al éxito futuro de la empresa. Modelo de liderazgo multidimensional Liderazgo basado en el reconocimiento. Liderazgo que desarrolla equipos de alto rendimiento. Liderazgo creativo e innovador.	Líderes de Viva: directores, coordinadores y supervisores	1	30	16	Externo operador Se requiere una entidad o facilitador con experto en gestión del cambio y liderazgo con el fin de generar un contenido experiencial o vivencial que permita entregar las herramientas desde el aprendizaje significativo a los líderes de la organización.



4.3.2 Plan de desarrollo individual

Con base en la evaluación de desempeño y el feedback que recibe un servidor por parte de su líder se pretende orientar las acciones de mejora bajo un formato de PDI que permita realizar seguimiento individual a dichas acciones.

¿Qué es un PDI?

Son un conjunto de acciones llevadas a cabo por el servidor para fortalecer las competencias y habilidades, ya sean personales, profesionales o técnicas.





4.3.2 Modelo de apoyo



BENEFICIOS

1. Fomenta la cultura de colaboración y aprendizaje social.
2. Alienta la confianza y el empoderamiento de los miembros del equipo.
3. Crea un ambiente propicio para compartir los conocimientos y habilidades.
4. Fomenta el autoaprendizaje y el aprendizaje activo.
5. Permite agilidad y flexibilidad.





4.4 Gestión del conocimiento

Brindar herramientas para potencializar habilidades en el ser, saber y hacer. Por medio de formaciones, talleres, cursos y diplomados; Aportando nuevos conocimientos y destrezas a los Servidores.



OBJETIVO

Impulsar acciones encaminadas a fortalecer la generación, preservación, análisis y distribución del conocimiento estratégico de la Entidad.

ALCANCE

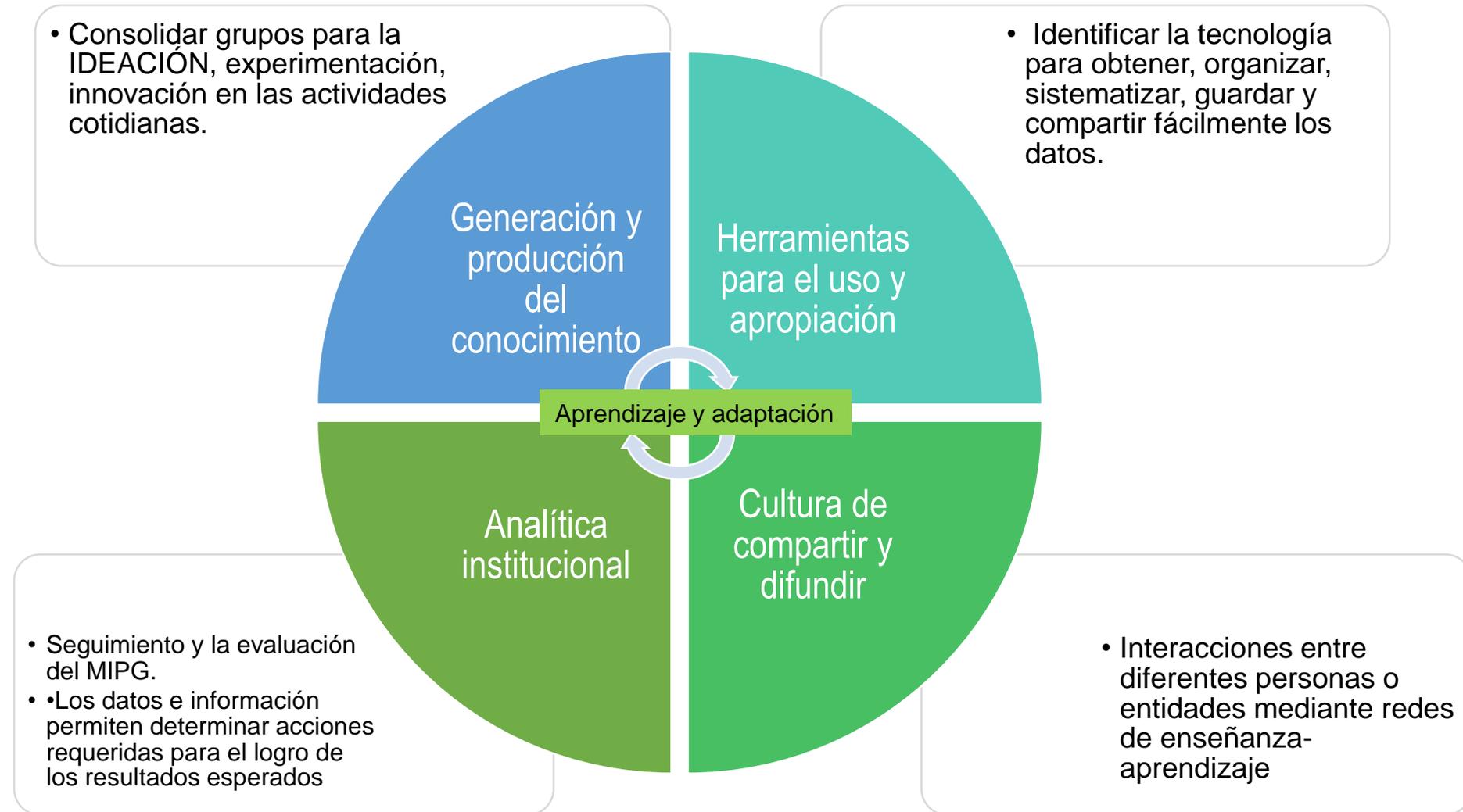
Descripción y programación de las acciones lideradas por la Empresa de Vivienda de Antioquia- VIVA durante la vigencia 2023 como parte de la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

4.4.1 Ejes del conocimiento

En este sentido desde el modelo el conocimiento se gestiona desde cuatro componentes fundamentales a saber:



4.4.1 Explicación de los Ejes





EJE 1

Generación y producción de conocimiento

Investigar sobre gestión para mejorar en la Entidad



Retos de conocimiento:
Búsqueda de la solución a dificultades vividas por la FP



Concurso de innovación:
Concurso de ideación de la Función Pública



Publicaciones:
Publicaciones anuales a cargo de cada una de las oficinas y direcciones técnicas de la Entidad



Investigación:
Desafíos de investigación en los temas relacionados con la Función pública a través de los grupos de análisis y política



Alianzas inter-institucionales:
Convenio No. 779 con Colciencias

EJE 2

Herramientas para uso y apropiación

Implementar sistemas de tecnologías análoga y tecnológica



Banco de datos:
- SIGEP - YAKSA
- FURAG - MECI
- SUIT - Entre otros



Portales virtuales:
- EVA
- Red de servidores públicos
- Páginas web oficiales
- Glosario



CRM:
Herramienta de relacionamiento con los grupos de valor



Tableros de control:
Seguimiento y valoración del desempeño



Biblioteca virtual de publicaciones:
Gestor normativo



Gestor documental:
- ORFEO
- Tabla de retención documental



Mapa de conocimiento:
Red de articulación del conocimiento con personas

EJE 3

Análítica institucional

Estrategias bajo las cuales se produce el conocimiento



Identificación, organización y diagnóstico de los datos de la Función Pública:
Inventario de sistemas y de datos de la Entidad



Análisis de datos:
Consejo de ministros caracterización de grupos de valor Entidad



Generación de indicadores y monitoreo:
- ISDI
- FURAG



Visualización de datos:
Minería de texto
Encuesta cambio cultural

EJE 4

Cultura de compartir y difundir

Posibilita la toma de decisiones a partir de evidencias



Grupos transversales:
Equipos transversales de la Función Pública



Memorias de la Función Pública:
- Línea de tiempo
- Memorias y protagonistas
- La voz de la experiencia
- Entrevistas a ex-directores y ex-servidores
- Banco de buenas prácticas



Cafés del conocimiento:
Café de producción de conocimiento - FIKA
cafés del mundo



Compartir conocimiento:
- Participación en eventos nacionales e internacionales
- Centros académicos
- Entidades Públicas y Privadas



Laboratorio pedagógico:
Articulación de los saberes pedagógicos de la Entidad



Tableros de control:
Visualización de los datos de la Función Pública Micrositio de gestión del conocimiento, cajas de herramientas, multimedia, etc

4.4.1 Generación y producción



Búsqueda de la solución a dificultades vividas dentro de la entidad.

Promover la ideación entre servidores y posterior testeo e implementación.

Que a través de distintas herramientas experimentan y generan conocimiento.

Desafíos de la entidad
Consolidación de grupos semilleros



Escuela

4.4.1 Generación y producción



Búsqueda de la solución a dificultades vividas dentro de la entidad.

Promover la ideación entre servidores y posterior testeó e implementación.

Que a través de distintas herramientas experimentan y generan conocimiento.

Desafíos de la entidad
Consolidación de grupos semilleros



Escuela

4.4.1 Generación y producción

1 NEGOCIO

Metodologías



*Centro de pensamiento
(política, mesa técnica,
observatorio)*

2 Gestión corporativa

Investigación gestión empresarial

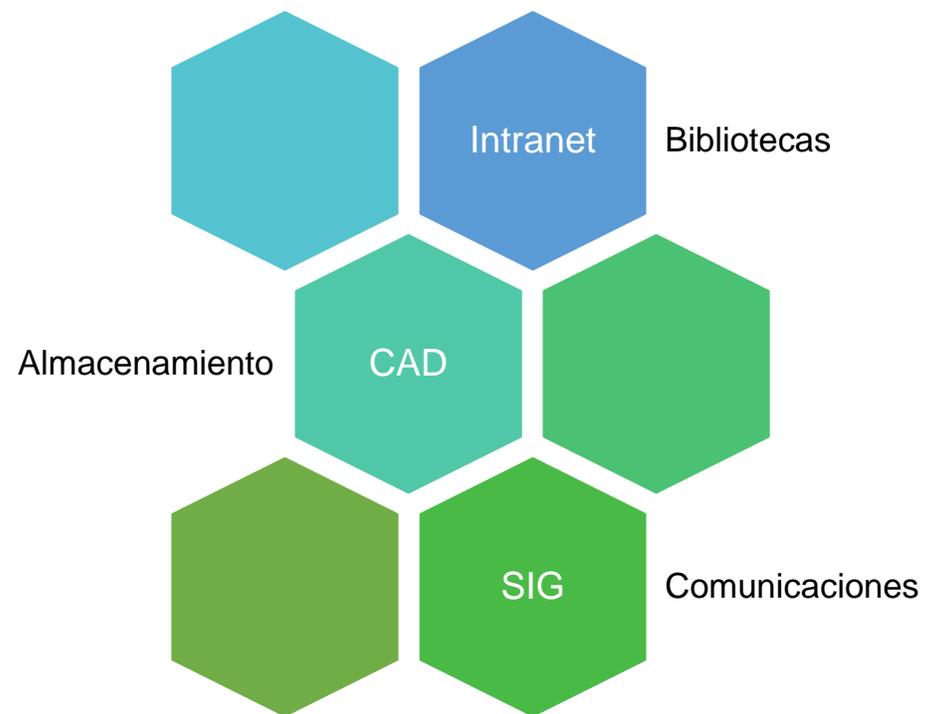


*Gestión interna y manejo de
procesos en la empresa.
Grupos focales de conocimiento*

4.4.1 Uso y apropiación



4.4.1 Uso y apropiación



4.4.1 Analítica institucional

Identificación y
organización
diagnostico de datos

Inventario de los
sistemas de información

Análisis de
datos

Caracterización de los
grupos de valor y Toma
de decisiones a partir
de las evidencias.

Generación de
indicadores y
monitoreo

Formulario Único
Reporte de Avances de
la Gestión - FURAG
Seguimiento de los
indicadores y monitoreo
a través del Sistema
Integrado de Gestión.

Visualización
de datos

4.4.1 Cultura de compartir e informar



Generación de las memorias de los eventos internos

Participación en eventos nacionales e Internacionales, Coloquios, seminarios, talleres, entre otros

Espacio para vivir la cultura VIVA.

Intranet para la gestión del conocimiento.

Espacio para conectar con la estrategia.

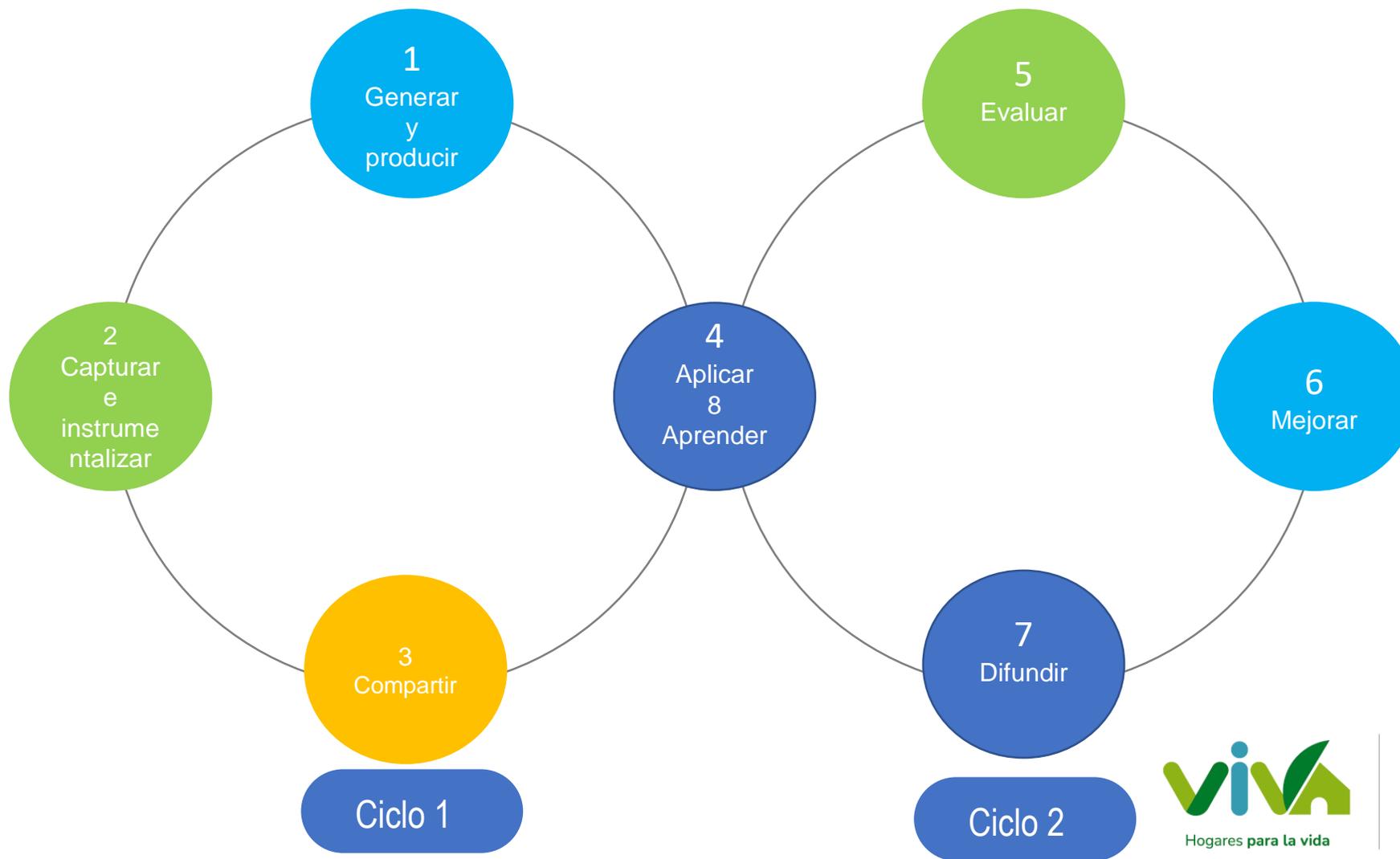
OBJETIVO SIG

Administrar el conocimiento tácito (intangible) y explícito (tangible) en la empresa de Vivienda de Antioquia para mejorar los servicios y los resultados de gestión, produciendo el capital intelectual desde lo ya construido, promoviendo una administración eficiente de los flujos de información, interconectando islas de conocimiento, fortaleciendo los ciclos de aprendizaje, así como la toma de decisiones y facilitando la innovación y la adaptación de la entidad frente a cambios en su entorno.

ALCANCE SIG

El procedimiento abarca la identificación del conocimiento hasta la multiplicación del conocimiento al interior de la Empresa de Vivienda de Antioquia. Este procedimiento aplica para todos los servidores y empleados en misión de la empresa.

4.4.2 Ruta del conocimiento



4.4.1 Ruta del conocimiento

Ciclo 1

- **Generar y producir**

A través del proceso de ideación, experimentación, innovación e investigación se consolidan conocimientos valiosos para proyectar el capital intelectual de la entidad.

- **Capturar / Instrumentalizar**

Los conocimientos generados son agrupados en herramientas e instrumentos que facilitan su divulgación y aplicación.

- **Socializar**

El conocimiento generado es compartido a través de múltiples herramientas o espacios de divulgación.

- **Aplicar**

Es el conector de los dos ciclos del conocimiento. En esta etapa las entidades implementan el conocimiento a través de productos y servicios en cada uno de sus contextos.

Ciclo 2

- **Evaluar**

En este nodo se analiza el conocimiento producido de la entidad, en conjunto con los requerimientos y necesidades de los grupos de valor.

- **Mejorar**

Este nodo permite identificar ajustes al conocimiento generado en el primer ciclo para su fortalecimiento y consolidar un mayor impacto en el territorio. El resultado es una nueva versión del conocimiento ajustado a las necesidades del contexto y más cercano a la satisfacción de los requerimientos de los grupos de valor y otros de interés de la entidad.

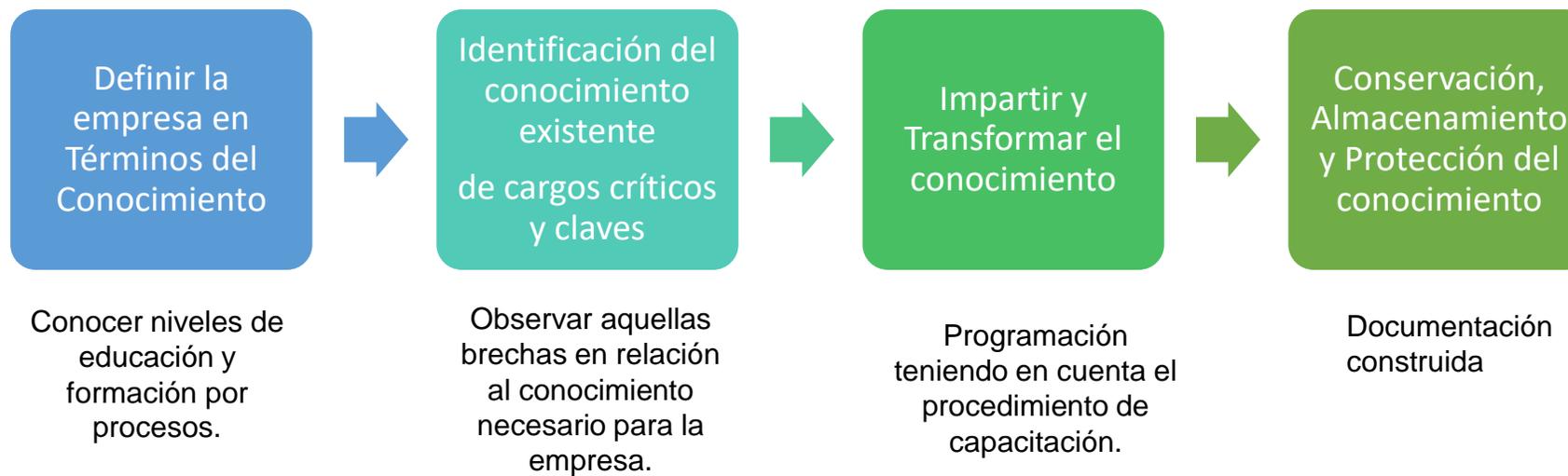
- **Difundir**

En este nodo el conocimiento mejorado es llevado a los grupos de valor para su uso.

- **Aprender**

Se completa la ruta del aprendizaje y el conocimiento retorna al primer núcleo para iniciar un nuevo ciclo de mejoramiento del capital intelectual de la entidad.

4.4.1 Actividades



1. POLÍTICA: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

ACTIVIDADES MÍNIMAS	RESPONSABLE
Realizar actualización autodiagnóstico	Dirección de Planeación y Presupuestación en equipo con líderes de todos los procesos
Direccionamiento estratégico (Documento estratégico) 2040 Documento orientador	Dirección de Planeación
Identificar las necesidades de sus procesos de gestión del conocimiento y la innovación a través de actividades tales como: consultar las necesidades y expectativas a sus grupos de valor.	Dirección de Planeación
Alistamiento para levantar inventario y mapa de conocimiento explícito de la Entidad	Dirección de Planeación en equipo con líderes de procesos
Levantar inventario del conocimiento explícito de la entidad actualizado	Planeación, Talento Humano, Comunicaciones Tecnología
Crear el mapa de conocimiento de la Entidad	Planeación , Talento Humano
Crear repositorios de buenas prácticas y lecciones aprendidas	Planeación, Tecnología Comunicaciones , Talento Humano
Identificar, clasificar, priorizar el conocimiento relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.	Talento Humano, Líderes de procesos
Identificar y evaluar el estado de funcionamiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento.	Talento Humano, Control interno de gestión , Tecnología
Determinar el grado de interoperabilidad de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento de la entidad.	Talento Humano, Control interno de gestión , Tecnología
Identificación de necesidades de innovación (Identificación del problema)	Planeación, Tecnología, Comunicaciones , Talento Humano
Contar con espacios de ideación, así también, documentar y difundir los resultados de los procesos de ideación adelantados.	Planeación, Tecnología, Comunicaciones , Talento Humano
Contar con un inventario de analítica institucional.	Tecnología
Establecer parámetros de calidad para la recolección de datos que permitan analizar y reorientar la entidad hacia el logro de sus metas propuestas.	Planeación Tecnología
Realizar inventario de conocimiento tácito	Talento Humano
Gestionar el conocimiento que está en riesgo de pérdida	Talento Humano
A partir del mapa del conocimiento de las áreas, definir acciones que mitiguen la pérdida de conocimiento	Planeación, Talento Humano
Identificar las interacciones de la entidad con los actores de su entorno	Comunicaciones, Planeación



Hogares para la vida

MÁS Hogares



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS