



Hogares para la vida

MÁS Hogares

Formación y Desarrollo VIVA

Talento humano

Estrategia de gestión 2023



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS





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

CONTENIDO

1. Normatividad
2. Definiciones
3. Detección de necesidades
4. Objetivos
5. Programas
 - I. *Ingreso*
 - II. *Plan anual de formación y capacitación*
 - III. *Desarrollo*
 - IV. *Conocimiento VIVA*
6. Mecanismos de evaluación

INTRODUCCIÓN

La Empresa de Vivienda de Antioquia-VIVA- es una empresa industrial y comercial del Estado en el orden departamental, que tiene por objeto: “Disminuir las brechas habitacionales a través de actuaciones integrales de vivienda social y hábitat en el contexto urbano y rural en el Departamento de Antioquia o del país. Para tal fin podrá promover, impulsar y ejecutar actividades comerciales o industriales de suministro, consultorías, servicio de ingeniería, arquitectura, gestión comunitaria, social y cultural, habilitación de suelo para vivienda, legalización, gestión predial y titulación, relacionada con la infraestructura habitacional, construcción de vivienda nueva, mejoramientos de vivienda, mejoramientos integrales de barrio en el contexto de vivienda social, gestión sostenible de proyectos y de territorios, desarrollo y ejecución de planes, programas y proyectos de infraestructura, habitacional pública y/o privada y todas aquellas actividades que se requieran en aras de promover la vivienda digna y el hábitat sostenible, en situaciones normales o de calamidad que estén viviendo las familias o las comunidades, de acuerdo con las competencias que le asigne la ley”.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, presenta los lineamientos sobre los cuales la administración pública debe orientar sus programas y planes de capacitación, teniendo presente los retos que enfrenta la gestión pública, y priorizando los siguientes ejes: la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público, las cuales buscan transformar los mecanismos para la formación y la capacitación en el sector público.

En este sentido, y de conformidad con lo mencionado anteriormente, la Empresa de Vivienda de Antioquia VIVA - presenta el Plan Anual de Capacitación – PAC para la vigencia 2023, cuyo propósito es contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de nuestros servidores a través de programas de capacitación que han sido formulados con la participación de nuestros servidores públicos por medio de una encuesta diagnóstico de necesidades, obteniendo la articulación de temáticas misionales y los procesos transversales a la gestión, las cuales van a favorecer el desarrollo de habilidades, actitudes y aptitudes del talento humano del ministerio para el logro de nuestros objetivos estratégicos.



1. NORMATIVIDAD

Para la formulación del Plan Anual de capacitación de la Empresa de Vivienda de Antioquia VIVA - se tuvieron en cuenta los siguientes fundamentos legales:

- De acuerdo al **Decreto 1083 del 2015** “por el cual se expide el único reglamentario del departamento de la función pública” y señala que: “Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
- Además del **Decreto 1567 de 1998** “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Adicional por medio de **la Circular Externa 100-023 de 2021** Departamento Administrativo de la Función Pública la cual menciona el desarrollo de los planes institucionales de capacitación 2022, atendiendo a los lineamientos del plan nacional de capacitación 2020 – 2030. (16 diciembre de 2021) y desde el cumplimiento del Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG dispuesto al ciudadano por el Departamento Administrativo de la Función Pública, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, dispuesto en el **Decreto 1499 de 2017**.



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

2. DEFINICIONES

Aprendizaje: es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).

Competencias laborales: las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

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” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Gestión del conocimiento: es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008)

3. DETECCIÓN NECESIDADES

El plan de Plan de Formación y capacitación año 2023 de la Empresa de Vivienda de Antioquia – VIVA, que reúne las capacitaciones y procesos formativos producto de un diagnóstico realizado en el año 2022 profesionalmente en cada una de las áreas de la empresa donde se establecen las necesidades detectadas e indicadas por los coordinadores de área de cada proceso de la entidad, la medición del clima laboral cuya aplicación se llevó a cabo el 14 de diciembre de 2022, la evaluación del desempeño aplicada en julio de 2022, las necesidades previstas por el procedimiento de la gestión de conocimiento de la Empresa en el transcurso del año inmediatamente anterior y finaliza con la evaluación de pertinencia de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia a través de un formato establecido en el sistema integrado de gestión y que permite además de valorar la efectividad de la formación, las observaciones para la siguiente vigencia.



4. OBJETIVOS

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.

- 1 Vincular a los servidores nuevos y antiguos con el propósito de la empresa, garantizando la adaptación de los mismos con la cultura organizacional a través del programa de inducción y reinducción corporativa.
- 2 Brindar herramientas para potencializar habilidades en el ser, saber y hacer. Por medio de formaciones con contenidos misionales que contribuyan de manera efectiva al logro de objetivos institucionales.
- 3 Promover ambientes de aprendizaje que permitan el óptimo desarrollo de capacidades y habilidades desde el acompañamiento individual y el acompañamiento a líderes.
- 4 Transferir conocimientos tanto explícitos como tácitos a través de metodologías que permitan a los servidores participar activamente como facilitadores en los procesos de formación.

5. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS



La priorización temática se ofrece a las entidades públicas sobre la base de las capacidades y conocimientos que agregan 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. Por ello, se priorizan o agrupan en 4 grandes ejes temáticos.

5. 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.
- Consolidar aprendizajes
- Mitigar fuga de capital intelectual
- Construcción de espacios de experimentación e ideación
- Promover el uso de tecnologías
- Fomentar cultura de medición y análisis
- Identificar y transferir conocimiento
- Fortalecer cultura de la difusión y comunicación.
- Memoria institucional

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.
- Eficiencia de la gestión de la cadenas de valor para fortalecer la legitimidad y gobernanza
- Respuesta a problemas públicos

Eje 3: transformación digital

- Propiciar y fomentar capacitaciones donde se conozca, asimile y apliquen los fundamentos de la transformación digital en lo público.
- Disminuir barreras que impiden la apropiación tecnológica
- Estimular la innovación digital
- Fortalece competencias en temas digitales
- Políticas de confianza y seguridad digital
- Innovación y adaptación al cambio.

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.
- Prácticas reflexivas
- Fortalecimiento conocimiento código de integridad y conflicto de intereses
- Fortalecimiento de valores

6. PROGRAMAS

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

Formación en liderazgo y planes de desarrollo individual.

PDI

Conocimiento VIVA



Legado

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

Apoyo gestión del
conocimiento



I. Ingreso

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



I. FORMACIÓN INICIAL - INGRESO



INDUCCIÓN



CRONOGRAMA DE
ENTRENAMIENTO

Cronogramas de entrenamiento



BIENVENIDA AL ÁREA

VALORES Y PILARES DE CULTURA

I. INICIO DEL CICLO

Servidores nuevos

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

Cambios de rol/cargo

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

I. FORMACIÓN INICIAL - INDUCCIÓN

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.

I. TEMAS INDUCCIÓN

Temas Generales

Bienvenida
Historia
Estructura de la gobernación
Misión, MEGA, propósito superior
Valores
Código de integridad
Modelo operativo de negocio
Hablemos de vivienda
Nuestros beneficiarios
Orgullosamente viva
Rutas de derecho de petición
SIG – MIPG
Compromisos VIVA

Temas específicos

SST
Bienestar
Misión empresarial
CAD
SIG
Transporte
Jurídica
Tecnología

I. CRONOGRAMA DE ENTRENAMIENTO



Hogares para la vida

FORMATO REGISTRO INDUCCIÓN DE PERSONAL

NOMBRE DEL FUNCIONARIO	CÉDULA	CARGO O ROL	FECHA	DÍA	MES	AÑO
NOMBRE INDUCCIÓN Y/O ÁREA	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.

I. 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 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

II. 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.

II. Formación y capacitación

Saber **ser**

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

+ Saberes

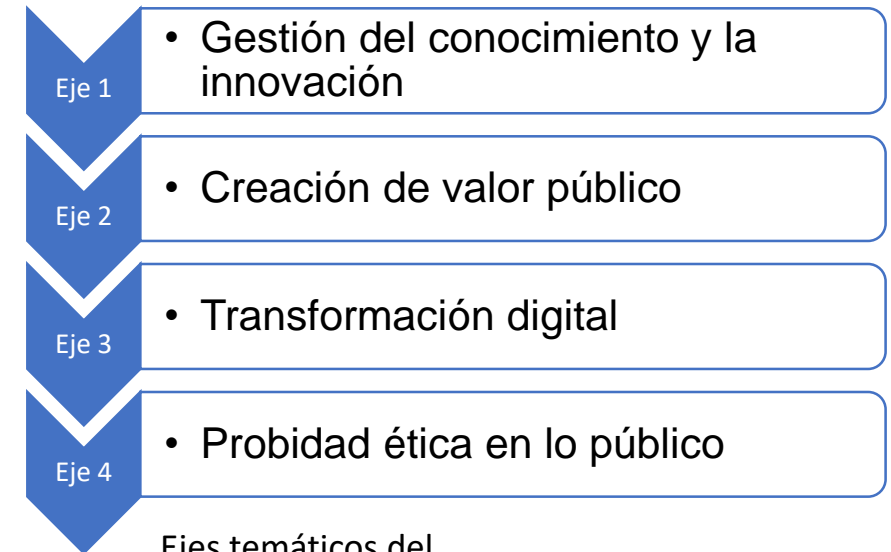
- **Obtener conocimientos**
Habilidades duras – competencias técnicas

Saber **hacer**

- **Adquirir aptitudes**
Habilidades funcionales

Plan Anual de
formación

Metodología



Ejes temáticos del
PNFC 2020-2030

Componentes - Dimensión	Tema	Necesidad	Dirigido A
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
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
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
Saber Ser	Integridad y transparencia (Conflictos de intereses)	Socializar el código de integridad y conflictos de intereses en Viva	Comités primarios
Saber Ser	Webinar: 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 - Wwebinar Modalidad: Virtual	Todo Viva
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: Wwebinar - virtual	Todo viva
Saber Ser	Webinar: Servicio al cliente	Wwebinar: brindar herramientas de servicio interno y externo a los servidores que se relacionan con clientes internos y beneficiarios Virtual	Todo Viva



Componentes - Dimensión	Tema	Necesidad	Dirigido A
Saber Ser	Webinar: Inteligencia emocional	Objetivo: Brindar herramientas para que las personas sea capaces de reconocer sus propias emociones, gestionarlas 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
Saber Ser	Webinar: proyecto de vida	Objetivo: generar un espacio para	Todo Viva
Saber Ser	Webinar: Trabajo en Equipo	Promover el desarrollo de competencias de trabajo en equipo, que faciliten la coordinación de esfuerzos y el logro de las metas de su negocio.	Todo Viva
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
Saber Ser	Webinar: Adaptación al cambio	Aprender sobre Gestión del Cambio Organizacional y como aplica en cada una de las esferas de la vida.	Todo viva
Saber Ser	Webinar: Gerencia de si mismo	Administrar procesos manifiestos conscientes e inconscientemente para transformarlos en experiencias	Todo Viva
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
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



+ Saberes

Componentes - Dimensión	Tema	Necesidad	Dirigido A	Proveedor/facilitador
+ 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	Facilitador externo: operador Se requiere un operador, empresa o facilitador que permita a los asistentes comprender de manera práctica lo que implica la gestión estratégica de compras. Experto en estudios de mercado, negociaciones estratégicas y afines.
+ 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	Externo: Operador Facilitador experto presupuesto en el mundo público en empresas EICE
+ 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	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	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	Externo - operador Capacitación con facilitador o entidad experto en titulación de predios



Componentes - Dimensión	Tema	Necesidad	Dirigido A	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	Interno: Luis Quirós/ Edwin Oliveros
+ saberes	Fortalecimiento equipo contabilidad	Realizar un fortalecimiento en el conocimiento interno del equipo de contabilidad desde el reconocimiento del equipo, las habilidades y permitir un entregable que sirva para los nuevos ingresos	Equipo contabilidad	Interno: maría Isabel Moreno
+ saberes	Plan anual de adquisiciones SECOP II	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.	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.	Interno: Alba Sequeda/Luis Quirós
+ 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	Externo: Operador Se requiere entidad o facilitador con conocimientos en gestión de catastro en entidades públicas



Componentes - Dimensión	Tema	Necesidad	Dirigido A	Proveedor/facilitador
+ saberes	Ciclo de tertulias sobre sostenibilidad Acciones de sostenibilidad	Fomentar espacios de conversación sobre la sostenibilidad en VIVA	Todo Viva	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	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	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	Interno: Diana Raquel Benjumea
+ saberes	gestión efectiva de presupuesto público	Iniciar la vigencia fiscal y la ejecución del presupuesto público con los elementos normativos, operativos y administrativos adecuados, no solo garantiza el éxito de una buena gestión, sino que también facilita los procedimientos internos y el cumplimiento eficiente y efectivo de los planes y programas que tiene la entidad para el 2023. Por otra parte, aprender y corregir los errores o malas prácticas que se tienen para ejecutar el presupuesto, mitiga el riesgo de verse incurso en investigaciones fiscales, disciplinarias y/o penales y fortalece los índices e indicadores del equipo financiero de la entidad o empresa.	Directora administrativa y financiera, coordinadora de presupuesto	F&C consultores
+ saberes	Jornada novedades en la gestión del talento humano	Actualizar a los funcionarios en 5 temas novedosos y actuales que deben conocer las áreas de talento humano y/o gestión de personal para la planeación e inicio de actividades y la toma de decisiones de acuerdo con su realidad institucional desde una mirada integral con expertos en talento humano para el sector público. Asistir a esta jornada no solo le permitirá reforzar sus conocimientos, sino blindar a su entidad de situaciones derivadas del desconocimiento de las normas y lineamientos vigentes.	Jefe de talento Humano, supervisora talento humano	F&C consultores
+ 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	Interno
+ 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	EVA

Saber hacer

Componentes - Dimensión	Tema	Necesidad	Dirigido A	Proveedor/facilitador
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, Líderes y enlaces de calidad, Bussines partner	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	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	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	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- Virtual	Tecnología	Externo - operador Experto en Iso 27001 - Empresa publicas
Saber hacer	Seguridad Digital	Objetivo: Gestionar, almacenar y proveer datos e informaciones para dejar el legado a Viva Modalidad: Virtual	Todo Viva	Interno - Carlos Restrepo
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	Interno: Gustavo García
Saber hacer	Redacción y ortografía	Objetivo: Escribir textos formales e informales; desde artículos académicos o documentos corporativos, hasta mensajes de WhatsApp o comentarios para redes sociales. Así, podrás convertir tus ideas en textos capaces de impactar y comunicar de forma clara y coherente. Virtual	Grupo focal- Asistentes administrativas - inscripción	Externo experto en redacción y ortografía con habilidad de crear espacios virtuales dinamicos
Saber hacer	Curso logística	Objetivo: Curso manipulación de herramientas Curso electricidad básica Curso de logística básico (mantenimiento y almacenamiento)	Bienes y servicios	Externo
Saber hacer	Presentación efectivas de power bi	Objetivo: Potencializar en los líderes la capacidad de presentar informes efectivos por medio de power Bi	Líderes	interno - Jorge



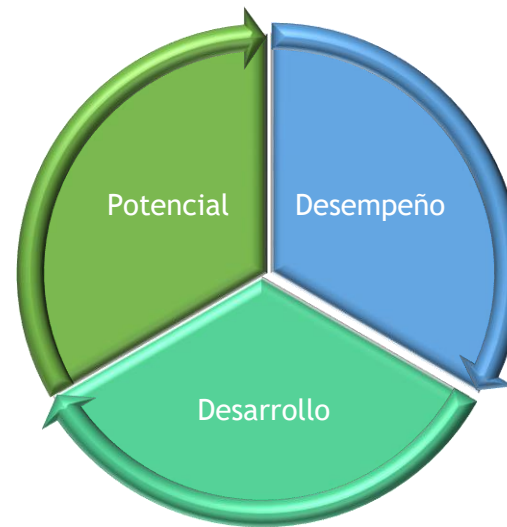
III. Desarrollo

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.

Líderes VIVA

Planes de desarrollo
individual

Identifican los atributos
personales importantes para el
logro de los resultados.



Fortalecimiento del desempeño

Desarrollo de habilidades

III. Líderes que inspiran



INFLUYE E INSPIRA

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

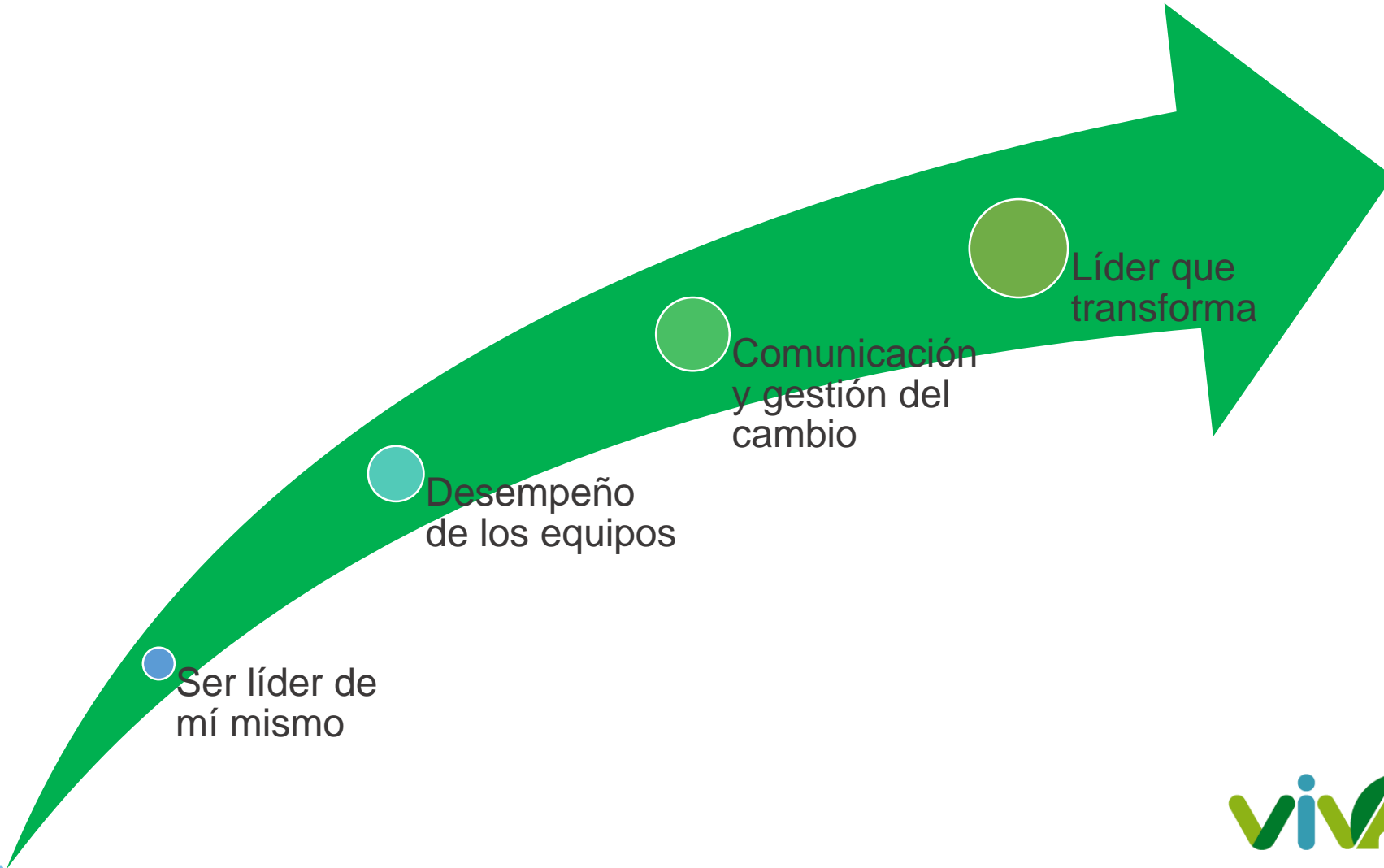


**TRANSFORMA LA
LÓGICA
INSTITUCIONAL DE
LOS CAMBIOS**

¿Por qué es tan importante el líder?

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

III. Ruta



Huella del líder VIVA

III. 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 vivencial externoInterno – 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">Externo
Gestión del cambio	<ul style="list-style-type: none">Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none">Taller vivencial externo
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	Externo
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.

III. Plan de desarrollo individual

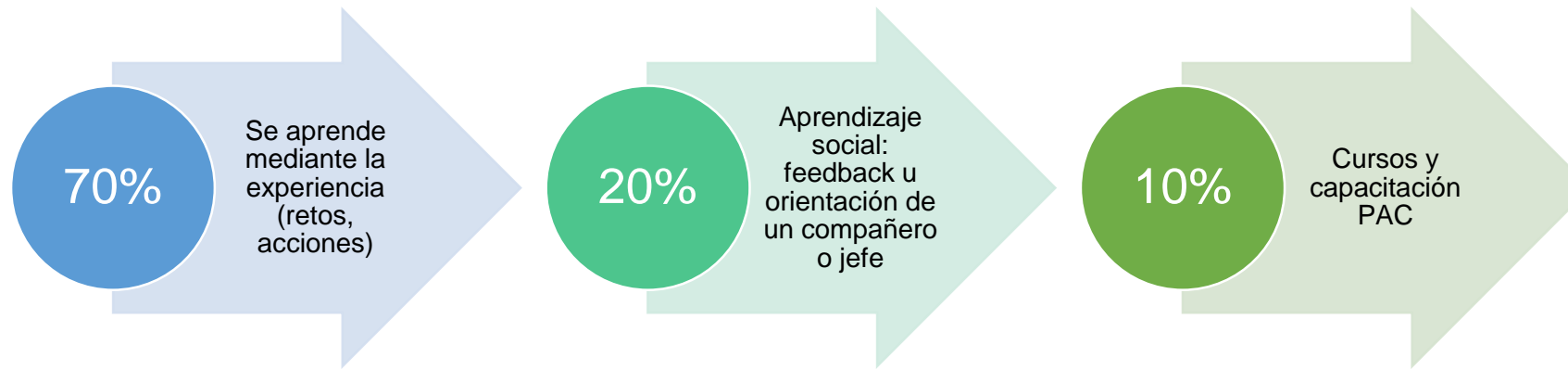
Con base en la evaluación de desempeño y/o valoración que recibe un servidor por parte de su líder se pretende orientar las acciones de mejora bajo un formato de PDI que permita realizar seguimiento individual a dichas acciones en calidad de competencias.

¿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, en acompañamiento con el líder y/o socia de negocio del área.



III. 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.





IV Conocimiento VIVA

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

OBJETIVO

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.

1 Negocio

Metodologías



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

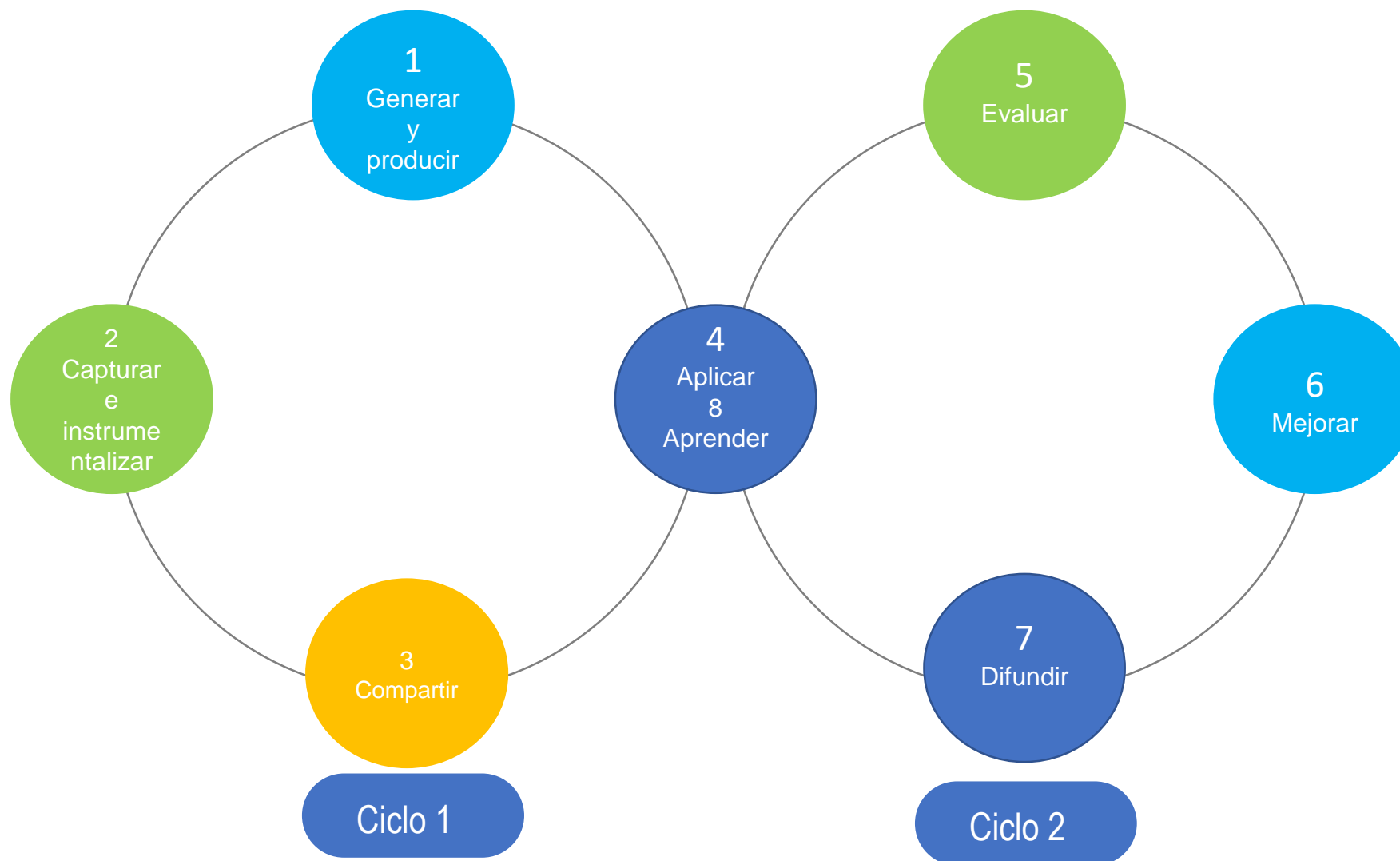
2 Gestión corporativa

Investigación gestión empresarial



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

IV. Ruta del conocimiento



IV. 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.

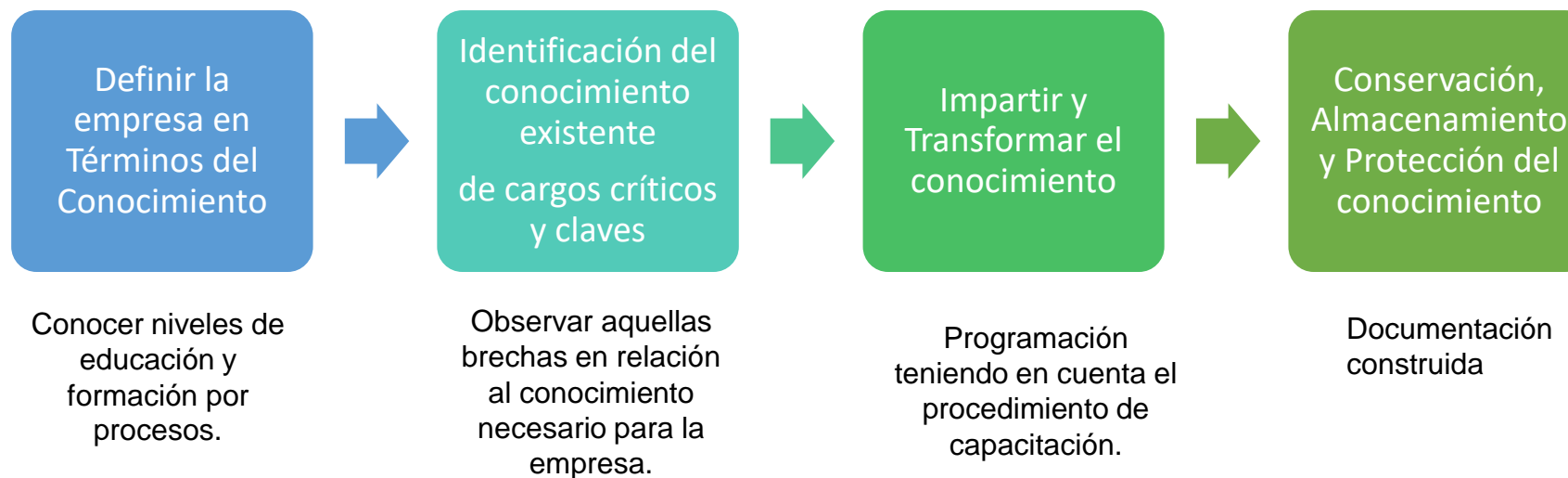
- **Difundir**

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

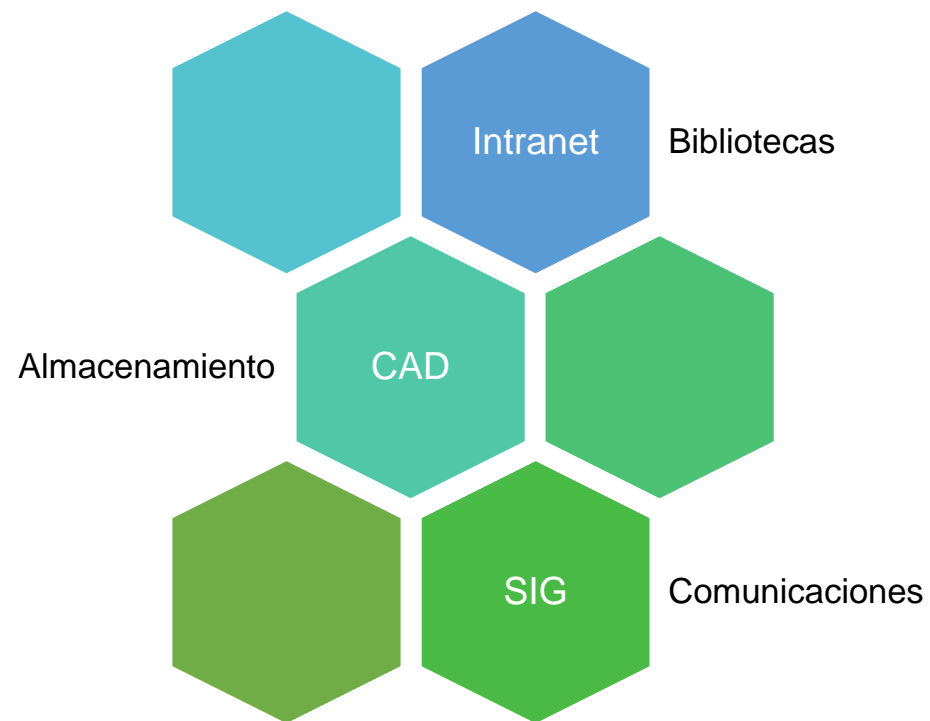
- **Aprender**

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.

IV. Actividades



IV. Ruta del conocimiento



IV. Matriz de conocimiento

TIPO DE PROCESO	PROCESO	CARGOS	CONOCIMIENTO ACTUAL	NIVEL DEL CARGO	OBSERVACIONES
Gerencia	Gerencia	Gerente general	Arquitecto	Critico - clave	Prospectiva y cambios en el sector públicos. Relacionamiento
Procesos estratégicos	Talento Humano	Jefe de talento humano	Administrador de Talento Humano	Clave	Talento humano en lo público
	Comunicaciones	Jefe de comunicaciones	Comunicador	Clave	Conocimiento de reposicionamiento de marca
	Planeación	Profesional Universitaria Regalias	Arquitecto(a)	Critica - clave	Gestión por Regalias
		Profesional Universitario Planeación	Ingeniero(a) Civil	Critica - clave	Planeación
Procesos misionales	Negocios	Jefe de Negocios	Administrador(a) de Empresas	Clave - crítico	Banco de materiales, unidad de negocios.
	Proyectos	Coordinador de Proyectos	Ingeniero(a) Civil	Critico - clave	Supervisión de proyectos
	Gestion socio cultural	Coordinadora Gestión Sociocultural	Trabajador(a) Social	Clave - critico	Gestión social y cultural Conocimiento de territorios manejo de datos
		Profesional Universitario Gestion Sociocultural	Trabajador(a) Social	Clave - critico	Caracterizaciones y base de datos de beneficiarios en Viva
Procesos de apoyo	Gestión jurídica y contractual	Directora Juridica	Abogado(a)	Clave - critico	Saneamiento jurídico Lecciones aprendidas VIVA
	Gestión de bienes y servicios	Pofesional Universitario Bienes y Servicios	Administrador Publico	Critico - clave	Transporte y suministros
	Gestión financiera	Coordinadora Contable	Contador Publico(a)	Clave - critico	Gestión contable
		Coordinadora de Presupuesto	Contador Publico(a)	Clave - critico	Gestión de presupuestos VIVA
		Coordinadora de Tesoreria	Contador Publico(a)	Clave - critico	Cargo crítico

IV. Matriz de conocimiento

TIPO DE PROCESO	PROCESO	CARGOS	CONOCIMIENTO ACTUAL	NIVEL DEL CARGO	OBSERVACIONES
Gerencia	Titulación	Jefe titulaciones	Arquitecto	Critico - negocio	Titulaciones Viva
Financiera	Bienes y servicios	Rol logístico	Cadena de Abastecimiento	Clave	Estudio de mercado

7. MECANISMOS DE EVALUACIÓN

El seguimiento se realizará mediante valoración de indicadores mensuales y validación de la pertinencia de la formación de manera trimestral con los líderes de cada proceso. Además de la satisfacción de los asistentes a las acciones formativas.

PROCEDIMIENTO	INDICADOR	PERIODICIDAD MEDICIÓN	FÓRMULA
Inducción y Reinducción	EFICACIA INDUCCIÓN	Mensual	# Empleados con nota superior a 4.0 en evaluación de inducción/# total empleados inducidos
Inducción y Reinducción	COBERTURA DE REINDUCCIÓN	Mensual	# asistentes reinducción/# total empleados
Formación y Capacitación	COBERTURA FORMACIÓN	Mensual	# Participantes/# total empleados
Formación y Capacitación	CUMPLIMIENTO	Mensual	# Capacitaciones realizadas/# total capacitaciones programadas
Formación y Capacitación	EFICACIA FORMACIÓN	Mensual	Evaluación conocimientos
Formación y Capacitación	PERTINENCIA FORMACIÓN	Trimestral	Evaluación a Coordinadores y/o Jefes



Hogares para la vida

MÁS Hogares



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS