




IDPAC



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL – IDPAC 2020 – 2023

CONSTRUYENDO LA FELICIDAD

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO SEGURIDAD Y CONVIVENCIA Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal	INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL		
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN			
ACTUALIZACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL – IDPAC VIGENCIA 2020 - 2023			
CÓDIGO:		VERSIÓN	
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	
Briyith Alejandra Castellanos Herrera	Luz Ángela Buitrago Duque	PabPablo lo César Pacheco Rodríguez	
Profesional Universitario – TH	Profesional Universitario – TH	Secretario General	
FECHA	FECHA	FECHA	
01/2021	10/2021	01/2021	

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
VERSIÓN	FECHA	ÍTEM MODIFICADO – DESCRIPCIÓN
01	01/2020	Versión inicial del documento.
02	05/2020	Se realiza el alcance al documento inicial en el cual se incluyen los nuevos ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación del DAFP, se actualiza la metodología, el presupuesto disponible para la vigencia 2020 y el cronograma de actividades.
03	01/2021	Se realiza el registro de modificaciones, se actualiza la implementación del Plan Institucional de Capacitación, el alcance, la caracterización de la población objetivo, la metodología, el análisis de resultados, el presupuesto disponible para la vigencia 2021, los indicadores y el cronograma de actividades.

Sede Principal - B: Avenida Calle 22 # 68C-51
 Casa de la Participación: Carrera 19A # 63C-40
 Teléfono PBX: (57) (1) 2417900 - 2417930
www.participacionbogota.gov.co
 Código Postal: 110311






/ParticipacionBogota @BogotaParticipa
www.participacionbogota.gov.co

Contenido

IMPLEMENTACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	3
ALCANCE	3
CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	3
METODOLOGÍA	5
ENFOQUE METODOLÓGICO	6
ANÁLISIS DE RESULTADOS	7
PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	7
PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	7
EJECUCIÓN	22
PRESUPUESTO DISPONIBLE	22
INDICADORES	22
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	24

IMPLEMENTACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Los planes de formación y capacitación son vitales para el desarrollo del personal en las organizaciones, de modo que, los objetivos que se establezcan para su ejecución, así como los criterios con que se seleccionan las actividades a implementar, deben basarse en las necesidades reales de los servidores.

ALCANCE

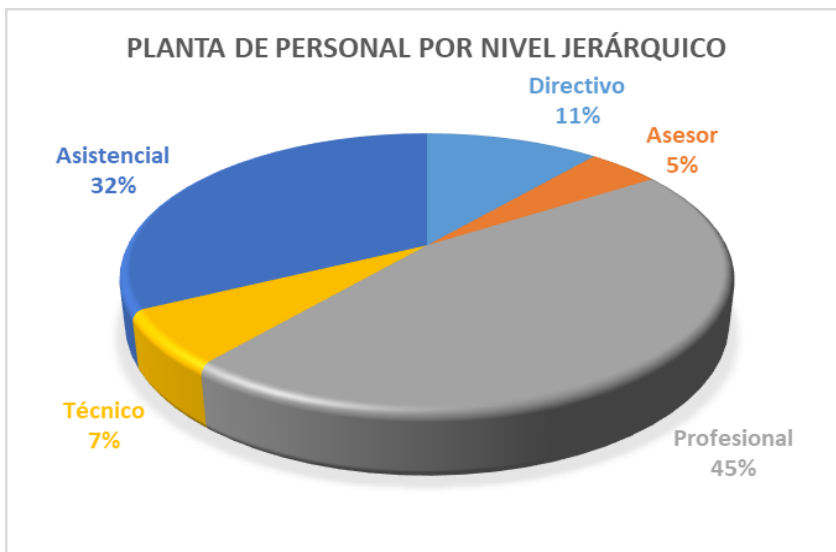
Los beneficiarios del presente Plan Institucional de Capacitación son los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción y los vinculados mediante nombramiento provisional del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, conforme a lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019.

Adicional, los servidores se beneficiarán de los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñan.

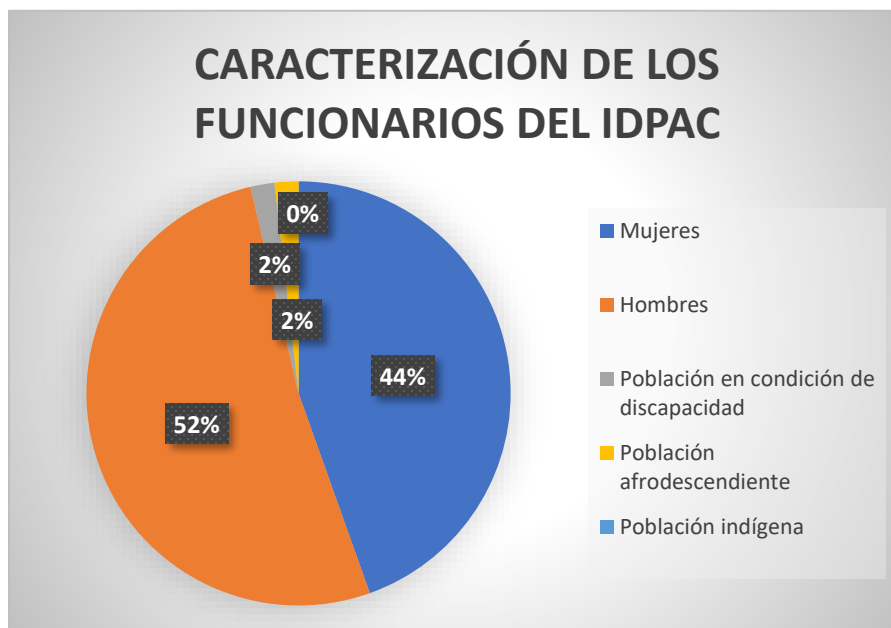
CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

El Instituto en este momento cuenta con una planta de personal conformada por (108) servidores públicos, distribuidos por niveles de la siguiente manera:

NIVEL JERÁRQUICO	No. DE CARGOS
Directivo	12
Asesor	5
Profesional	49
Técnico	7
Asistencial	35
TOTAL	108



CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DEL IDPAC	
Mujeres	49
Hombres	57
Población en condición de discapacidad	2
Población afrodescendiente	2
Población indígena	0



METODOLOGÍA

En el presente plan se utilizó el método cuantitativo y cualitativo el cual posee ciertas bondades, tales como: confiabilidad, validez y objetividad. En este sentido, se tiene en cuenta:

- a. **Población objetivo:** Los servidores que participaron en la aplicación de la encuesta de necesidades de capacitación, hacen parte de la planta global de la entidad. Dicho instrumento de recolección de información se realizó de manera virtual, la cual fue diligenciada por 40 (37%) de los 108 servidores y servidoras de la planta de personal de la entidad.
- b. **Técnicas y herramientas usadas:** Se realizó una encuesta enfocada al sujeto o a las necesidades de capacitación individual, la cual cuenta con un formato de respuesta única que se fundamentó en los cuatro ejes temáticos (Gestión del conocimiento y la innovación, Creación de valor público, Transformación digital, Probidad y ética de la público) del PNF (Plan Nacional de Formación y Capacitación) en cuanto a las dimensiones del Saber Ser, Saber Hacer y los Saberes que se enmarcan en la guía emanada por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Esta encuesta fue enviada a los funcionarios vía correo electrónico por la Secretaría General. También se realizó un formulario virtual sobre el Diagnóstico de necesidades de Capacitación a partir de los objetivos estratégicos e institucionales de cada área, por la cual se pretende establecer las necesidades reales de capacitación (conocimientos y/o habilidades que deben poseer los funcionarios o equipos de trabajo) de acuerdo con los objetivos, metas, procesos y/o procedimientos que cada área o dependencia tiene a su cargo. Este formulario fue enviado a los funcionarios vía correo electrónico por la Secretaría General. Una vez los funcionarios participaron en el diligenciamiento de estos instrumentos de recolección de información se construyó una Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO-, en la cual se detectan y condensan las necesidades reales de capacitación de manera organizacional o por áreas e individual (enfocada en el sujeto).
- c. **Insumos utilizados:** La Secretaría General - Talento Humano solicitó mediante Circular Interna No. 001 de 2020 enviada a todos los subdirectores, jefes de oficina y gerentes de la entidad, la información correspondiente a las necesidades de capacitación evidenciadas para cada dependencia, en pro del mejoramiento y



IDPAC



fortalecimiento de las competencias de los servidores en el ejercicio de la función pública y de la gestión y transferencia del conocimiento.

ENFOQUE METODOLÓGICO

De conformidad con lo estipulado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, el cual define un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público. La generación de conocimiento y de los procesos de aprendizaje puede ser entendida a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes enfoques pedagógicos vinculados al hecho de aprender.

A continuación, se presentan las características de los principales enfoques pedagógicos utilizados en los procesos de aprendizaje organizacional.

Enfoque Constructivista

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias utiliza el enfoque constructivista como fundamento teórico para orientar la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación en las Entidades.

“El constructivismo plantea que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior, el conocimiento científico es una verdad provisional, sometida a una revisión permanente. En este modelo constructivista lo que interesa es que el individuo aprenda a aprender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar, de elaborar síntesis...”.

Para la modalidad que se pretende utilizar, en el marco teórico del contenido de los cursos en virtuales debe constituir una base firme que garantice la calidad psicopedagógica de los recursos y del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El constructivismo se ha considerado una nueva cultura educativa que engloba un conjunto integrado de principios que sirven de guía al proceso educativo. En este contexto, el proceso de aprendizaje se convierte en un proceso activo y no en una mera recepción-memorización pasiva de datos: el aprender implica un proceso de reconstrucción de la información, donde la información nueva es integrada y relacionada con la que alguno ya posee.

Desde esta perspectiva la educación virtual, acción que busca propiciar espacios de formación, apoyándose en las TIC para instaurar una nueva forma de enseñar y de aprender, el docente adquiere un papel de facilitador del aprendizaje y desarrollo académico y personal, el docente apoya el proceso constructivo del conocimiento; sin embargo, es el alumno el responsable último de su proceso de aprendizaje y se considera que los resultados del aprendizaje, en última instancia, dependen de él, de su actividad mental constructiva. Las actividades teóricas y prácticas propuestas deben fomentar la práctica reflexiva y el aprender haciendo; es decir, el aprender a aprender. Un medio que facilita este aprendizaje es el trabajo y colaboración entre los participantes, que permite explorar diferentes perspectivas, ideas y experiencias.

En síntesis, la enseñanza debe ser entendida como un esfuerzo organizativo y cognitivo, no como transformación de información o manipulación de ideas; donde el alumno no se limite a reproducir literalmente del original, sino que comprenda y reflexione sobre el material de estudio.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Una vez recolectada la información de la encuesta de satisfacción de la capacitación - vigencia 2020, la encuesta de necesidades de capacitación individual o enfocada al sujeto – vigencia 2021 y el diagnóstico de necesidades de capacitación a partir de los objetivos estratégicos e institucionales de cada área – vigencia 2021; se procedió a realizar el análisis de los datos obtenidos por cada una de las áreas y los encuestados participantes, tabulando la información correspondiente y priorizando los temas más votados de acuerdo con la metodología utilizada en la aplicación de los instrumentos.

De esta manera, se consolidó la información en una matriz que permitió identificar las necesidades de capacitación descritas en el presente plan, las cuales son el objeto de desarrollo por medio de las actividades de formación y capacitación para la vigencia 2021.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

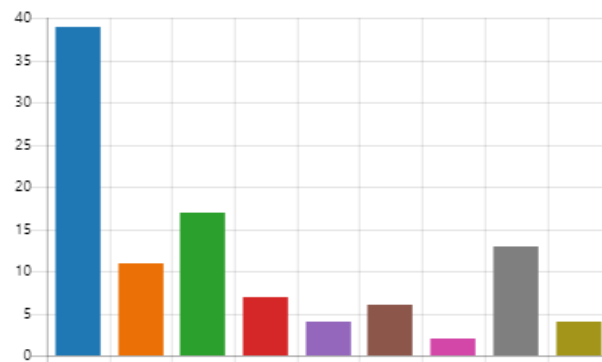
De acuerdo con el análisis de los datos obtenidos en las encuestas de satisfacción e impacto de la capacitación de la vigencia 2020, se evidencia la siguiente información:

1. Los funcionarios cómo contratistas participaron principalmente de las capacitaciones y/o sensibilizaciones impartidas al interior del IDPAC en un 81% de asistencia, sin restar importancia a las capacitaciones y/o sensibilizaciones desarrolladas por otras entidades públicas del orden nacional y distrital.

Entidad (es) por medio de las cuales recibió capacitaciones, cursos, sensibilizaciones, etc.:

[Más detalles](#)

● IDPAC	39
● Veeduría Distrital	11
● Departamento Administrativo ...	17
● Departamento Administrativo ...	7
● ESAP	4
● Concejo de Bogotá	6
● SENA	2
● Alcaldía Mayor de Bogotá	13
● Otras	4



2. Por medio de la encuesta de satisfacción e impacto de la capacitación como instrumento de recolección de información, también se pudo establecer que los objetivos, contenidos, relevancia, profundidad y las técnicas de formación fueron calificadas como "buenas" con un 60% por los participantes.

■ Malo ■ Regular ■ Bueno ■ Excelente

Los objetivos de la capacitación fueron claros.

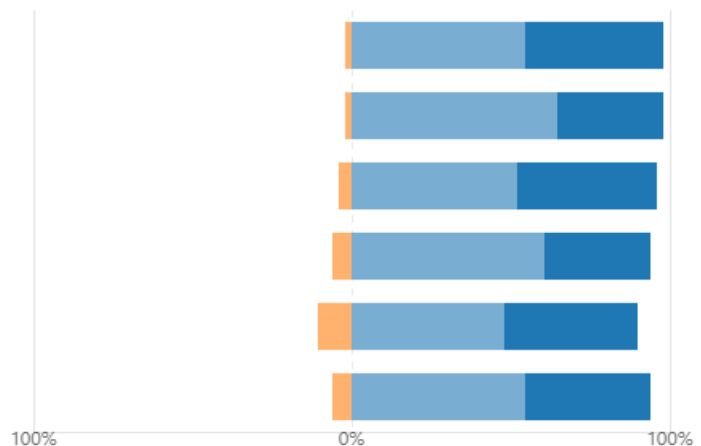
Los contenidos de la capacitación fueron suficientes para alcanzar los objetivos propuestos.

La capacitación fue relevante y útil.

El nivel de profundidad de los contenidos fue adecuado

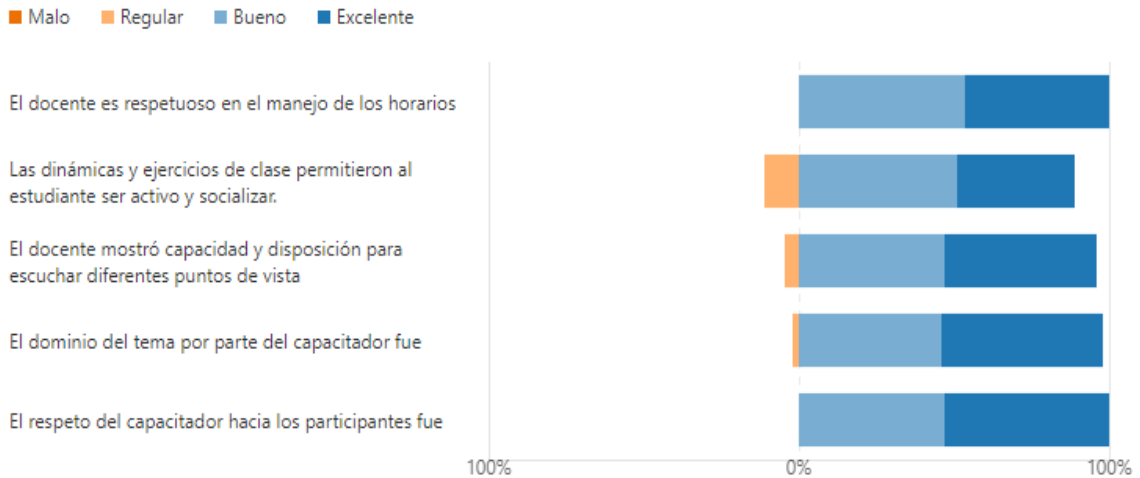
El contenido de los cursos, charlas y/o sensibilizaciones cumplió con sus expectativas y...

Las técnicas de formación facilitaron la asimilación de la información recibida

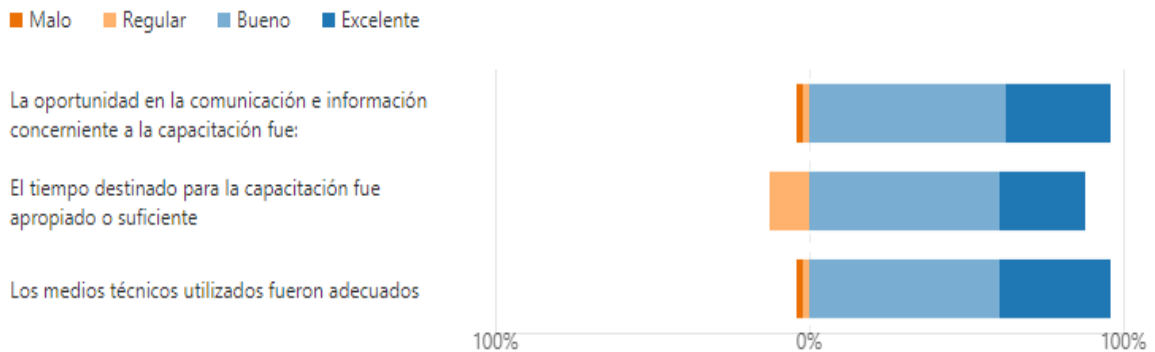


3. En la calificación realizada al Plan Institucional de Capacitación, se pudo evidenciar que los docentes y sus cualidades en cuanto al dominio de los temas, dinámicas de

clase y trato en términos del respeto fueron calificados como "excelentes" con un 53% por parte de los participantes.



4. En términos de la relación entre la comunicación de la capacitación, el tiempo destinado a la misma y los medios técnicos utilizados, los participantes calificaron como "bueno" en un 62%.



5. Respecto de la relación entre lo aprendido y su aplicación práctica en el puesto de trabajo, los participantes calificaron con un 60% de favorabilidad este ítem.

■ Malo ■ Regular ■ Bueno ■ Excelente

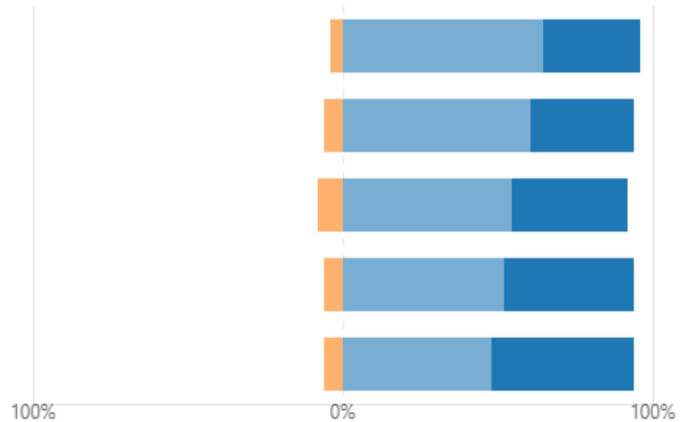
La Relación de lo aprendido en el programa de capacitación frente al desempeño de mi puesto de...

Aplicación práctica de lo aprendido.

Mi superior inmediato me facilita la aplicación de lo aprendido en mi puesto de trabajo.

He mejorado mi desempeño laboral después del programa de capacitación.

Aporta el programa de capacitación adquirido al cumplimiento de las metas institucionales.



6. Los temas en que los funcionarios cómo contratistas manifiestan su interés en profundizar son principalmente: Manejo de sistemas de Datos (manejo de office) y Software, manejo de plataformas digitales, auditorías internas, conflictos de interés, manejo del tiempo, gobierno abierto, comunicación asertiva y MIPG.
7. Respecto a las sugerencias hechas al Plan Institucional de Capacitación, los encuestados principalmente mencionan: que se debe es importante realizar capacitaciones relacionadas con las plataformas del IDPAC como el SIGPARTICIPO, comunicar las capacitaciones con más tiempo de antelación, entre otros.

Ahora bien, de acuerdo con el análisis de los datos obtenidos de las encuestas de necesidades de capacitación individual o enfocado al sujeto, por cada uno de los ejes temáticos se evidencia la siguiente información:

a. Necesidades de Capacitación Externa:

Eje temático I: Gestión del conocimiento y la innovación

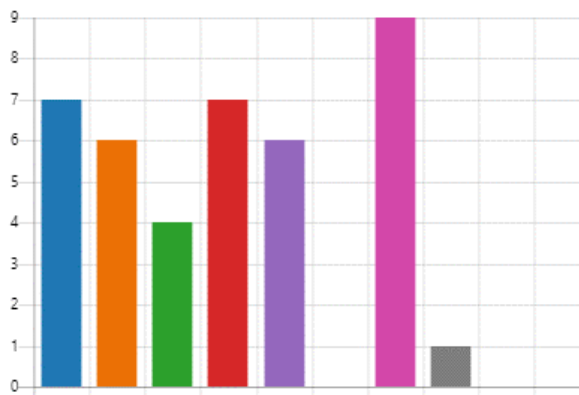
1. DIMENSIÓN DEL SABER SER:

El 22.5% de la población encuestada (9 funcionarios) manifiestan que **la comunicación asertiva** es una de las temáticas que mejor representa formación y capacitación de la Gestión del Conocimiento. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 17.5% (7 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en temas de **orientación al servicio y trabajo en equipo** en este eje.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión del "SABER SER".

[Más detalles](#)

- Orientación al servicio 7
- Cambio cultural para la experi... 6
- Flexibilidad y adaptación al ca... 4
- Trabajo en equipo 7
- Gestión por resultados 6
- Formas de interacción 0
- Comunicación asertiva 9
- Diseño centrado en el usuario 1
- Gestión del cambio 0
- Ética en la explotación de datos 0



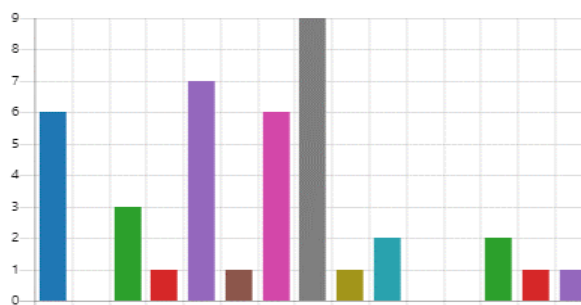
2. DIMENSIÓN DEL SABER HACER:

El análisis de la muestra evidencia que, 9 funcionarios (22.5% de los encuestados) manifiestan que su tema de interés está relacionado con **las técnicas y métodos de redacción de textos institucionales**. Seguido del 17.5% de la población encuestada que manifiesta su interés por la capacitación en **Gestión de la información**.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión del "SABER HACER".

[Más detalles](#)

- Administración de datos 6
- Administración del conocimie... 0
- Gestión de aprendizaje institu... 3
- Planificación y organización d... 1
- Gestión de la información 7
- Mecanismos para la medición ... 1
- Técnicas y métodos de investi... 6
- Técnicas y métodos de redacci... 9
- Instrumentos estadísticos 1
- Big Data 2
- Competitividad e innovación 0
- Economía naranja 0
- Análisis de indicadores y esta... 2
- Pensamiento de diseño 1
- Diseño de servicios 1



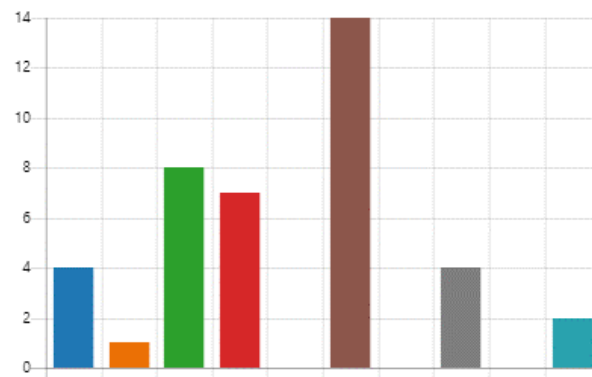
3. DIMENSIÓN DE LOS SABERES:

En esta dimensión, la población encuestada muestra una inclinación significativa frente a las capacitaciones relacionadas con el **procesamiento de datos e información**, lo cual evidencia la importancia que tiene este tema para 35% (14 funcionarios). Este tema, seguido del relacionado con las **estrategias para la generación y promoción del conocimiento** en un 15%, lo cual resulta importante para el ejercicio del rol público en cuanto a la visión y planeación estratégica de la entidad.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión de los "SABERES".

[Más detalles](#)

● Herramientas para estructurar ...	4
● Cultura organizacional orienta...	1
● Estrategias para la generación...	8
● Diversidad de canales de com...	7
● Capital intelectual	0
● Procesamiento de datos e info...	14
● Innovación	0
● Analítica de datos	4
● Construcción sostenible	0
● Ciencias de comportamiento	2



Eje temático II: Creación de valor público

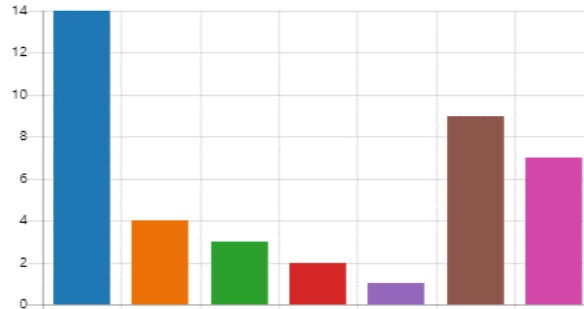
1. DIMENSIÓN DEL SABER SER:

El 35% de la población encuestada (14 funcionarios) manifiesta que **la participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas** es una de las temáticas que mejor representa la Formación y Capacitación en Valor Público en cuanto al funcionamiento de la administración pública para la toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 22.5% de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **lenguaje claro** en este eje.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión del "SABER SER".

[Más detalles](#)

● Participación ciudadana en el ...	14
● Incremento de beneficios para...	4
● Marco de políticas de transpar...	3
● Transversalización del enfoqu...	2
● Focalización del gasto social	1
● Lenguaje claro	9
● Servicio al ciudadano	7



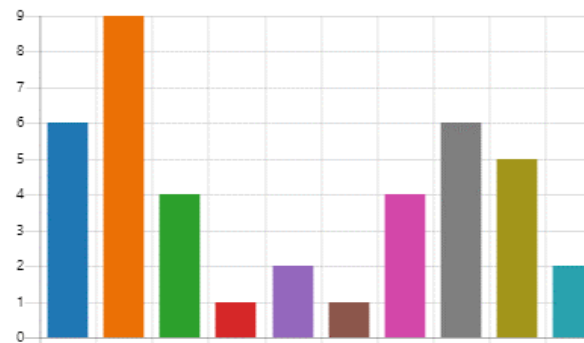
2. DIMENSIÓN DEL SABER HACER:

El análisis de la muestra evidencia que, 9 funcionarios (22.5% de los encuestados) manifiestan que su tema de interés está relacionado con los **Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante** para la toma de decisiones. Seguido del 15% de la población encuestada que manifiesta su interés por la **evaluación de políticas públicas y el Desarrollo de procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI)**.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión del "SABER HACER".

[Más detalles](#)

● Desarrollo procesos, herramie...	6
● Procesos de auditorías de con...	9
● Seguridad ciudadana	4
● Biodiversidad y servicios ecosi...	1
● Gestión del riesgo de desastre...	2
● Modelos de seguimiento a la i...	1
● Construcción de indicadores	4
● Evaluación de políticas públicas	6
● Esquemas asociativos territori...	5
● Análisis de impacto normativo	2



3. DIMENSIÓN DE LOS SABERES:

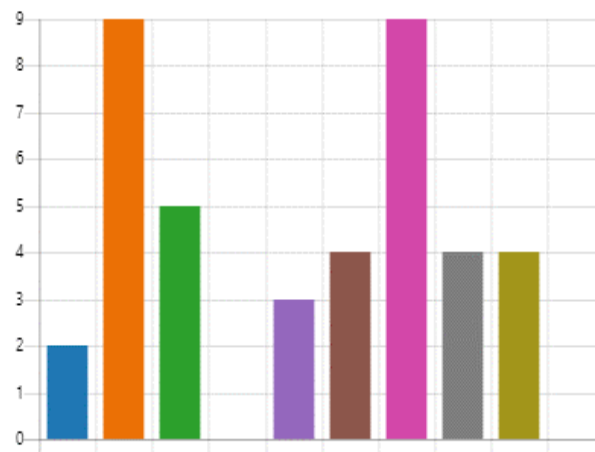
En esta dimensión, la población encuestada muestra una inclinación significativa frente a las capacitaciones relacionadas con la **gerencia de proyectos públicos y los Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los**

grupos de interés, lo cual evidencia la importancia que tiene este tema para el 22.5% (9 funcionarios). Este tema, seguido del relacionado con la **Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)** en un 12.5%, lo cual resulta importante para el ejercicio del rol público en cuanto a la satisfacción de las demandas de la sociedad frente a la entidad.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión de los "SABERES".

[Más detalles](#)

- Gestión pública orientada a re... 2
- Gerencia de proyectos públicos 9
- Formulación de proyectos baj... 5
- Formulación de proyectos con... 0
- Esquemas de financiación par... 3
- Marcos estratégicos de gesti... 4
- Modelos de planeación y gest... 9
- Competitividad territorial 4
- Crecimiento económico y pro... 4
- Catastro multipropósito 0



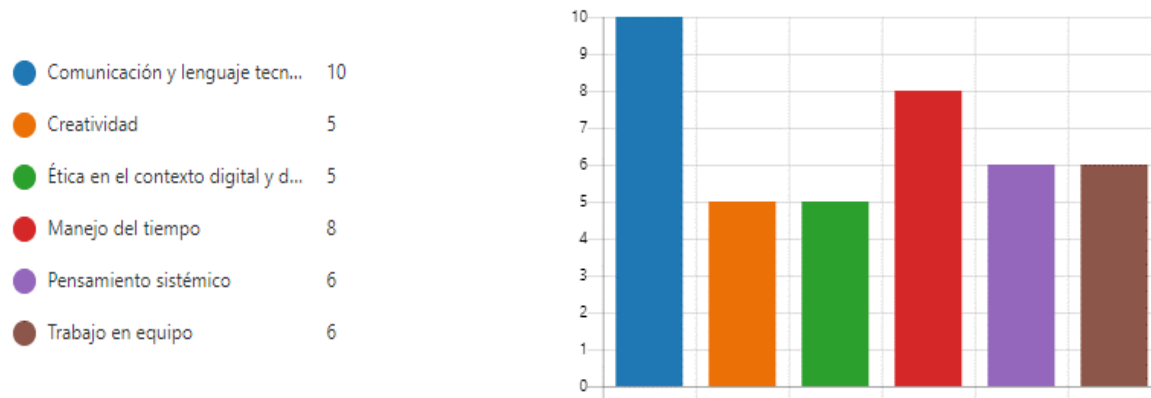
Eje temático III: Transformación Digital

1. DIMENSIÓN DEL SABER SER:

El 25% de la población encuestada (10 funcionarios) manifiesta que la **comunicación y lenguaje tecnológico** es una de las temáticas que mejor representa la Formación y Capacitación en transformación digital para la toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 15% de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **manejo del tiempo** en este eje.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión del "SABER SER".

[Más detalles](#)

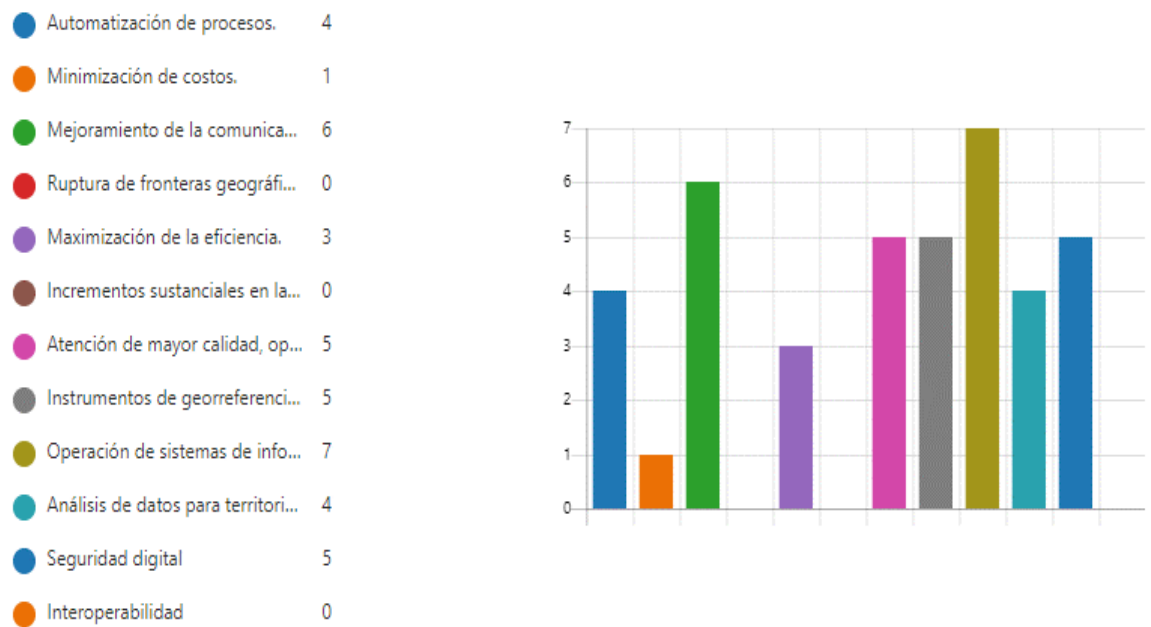


2. DIMENSIÓN DEL SABER HACER:

El análisis de la muestra evidencia que, 7 funcionarios (17.5% de los encuestados) manifiestan que su tema de interés está relacionado con la **operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas** para la toma de decisiones. Seguido del 15% de la población encuestada que manifiesta su interés por el **mejoramiento de la comunicación**.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión del "SABER HACER".

[Más detalles](#)

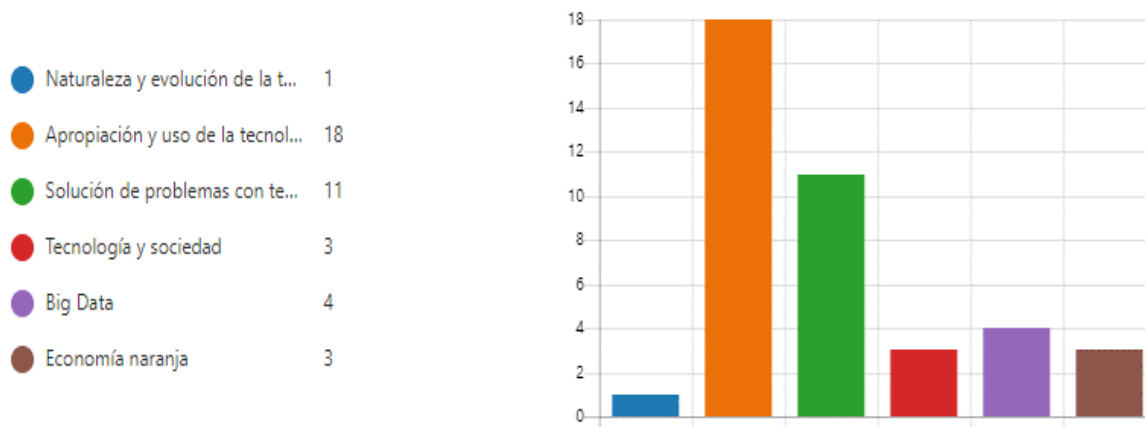


3. DIMENSIÓN DE LOS SABERES:

En esta dimensión, la población encuestada muestra una inclinación significativa frente a las capacitaciones relacionadas con la **apropiación y uso de la tecnología**, lo cual evidencia la importancia que tiene este tema para el 45% (18 funcionarios). Este tema, seguido del relacionado con la **Solución de problemas con tecnologías** en un 27.5%, lo cual resulta importante para el ejercicio del rol público en cuanto a la satisfacción de las demandas de la sociedad frente a la entidad con apoyo de la tecnología.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión de los "SABERES".

[Más detalles](#)



Eje temático IV: Probidad y ética de lo público

1. DIMENSIÓN "PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS":

El 55% de la población encuestada (22 funcionarios) manifiestan que **indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía** es una de las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 27.5% (11 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación** en este eje.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión del "PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS".

[Más detalles](#)

- Conocimiento crítico de los m... 7
- Analizar las raíces e impactos ... 11
- Indagar la identidad y las for... 22



2. DIMENSIÓN "EMPATÍA Y SOLIDARIDAD"

El 62.5% de la población encuestada (25 funcionarios) manifiestan que **Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales** es una de las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 30% (12 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)** en este eje.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión de la "EMPATÍA Y SOLIDARIDAD".

[Más detalles](#)

- Cultivar un entendimiento en l... 3
- Ver las injusticias que enfrenta... 12
- Identificar acciones y aproxim... 25



3. DIMENSIÓN "AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN"

El 45% de la población encuestada (18 funcionarios) manifiestan que **Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas y Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as) en los procesos de acción colectiva** son las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión de la "AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN".

[Más detalles](#)

- Facilitar las situaciones para el... 18
- Enfatizar en la creación de 'po... 18
- Resistir a las fuerzas que silen... 4



4. DIMENSIÓN "COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO"

El 50% de la población encuestada (20 funcionarios) manifiestan que el **Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad** es una de las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 22.5% (9 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **programación neurolingüística asociada al entorno público** en este eje.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión del "COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO".

[Más detalles](#)

- Comprometer sobre situacion... 5
- Atención a los procesos globa... 6
- Entendimiento de los ejemplo... 20
- Código de integridad 9



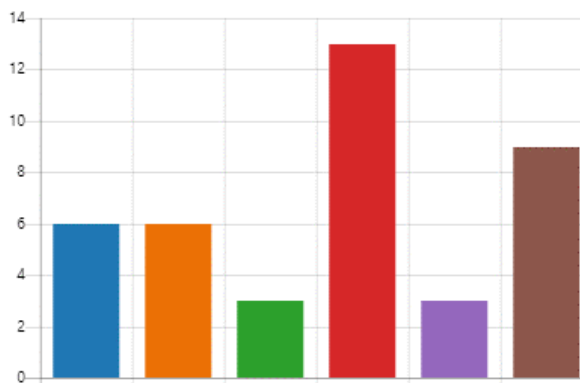
5. DIMENSIÓN "ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN"

El 32.5% de la población encuestada (13 funcionarios) manifiestan que la **comunicación asertiva** es una de las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 22.5% (9 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **código de integridad** en este eje.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión de las "ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN".

[Más detalles](#)

● Desarrollar fluidez en varias fo...	6
● Conocimiento de diversas apr...	6
● Utilizar narrativas, múltiples p...	3
● Comunicación asertiva.	13
● Lenguaje no verbal.	3
● Programación neurolingüística...	9



6. DIMENSIÓN "HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO"

El 55% de la población encuestada (22 funcionarios) manifiestan que **Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales** es una de las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 37.5% (15 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz** en este eje.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión de las "HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO".

[Más detalles](#)

● Explorar las raíces de la violen...	22
● Entender cómo diversos indivi...	15
● Examinar y atender en las inte...	3



7. DIMENSIÓN "PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA"

El 52.5% de la población encuestada (21 funcionarios) manifiestan que la **Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia** es una de las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos

y la convivencia. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 37.5% (15 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo y el Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística** en este eje.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión de la "PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA".

[Más detalles](#)

- Escritura de diarios, autobiogr... 5
- Crear comunidades de práctic... 7
- Habilidad de relacionarse uno ... 21
- Análisis de las fuentes de rupt... 7



Ahora, en cuanto al análisis de los datos obtenidos de los diagnósticos de necesidades de capacitación a partir de los objetivos estratégicos y metas de la entidad que fueron aplicados de manera virtual, se evidencia que participaron 6 dependencias (Gerencia de Escuela de la Participación, Oficina de Control Interno, Subdirección de Promoción de la Participación, Gerencia de Etnias, Gerencia de Mujer y Género, Oficina Asesora de Planeación) de las que se obtuvo la siguiente información:

1. Una vez aplicados los instrumentos de recolección de información respecto de las necesidades organizacionales e individuales se evidencia que la Gerencia de Escuela de la Participación debe fortalecer las competencias laborales de sus colaboradores en temas como el lenguaje claro e incluyente, comunicación asertiva, la política de protección de datos, operación de sistemas de datos e información, plataformas tecnológicas, análisis y solución de problemas y el modelo integrado de planeación y gestión.
2. Respecto a la oficina de control interno se pudo evidenciar que debe fortalecer las competencias laborales de sus colaboradores en temas como la normatividad internacional, modelos, procesos y procedimientos existentes sobre las auditorías internas, el modelo integrado de planeación y gestión, la medición de riesgos, formulación de indicadores, presentación de informes orales y/o escritos (redacción de textos institucionales) y la gestión documental.

3. En cuanto a la subdirección de promoción de la participación se pudo establecer que debe fortalecer las competencias laborales de sus colaboradores en temas como el modelo integrado de planeación y gestión, la medición de riesgos, formulación de indicadores y la gestión documental.
4. Una vez aplicados los instrumentos de recolección de información respecto de las necesidades organizacionales e individuales se evidencia que la Gerencia de Etnias debe fortalecer las competencias laborales de sus colaboradores en temas como gestión documental, enfoque diferencial, sistemas y análisis de datos e información, creación de procesos y procedimientos.
5. Por su parte, la Gerencia de Mujer y Género debe fortalecer las competencias laborales de sus colaboradores en temas como el lenguaje claro e incluyente, comunicación asertiva, la política de protección de datos, operación de sistemas de datos e información, plataformas tecnológicas, análisis y solución de problemas y el modelo integrado de planeación y gestión.
6. Respecto a la Oficina asesora de Planeación se evidenció que debe fortalecer las competencias laborales de sus colaboradores en temas como el modelo integrado de planeación y gestión, formulación de indicadores, administración de riesgos, resolución de conflictos y adaptación al cambio.

Con todo lo anterior, se puede decir que, existen necesidades y expectativas de capacitación que son transversales a todas las dependencias las cuales deben ser atendidas de manera interna o externa (contratada o gratuita), tales como el modelo integrado de planeación y gestión, el uso y manejo de los sistemas de información, la comunicación asertiva y el análisis y resolución de problemas.

b. Necesidades de Capacitación Interna:

En la capacitación interna se priorizan los temas relacionados con la gestión de las dependencias las cuales responden al Plan Estratégico del IDPAC, los objetivos del Plan de Acción para la presente vigencia y los planes de mejoramiento derivados de la Evaluación del Desempeño Laboral. Adicional, se tienen en cuenta los temas de capacitación solicitados por los jefes de dependencia a través del formato de actividades de capacitación interna, el cual debe ser remitido al área de Talento Humano, entre los que se encuentran temas como: asistencia técnica local en presupuestos participativos, las competencias de la subdirección de Asuntos Comunes y

legislación comunal, el lenguaje incluyente y de género, la gestión documental, el derecho a la participación ciudadana, el manejo de la herramienta SIG-PARTICIPO, y los contenidos accesibles de la página de Transparencia.

EJECUCIÓN

PRESUPUESTO DISPONIBLE

Con el propósito de desarrollar el programa de Formación y Capacitación para la vigencia 2021, todos los gastos que ocasione el cumplimiento del Programa de Formación y Capacitación se imputarán al código presupuestal 3-3-1-02-14 del rubro denominado Capacitación del presupuesto de gastos de la vigencia 2021, el cual cuenta con un presupuesto disponible para el año 2021 de SESENTA Y UN MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$61.750.000).

CONCEPTO	PRESUPUESTO DISPONIBLE
Formación y Capacitación 2020	\$61.750.000

INDICADORES

Los indicadores son factores que permiten establecer el cumplimiento y logro de la misión, objetivos y metas del proceso de Gestión de Talento Humano. En este sentido, los indicadores formulados para la medición del Plan Institucional de Capacitación han sido diseñados en términos de la actualización de la caracterización y la gestión operativa - administrativa del proceso, a saber:

de funcionarios capacitados / # total de funcionarios * 100

de actividades de capacitación realizadas / # de actividades de capacitación planeadas * 100



IDPAC



de actividades de inducción y reinducción realizadas / # de actividades de inducción y reinducción planeadas * 100

de colaboradores que obtienen una calificación superior al 80% / # total de colaboradores evaluados en la inducción * 100

Una vez realizada la medición correspondiente, el proceso de Gestión de Talento Humano entregará información regular sobre la calidad de la gestión mediante la herramienta de planeación SIG-PARTICIPO, permitiendo de esta manera mayor eficiencia en la asignación de recursos y generando confianza en el desempeño de los funcionarios destinatarios del Plan Institucional de Capacitación.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Conveniones:		PROGRAMADO	P	REALIZADO	R	APLAZADO	A	CANCELADO	C							
PLANEACIÓN		RESPONSABLES EJECUCIÓN	CRONOGRAMA													
			ENERO FEBRERO MARZO ABRIL MAYO JUNIO JULIO AGOSTO SEPTIEMBRE OCTUBRE NOVIEMBRE DICIEMBRE													
			1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
Realizar el Plan Institucional de Capacitación con base en los resultados arrojados por la encuesta de satisfacción e impacto de la capacitación hecha en la vigencia 2020 y la encuesta de necesidades diagnóstica de capacitación 2021.	Profesional Talento Humano		P	P												
Realizar el reporte del PIC en el SIGPARTICIPO	Profesional Talento Humano				P		P		P		P		P		P	
Realizar el reporte de los indicadores asociados al PIC en el SIGPARTICIPO	Profesional Talento Humano				P		P		P		P		P		P	
Revisión de formatos y procedimientos de Capacitación	Profesional Talento Humano			P				P				P			P	
CAPACITACIÓN EXTERNA		RESPONSABLES EJECUCIÓN	CRONOGRAMA													
GESTIÓN			ENERO FEBRERO MARZO ABRIL MAYO JUNIO JULIO AGOSTO SEPTIEMBRE OCTUBRE NOVIEMBRE DICIEMBRE													
			1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Firma del acta de inicio del contrato interadministrativo 1007/2020	UNAL - IDPAC			P												
Elaborar los documentos que recogen la evaluación del PIC vigencia 2020 y Planeación PIC 2021	Profesional Talento Humano			P	P	P	P									
Primera reunión entre el IDPAC y la UNAL en el marco del convenio interadministrativo 1007/2020	UNAL - IDPAC			P												
Elaboración del cronograma y propuesta metodológica contrato interadministrativo 1007/2020	UNAL			P												
Construcción de las fichas técnicas de cada curso contratado, contenidos, docentes, etc.	UNAL				P											
Convocatoria de inscripción de funcionarios a los cursos	Profesional Talento Humano				P	P										
Creación de usuarios en el sistema	UNAL				P											
Desarrollo de las capacitaciones (contenidos y ejes temáticos) - Ejecución PIC	UNAL					P	P	P								
Liquidación del contrato interadministrativo	UNAL - IDPAC						P	P								
Aplicar la encuesta de satisfacción e impacto de las capacitaciones 2021	Profesional Talento Humano - UNAL								P							



RESOLUCIÓN No. 249 DE 2020

(agosto 14 de 2020)

“Por el cual se realiza la actualización y ajuste al Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020 – 2023”

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL

En uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por los literales b) y f) del artículo 56 del Acuerdo 257 del 30 de noviembre del 2006, proferido por el Concejo de Bogotá D.C. y los literales b) y c) del artículo 17 el Acuerdo 001 de 2007 y demás normas concordantes, y.

CONSIDERANDO:

Que el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia, referente al derecho a la capacitación, consagra que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Que el título 9 del Decreto No.1083 de 2015, establece los lineamientos generales sobre los programas de capacitación en las entidades públicas, los cuales deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que el artículo 3 del Decreto No. 1960 de 2019, que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, señala que “los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Que de acuerdo con la Resolución No.104 de 2020 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por la cual se actualizan los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos en cuanto a los ejes temáticos priorizados que son: Probidad y ética de lo público, Gestión del Conocimiento y Creación de Valor Público y Transformación digital. Lo anterior, con el fin de generar un nuevo conocimiento para el fortalecimiento de competencias laborales a partir de un enfoque de formación continua o aprendizaje significativo a partir de una orientación pedagógica, didáctica o andragógica.





RESOLUCIÓN No. 249 DE 2020

(agosto 14 de 2020)

“Por el cual se realiza la actualización y ajuste al Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020 – 2023”

Que de acuerdo con lo previsto en el artículo 67 del Decreto No. 1227 de 2005, la Secretaría General-Proceso de Gestión de Talento Humano y la Comisión de Personal efectuarán la evaluación y el seguimiento a los programas de capacitación que desarrolle la entidad, los cuales deberán demostrar su valor en términos de resultados medibles, respecto a la calidad, cumplimiento e impacto de los programas, con criterios que integren el contenido, la metodología, el capacitador y su utilidad en términos prácticos del programa, con el fin de medir el impacto y los resultados de la capacitación.

Que por medio de la Resolución No. 051 de 2020 expedida por el Director del IDPAC, se adopta el Plan Institucional de Capacitación para las vigencias 2020 – 2023.

Que el artículo 2 del Decreto No. 492 de 2019, establece que “los representantes legales de las entidades y organismos distritales deberán propender para que las decisiones de gasto público se ajusten a criterios de eficiencia, eficacia y economía, con el fin de racionalizar el uso de los recursos públicos” señalando adicionalmente que adoptarán medidas en términos de gasto público cumpliendo con los principios de planeación, coordinación, cumplimiento, objetividad, orientación a resultados, transparencia, legalidad, autocontrol, racionalización y austeridad.

Que de acuerdo con lo previsto en el Decreto No. 417 de 2020 “se declara un Estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio Nacional” con el fin de conjurar la crisis e impedir la extensión de sus efectos, dada la declaración hecha por la Organización Mundial de la Salud -OMS el 11 de marzo de 2020 sobre el brote de enfermedad por coronavirus -COVID-19 como una pandemia, por la velocidad de su propagación y la escala de transmisión.

Que mediante Resolución No. 385 de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 69 de la Ley 1753 de 2015, declaró el estado de emergencia sanitaria por causa del COVID-19 en todo el territorio nacional, adoptando algunas medidas con el fin de prevenir y controlar la propagación de la enfermedad y así mitigar sus efectos.

Que de acuerdo con la Circular Externa No. DDP-000007 de la Secretaría Distrital de Hacienda las entidades públicas del distrito deberán tomar las medidas presupuestales para la atención de la emergencia económica, derivada de la pandemia por COVID-19.



RESOLUCIÓN No. 249 DE 2020

(agosto 14 de 2020)

“Por el cual se realiza la actualización y ajuste al Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020 – 2023”

Que de acuerdo con el cronograma de actividades propuesto en la Resolución 051 de 2020, la programación de fechas, temáticas y metodologías a desarrollar en la vigencia 2020 – 2023, podrán ser modificadas de acuerdo con la necesidad de capacitación que se presente en la entidad, de tal forma que el cronograma actualizado se anexará al Plan Institucional de Capacitación.

Que para la vigencia 2020 por las medidas confinamiento y de bioseguridad ordenadas por la Nación mediante la Resolución No. 666 de 2020 y la Resolución No. 385 de 2020 de 2020, a causa de la pandemia por COVID-19, el programa de capacitación deberá realizarse de manera virtual, a fin de salvaguardar la integridad de los servidores públicos del Instituto.

Que mediante Acta de Reunión No. 5 del 30 de julio de 2020, el comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó las modificaciones al Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020.

Que los recursos destinados a financiar el Plan Institucional de Capacitación, son los contemplados en el presupuesto de la entidad para las vigencias 2020 - 2023 del Rubro de Capacitación, Código Presupuestal 3-1-2-02-09-01.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar la actualización del Plan Institucional de Capacitación para las vigencias 2020 - 2023, el cual hace parte integral de la presente Resolución para los empleados públicos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal.

ARTÍCULO SEGUNDO: La Secretaría General – proceso de gestión de Talento Humano y la Comisión de Personal efectuarán la evaluación y el seguimiento a los programas de capacitación que desarrolle la entidad, los cuales deberán demostrar su valor en términos de resultados medibles, respecto a la calidad, cumplimiento e impacto de los programas, con criterios que integren el contenido, la metodología, el capacitador y su utilidad en términos prácticos del programa, con el fin de medir el impacto y los resultados de la capacitación, de conformidad con lo previsto en el artículo 67 del Decreto No.1227 de 2005.



RESOLUCIÓN No. 249 DE 2020

(agosto 14 de 2020)

“Por el cual se realiza la actualización y ajuste al Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020 – 2023”

ARTÍCULO TERCERO: Los recursos destinados a financiar el Plan Institucional de Capacitación, son los contemplados en el presupuesto de la entidad, para las vigencias 2020 - 2023 del Rubro de Capacitación, Código Presupuestal 3-1-2-02-09-01, los cuales se invertirán de acuerdo con la Disponibilidad Presupuestal.

ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Bogotá, D.C., a los catorce (14) días del mes de agosto de dos mil veinte de (2020).

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

ALEXANDER REINA OTERO
Director General

Funcionario	Nombre	Firma	Fecha
Proyectado por:	Briyith Alejandra Castellanos Herrera -Profesional Universitario 219-01 TH		11/08/2020
Revisado por Jefe Dependencia:	Luz Ángela Buitrago Duque – Profesional Universitario 219-02 TH		13/08/2020
Revisado y aprobado por el Secretario General:	Pablo Cesar Pacheco Rodríguez.		14/08/2020
Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, por lo tanto lo presentamos para firma del Director General del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal.			






INSTITUTO DISTRITAL DE LA
PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN
COMUNAL -IDPAC-

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LA
PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL – IDPAC
2020 – 2023**

CONSTRUYENDO LA FELICIDAD

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO SEGURIDAD Y CONVIVENCIA Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal	INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL		
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN			
ALCANCE AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL – IDPAC VIGENCIA 2020 - 2023			
CÓDIGO:		VERSIÓN	
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	
Briyith Alejandra Castellanos Herrera	Luz Ángela Buitrago Duque	Pablo César Pacheco Rodríguez	
Profesional Universitario – TH	Profesional Universitario – TH	Secretario General	
FECHA	FECHA	FECHA	
05/2020	05/2020	05/2020	



Alcance del Plan Institucional de Capacitación 2020-2023

Para el Estado colombiano las entidades públicas no sólo deben modernizar sus estructuras, sino que además deben implementar ciclos de mejora continua sobre la gestión pública, de tal forma que se puedan adaptar a las dinámicas y necesidades de la sociedad.

En virtud de lo anterior, los servidores públicos deben mejorar su desempeño continuamente para prestar un mejor servicio y así aumentar la confianza del ciudadano en el Estado. En este sentido, para el PIC 2020-2023 se exponen los ejes temáticos actualizados que abarcan una oferta de capacitación y formación a la vanguardia por medio de la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales y para la adquisición de herramientas indispensables para la modernización de la gestión pública.

Tales ejes temáticos son:

- a. Probidad y ética de lo público o Gobernanza para la paz: Este eje temático está relacionado con la necesidad de atender los retos que presenta en la actualidad el contexto nacional y fomentar en el servidor público la cultura de la integridad de la Gestión Pública.
- b. Gestión del conocimiento y la innovación: Este eje temático se encuentra relacionado con el fomento de las capacidades de los servidores públicos, los cuales deben ser orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública por medio de los procesos que tienen todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir la información necesaria para responder los retos y los menesteres que pueda presentar el entorno a las entidades públicas.
- c. Creación de valor público: Este eje temático está orientado a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere una mayor satisfacción para la sociedad.
- d. Transformación digital: Este eje temático está relacionado con la forma en cómo las entidades reorganizan sus estrategias y métodos de trabajo con el fin de obtener mayores beneficios por medio de la digitalización de sistemas, procesos y la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación.
Por medio de este eje, surgen nuevos conceptos creados a partir del uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales de la entidad. En este sentido, la capacitación y la formación de los servidores se encuentra enfocada al conocimiento, aplicación y fortalecimiento de los procesos de innovación digital para la transformación de la administración pública por medio



del desarrollo de destrezas y conductas éticas que se orientan al manejo y uso de los instrumentos que ofrece el enfoque de la industria 4.0.

Teniendo en cuenta lo anterior y de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública por medio de la Resolución 104 de 2020 “por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación” y la Circular Externa No. DDP-000007 de la Secretaria Distrital de Hacienda sobre las medidas presupuestales para la atención de la emergencia económica en el marco de la pandemia por COVID-19, se realiza una actualización y ajuste al Plan Institucional de Capacitación vigencia 2020 - 2023 del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal.

METODOLOGÍA

Para la construcción del PIC 2020-2023 reglamentado en la Resolución 051 del 31 de enero de 2020 del IDPAC se utilizó el método cuantitativo para establecer así las necesidades de capacitación (encuesta realizada en los meses de diciembre de 2019 y enero de 2020), es decir antes de ser actualizado el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función pública por medio de la Resolución 104 de marzo de 2020. Por lo tanto, los ejes temáticos a desarrollar en la vigencia 2020 serán (Gobernanza para la paz, Gestión del conocimiento y Creación de valor público). Sin embargo, con el alcance al presente PIC 2020-2023 se realiza la actualización correspondiente de acuerdo con los lineamientos del DAFP, para la inclusión en la oferta de formación de los nuevos ejes temáticos (probidad y ética de lo público, Gestión del conocimiento, Creación de valor público y transformación digital) para los servidores públicos en las próximas vigencias, es importante aclarar que por el confinamiento y por las medidas de bioseguridad en el Distrito Capital la capacitación para la vigencia 2020 se va a realizar de manera virtual.

EJECUCIÓN

PRESUPUESTO DISPONIBLE

De acuerdo con el Decreto 492 del 15 de agosto de 2019 "Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones” y teniendo en cuenta la Circular Externa No. DDP-000007 de la Secretaria Distrital de Hacienda sobre las medidas presupuestales para la atención de la emergencia económica en la cual se hace referencia al artículo 3 del Decreto 417 de 2020 que declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en el territorio nacional, el artículo 1 del Decreto 461 de 2020 que autoriza



temporalmente a gobernadores y alcaldes para reorientar rentas y el artículo 1 del Decreto 512 de 2020 que autoriza temporalmente a gobernadores y alcaldes para realizar movimientos presupuestales, se solicita a las entidades públicas del orden distrital a “Todas las entidades del Presupuesto Anual se requieren el 10% del rubro Adquisición de Bienes y servicios de gastos de funcionamiento, el cual deberá ser enviado a más tardar el martes 21 de abril, a los siguientes correos jandrade@shd.gov.co y jhruiz@shd.gov.co”.

Ahora bien, con ocasión del desarrollo del programa de Formación y Capacitación para la vigencia 2020-2023 y teniendo en cuenta las medidas presupuestales para la atención de la emergencia económica mencionada anteriormente, todos los gastos que ocasione el cumplimiento del Programa de Formación y Capacitación se imputarán al código presupuestal 3-3-1-02-14 del rubro denominado Capacitación del presupuesto de gastos de la vigencia 2020 – 2023, el cual cuenta con un presupuesto disponible para el año 2020 de TREINTA MILLONES DE PESOS (\$30.000.000).

CONCEPTO	PRESUPUESTO DISPONIBLE
Formación y Capacitación 2020	\$30.000.000



INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN INTERNA

VIGENCIA 2020

DESCRIPCIÓN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN INTERNA	VIGENCIA 2020												ene-21	feb-21
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	ENERO	FEBRERO	
TEMA DE CAPACITACIÓN	Responsable													
Asuntos Disciplinarios	Control interno disciplinario													
Conceptos Básicos sobre Gestión documental (TRD)	Gestión documental													
Fortalecimiento Institucional para incentivar el derecho a la participación ciudadana	Subdirección de Promoción de la Participación													
Taller de Locución: El Impacto de la Voz	Oficina Asesora de Comunicaciones													
Manejo de la herramienta SIG-PARTICIPO y Plan de Acción 2020	Oficina Asesora de Planeación													
Elecciones de los dignatarios de las Juntas de Acción Comunal 2020-2024	Oficina de Atención al ciudadano Subdirección de Asuntos Comunales													
Inducción Proceso de Gestión Contractual	Gestión Contractual													
Inducción y reintroducción de personal	Proceso de Gestión de Talento humano (capacitación virtual en donde intervienen: Gerencia de Mujer y Género, Amacén e inventarios, tesorería, Gestión documental, Planeación, Seguridad y													
Cualificación en servicio a la ciudadanía	Oficina de Atención al ciudadano													
Capacitación en Transparencia de la información	Oficina de Sistemas													
Capacitación en Teams (microsoft)	Oficina de Sistemas													

Nota: Las fechas aquí establecidas se encuentran sujetas a cambios y modificaciones por parte del capacitador.

PROYECTÓ: BRYITH ALEJANDRA CASTELLANOS HERRERA - P
REVISÓ: ANGELA BUITRAGO DUQUE - PROFESIONAL UNIVERSITARIA
APROBO: SECRETARÍA GENERAL

	Capacitación realizada
	Capacitación por realizar
	Capacitación realizada en fecha diferente a la estimada
	Capacitación no realizada o cancelada

Atentamente,

PABLO CÉSAR PACHECO RODRIGUEZ

Secretario General

Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal -IDPAC-

Funcionario	Nombre	Firma	Fecha
Proyectado por:	Briyth Alejandra Castellanos Herrera - Profesional Universitario 219-01 TH		Mayo 31 de 2020
Revisado por:	Luz Angela Buitrago Duque - Profesional Universitario 219-02 TH		Mayo 31 de 2020
Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, por tanto, lo presentamos para firma del Secretario General del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal.			





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal

Resolución No. (051) de 2020 31 ENE 2020

"Por el cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020 - 2023

EL DIRECTOR GENERAL (E) DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL

En uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por el artículo 56 del Acuerdo 257 del 30 de noviembre del 2006 y el Decreto 1227 de 2005, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia, referente al derecho a la capacitación, consagra que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Que el artículo 66 del Decreto No.1227 de 2005, establece que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que de acuerdo con la Resolución 390 de 2017, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos y cambia el enfoque de capacitación y formación, permite estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos.

Que el artículo 3 del Decreto 1960 de 2019 establece que los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Que de acuerdo con la metodología para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, para el desarrollo y la profesionalización del servidor público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes, para generar nuevo conocimiento y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados, (Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento y Creación de Valor Público).

Que la Comisión de Personal del Instituto, de conformidad con el literal h) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, participó en la elaboración del Plan Institucional de capacitación para todos los empleados públicos del Instituto según acta 001 de 2020.

Que la programación de fechas y temáticas a desarrollar en la vigencia 2020 – 2023, podrán ser modificadas de acuerdo con la necesidad de capacitación que se presente en la entidad, de tal forma que el cronograma actualizado se anexará al Plan Institucional de Capacitación.

Que en mérito de lo expuesto.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal

Resolución No. (051) de 2020 31 ENE 2020

"Por el cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020 - 2023

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación para las vigencias 2020 - 2023, el cual hace parte integral de la presente Resolución para los empleados públicos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal.

ARTÍCULO SEGUNDO: La Secretaría General-Área de Talento Humano y la Comisión de Personal efectuarán la evaluación y el seguimiento a los programas de capacitación que desarrolle la entidad, los cuales deberán demostrar su valor en términos de resultados medibles, respecto a la calidad, cumplimiento e impacto de los programas, con criterios que integren el contenido, la metodología, el capacitador y su utilidad en términos prácticos del programa, con el fin de medir el impacto y los resultados de la capacitación, de conformidad con lo previsto en el artículo 67 del Decreto 1227 de 2005.

ARTÍCULO TERCERO: Los recursos destinados a financiar el Plan Institucional de Capacitación, son los contemplados en el presupuesto de la entidad, para las vigencias 2020 - 2023 del Rubro de Capacitación, Código Presupuestal 3-1-2-02-09-01, los cuales se invertirán de acuerdo con la Disponibilidad Presupuestal.

ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., 31 ENE 2020

ALEXANDER REINA OTERO
Director General (e)

Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal -IDPAC-


Funcionario	Nombre	Firma	Fecha
Proyectado por:	Briyith Alejandra Castellanos Herrera - Profesional Universitario 219-01 TH		
Revisado por Jefe Dependencia:	Luz Ángela Buitrago Duque- Profesional Universitario 219-02 TH		
Revisado y aprobado por jefe de la Oficina Asesora Jurídica:	Pablo Cesar Pacheco Rodríguez.		
Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, y, por lo tanto, lo presentamos para firma del Director General (E) o Secretario General del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal.			



INSTITUTO DISTRITAL DE LA
PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN
COMUNAL -IDPAC-

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LA
PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL – IDPAC
2020 - 2023**

CONSTRUYENDO LA FELICIDAD

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO SEGURIDAD Y CONVIVENCIA Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal	INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL		
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN			
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL – IDPAC VIGENCIA 2020 - 2023			
CÓDIGO:		VERSIÓN	
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	
Briyith Alejandra Castellanos Herrera	Luz Ángela Buitrago Duque Pablo César Pacheco Rodríguez	Alexander Reina Otero	
Profesional Universitario – TH	Profesional Universitario – TH Jefe Oficina Asesora Jurídica	Secretario General	
FECHA	FECHA	FECHA	
01/2020	01/2020	01/2020	



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO INSTITUCIONAL.....	4
ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL.....	5
MISIÓN	6
VISIÓN	6
OBJETIVOS	6
VALORES INSTITUCIONALES	7
JUSTIFICACIÓN	7
OBJETIVOS	10
Objetivo Estratégico	10
Objetivos de Gestión	10
MARCO LEGAL	11
NORMATIVIDAD APLICABLE	13
LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	16
MARCO CONCEPTUAL	16
GLOSARIO	24
ENFOQUE PEDAGÓGICO.....	26
IMPLEMENTACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	30
ALCANCE.....	30
CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	31
METODOLOGÍA	32
ANÁLISIS DE RESULTADOS	32
PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	32
PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS.....	33
EJECUCIÓN	39
PRESUPUESTO DISPONIBLE	39
PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	39
COMPONENTES	40
RESPONSABLES	41
PLAN DE ACCIÓN	41
INDICADORES	42
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	43





INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación vigencia 2020 - 2023 del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, es una herramienta que permite articular y dar respuestas a las necesidades de capacitación de los funcionarios de la entidad, para fortalecer y potencializar las competencias laborales en el mejoramiento del desempeño individual y organizacional, y responde al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

El cumplimiento de la misión y objetivos organizacionales, se alcanzan sólo a través de la gestión desarrollada por el talento humano de las empresas, por ello la importancia de fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la entidad por medio de un plan de capacitación.

El presente Plan Institucional de Capacitación, se encuentra conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1227 de 2005, la Ley 1960 de 2019 y en especial lo referente a lo contenido en el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se establece el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNF), y en donde se presentan estrategias basadas en un enfoque por competencias, dando así continuidad a los lineamientos normativos y contribuyendo al modelo de empleo público en Colombia.

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), conscientes de la importancia de la formación, la capacitación y el entrenamiento en la profesionalización del servidor público, así como de la mejora continua de la gestión administrativa, presentan a las entidades públicas el modelo del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y profesionalización de los funcionarios públicos, en el cual se priorizan tres ejes temáticos, a saber:

- a. **Gobernanza para la paz:** Este eje temático está relacionado con la necesidad de atender los retos que presenta en la actualidad el contexto nacional. En este sentido, el tema responde al fortalecimiento de las condiciones para la paz, el cual se alcanza por medio de un Estado fuerte que logre sobrepasar las barreras impuestas por el conflicto. Por esta razón, el Gobierno Nacional realiza esfuerzos en materia de empleo público de manera imperativa, debido a que, quienes aplican las políticas públicas en las regiones son servidores públicos y sobre los cuales recae la visibilidad del Estado. Por ende, es fundamental promover la formación y capacitación de los servidores públicos, con el fin de aportar en la consolidación de la paz, principalmente en las regiones.





- b. Gestión del conocimiento: Este eje temático se encuentra relacionado con el fomento de las capacidades de los servidores públicos, los cuales deben ser orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública por medio de los procesos que tienen todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir la información necesaria para responder los retos y los menesteres que pueda presentar el entorno a las entidades públicas.
- c. Creación de valor público: Este eje temático está orientado a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere una mayor satisfacción para la sociedad. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos (en donde las decisiones a tomar deben estar alineadas con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos). Este sin duda alguna es un punto de referencia para la toma de decisiones por parte de los directivos para guiar sus acciones de forma estratégica. Gracias a esto, la capacitación es la movilizadora de cambios institucionales de las entidades flexibles.

Ahora bien, con esta apuesta estratégica, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), pensando en la profesionalización y desarrollo de los servidores públicos, se vale de una gran variedad de herramientas metodológicas y de diferentes recursos para alcanzar sus propósitos. La necesidad de capacitar y formar de manera múltiple y específica a los servidores con competencias profesionales en diversas situaciones exige que la administración pública plantee diferentes programas, con el fin de adecuar los contenidos y las estructuras de formación a los colectivos.

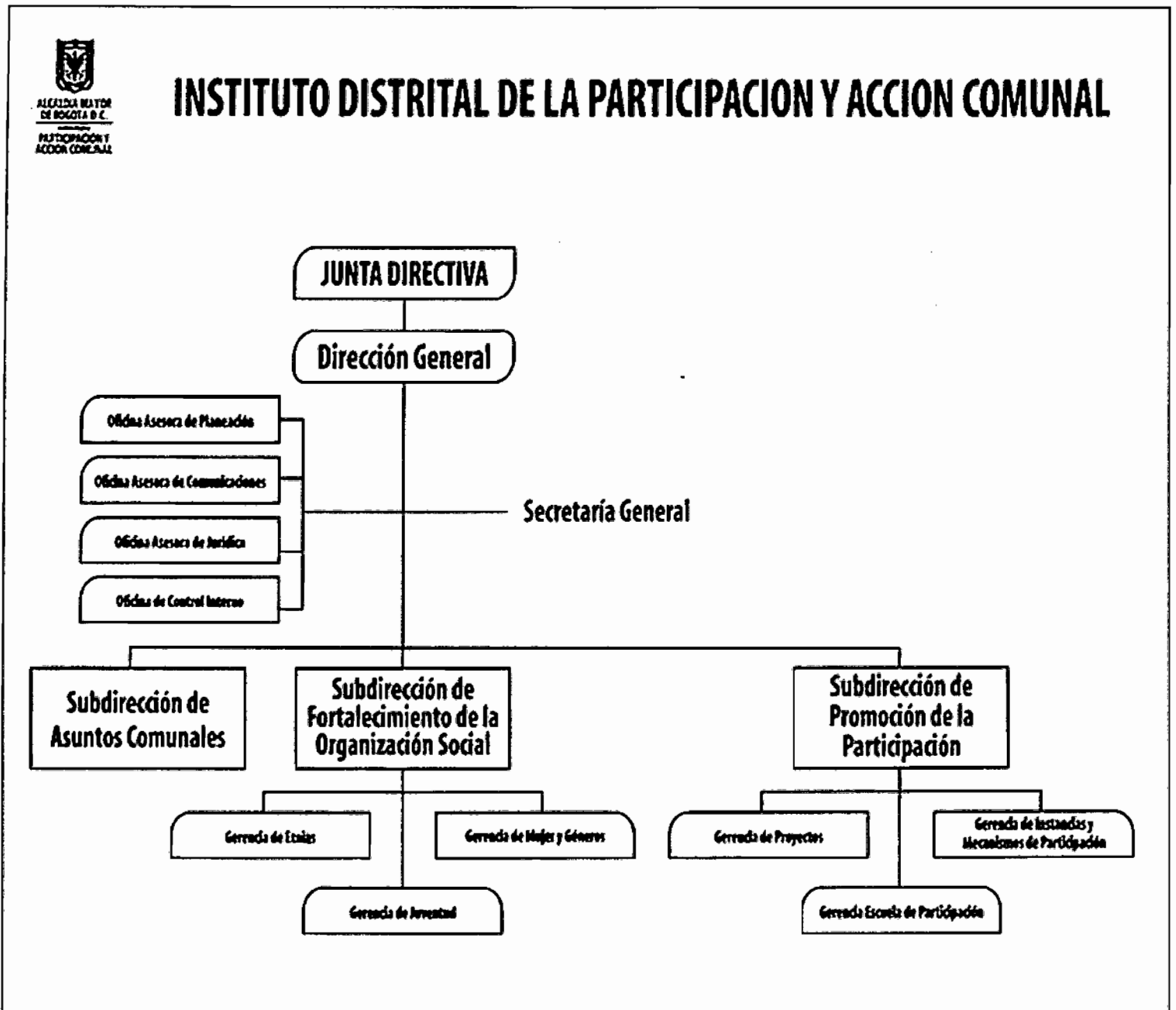
MARCO INSTITUCIONAL

El Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, es un establecimiento público del orden distrital con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, adscrito a la Secretaría Distrital de Gobierno de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Inicialmente fue creado como el Departamento Administrativo de Acción Comunal mediante Decreto 3133 de 1968 y fue modificado mediante el Acuerdo 257 del Concejo de Bogotá (Artículo 50) en Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal (IDPAC); así mismo en el artículo 1 ibidem se estableció que el objeto del IDPAC es: "(...) Garantizar el derecho a la participación ciudadana y propiciar el fortalecimiento de las organizaciones sociales, atendiendo las políticas, planes y programas que se definan en estas materias (...)".



ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN
COMUNAL

ESTRUCTURA ORGÁNICA





MISIÓN

Garantizar a la ciudadanía del Distrito Capital el derecho a la participación incidente y fortalecer las organizaciones sociales, mediante información, formación y promoción, para la construcción de democracia.

VISIÓN

Para el 2023, IDPAC logrará con la ciudadanía que la participación sea la base de la consolidación democrática en Bogotá y que las organizaciones sociales sean incidentes y sostenibles.

OBJETIVOS

- a. Articular la implementación de los siete subsistemas de manera gradual, mediante la identificación de los respectivos requisitos y de su adopción dentro de los planes, programas y proyectos del Instituto.
- b. Fortalecer el sistema de gestión de calidad para evitar reprocesos en la gestión institucional, incrementando la eficacia y la satisfacción de los usuarios mediante el cumplimiento de sus requisitos.
- c. Garantizar la conservación de la memoria institucional, mediante el control de la producción, gestión, trámite, organización, transferencia, disposición, preservación y valoración de los documentos de archivo de la entidad.
- d. Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, con el compromiso de prevenir las lesiones, accidentes y enfermedades profesionales que pudieran impedir el cumplimiento de los objetivos de los procesos y la satisfacción de los usuarios, de acuerdo con los requisitos legales.
- e. Identificar, prevenir, minimizar y controlar los impactos ambientales y la contaminación derivada de las actividades del Instituto, mediante el cumplimiento de las normas vigentes en esta materia que le sean aplicables y el establecimiento de los instrumentos de planeación, evaluación, seguimiento y mejora de la gestión ambiental.
- f. Incrementar los mecanismos y controles para la preservación de la seguridad, confidencialidad, privacidad, integridad y disponibilidad de la información institucional, protegiendo los activos de la información en su ciclo de vida, así como las acciones que implican el tratamiento de datos personales que sean recogidos por la entidad en el ejercicio de su misionalidad.
- g. Integrar la autoevaluación y la evaluación independiente, construyendo una cultura institucional que contribuya con la mejora continua.



- h. Reconocer las necesidades y expectativas de los grupos de interés en la gestión institucional, con el fin de establecer estrategias de responsabilidad social.
- i. Promover el derecho a un trato digno y de calidad bajo los principios de respeto, responsabilidad, solidaridad, equidad, igualdad, oportunidad y participación, facilitando la relación de los ciudadanos con los trámites y servicios que ofrece la entidad.

VALORES INSTITUCIONALES - CÓDIGO DE INTEGRIDAD

- a. **Honestidad:** Actuación propia del sujeto con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.
- b. **Respeto:** Es el reconocimiento y legitimación del otro en sus derechos y deberes, en sus diferencias sociales, culturales, físicas, de pensamiento y opinión. Implica establecer el límite de nuestras posibilidades teniendo como punto de partida el espectro de posibilidades de los demás, por lo que está íntimamente relacionado con la tolerancia.
- c. **Compromiso:** Es la conciencia de la importancia que para una persona tiene el rol como servidor público y a su vez, es tener la disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- d. **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo, de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- e. **Justicia:** Actuar con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

JUSTIFICACIÓN

Según el Acuerdo 257 del 30 de noviembre de 2006, expedido por el Concejo de Bogotá, mediante el cual se dictan normas básicas sobre la Estructura, Organización y Funcionamiento de los Organismos y de las Entidades de Bogotá, Distrito Capital y se expiden otras disposiciones, en su artículo 53 se estableció como objeto del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, “garantizar el derecho a la participación ciudadana y propiciar el fortalecimiento de las organizaciones sociales, atendiendo las políticas, planes y programas que se definan en estas materias”.

El presente Plan Institucional de Capacitación, se encuentra conforme lo establecido en la Ley 909 de 2004, el decreto ley 1227 de 2005, la Ley 1960 de 2019 y en especial lo referente a lo contenido en el Decreto 1083 de 2015, que trata del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNF), el cual presenta las estrategias contenidas en el mencionado plan y que están basadas en un enfoque por competencias, dando continuidad a los lineamientos normativos y al desarrollo del modelo de Empleo Público en Colombia.

Con el fin de priorizar las necesidades de capacitación para las vigencias 2020 – 2023, se aplicó a los servidores de la entidad una herramienta de recolección de información de acuerdo con las siguientes actividades:

1. Se elaboró una encuesta de necesidades de capacitación, la cual fue diligenciada por 62 (57%) de los 108 servidores y servidoras que hacen parte de la planta de personal del IDPAC. Esta se fundamentó en los tres ejes temáticos del PNF (Plan Nacional de Formación) en cuanto a las dimensiones del Ser, Saber y Hacer que se enmarcan en la guía emanada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
2. Se realizó una reunión con los integrantes de la comisión de personal con el fin de identificar las necesidades de capacitación internas y externas que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades de los servidores y servidoras de la entidad.
3. Se envió una comunicación interna a las Subdirecciones, Gerencias y Oficinas Asesoras, para que de acuerdo con sus necesidades realizaran reuniones con sus equipos de trabajo y a partir de ello programarán las capacitaciones al interior de sus dependencias y las que puedan brindar al interior de la entidad para todos los servidores fortaleciendo el Ser, Saber y Hacer como conocimiento colectivo.

Como resultado de la necesidad de formación evidenciada en el análisis de las encuestas aplicadas a los servidores públicos del IDPAC y en concordancia con esquema del Plan Nacional de Formación y Capacitación, la entidad elaboró el plan de capacitación vigencia 2020-2023 con base en los tres (3) ejes temáticos, bajo un modelo de capacitación, formación y entrenamiento enfocado en obtener una profesionalización y el desarrollo de los servidores públicos, que mediante una gran variedad de herramientas metodológicas y de diferentes recursos se logre formar de manera múltiple y específica a un grupo de servidores con competencias profesionales en situaciones diversas, que genere estrategias e instrumentos de evaluación de las competencias mediante la articulación de lo cualitativo con lo cuantitativo.

Dicha formación les permite a las entidades afrontar situaciones adversas e impulsar el desarrollo de nuevos conocimientos que respondan a las necesidades de sus grupos de trabajo. Para ello, la formulación y ejecución de los planes y programas de capacitación institucionales deben: Estimular actitudes innovadoras, generar competencias individuales y colectivas orientadas al aprendizaje, establecer mecanismos para la valoración



y desarrollo de competencias atados a los mecanismos de evaluación del desempeño (evaluación del desempeño, acuerdos de gestión e índices que midan el desempeño institucional).

Dicho esto, resulta importante mencionar que uno de los ejes temáticos es “la gobernanza para la paz”, la cual gira en torno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones y en su implementación, así como a las estructuras que se han preparado para poder implementar las decisiones.

A partir de lo anterior, la introducción de la “Gobernanza para la paz” en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar uniones en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos.

Dentro del contexto de “Gestión del Conocimiento”, los activos de naturaleza intangible como el aprendizaje le pueden ofrecer a las entidades un valor importante que les permita diferenciarse de manera clara en el sector. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que, mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento, proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial.

La incorporación de este eje al Plan Institucional de Capacitación permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. Finalmente, el esquema de la gestión del conocimiento en el ámbito organizacional público ilustra las ideas planteadas sobre la orientación que debe tener la formación y capacitación en materia de aprendizaje organizacional. Este nuevo esquema permite transformar el actual paradigma organizacional y cultural para propiciar así entidades públicas flexibles e innovadoras.

En cuanto al eje temático de “Creación de valor público”, el concepto de valor conduce al último fin de la gestión pública, producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad, con este eje se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque renovado e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.





Con todo esto, el aprendizaje organizacional en las entidades públicas colombianas se presenta como una opción favorable para el desarrollo de programas de capacitación, formación y entrenamiento efectivos. El aprendizaje organizacional representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes para generar nuevo conocimiento, de igual manera, es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

OBJETIVOS

Objetivo Estratégico¹

Promover el desarrollo de capacidades, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de competencias laborales y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva que contribuya al cumplimiento de la misión de la entidad, a la mejor prestación de los servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo integral del funcionario.

Objetivos de Gestión

- Contribuir a la formación y capacitación, con el fin de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo de los servidores públicos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal.
- Actualizar a los servidores públicos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal sobre los principios de la administración pública, el marco general de la gestión pública y en todos los campos del servicio que le son propios.
- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la formación de los servidores públicos.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.

¹ Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC):
Profesionalización y Desarrollo de los servidores públicos.





- Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de la Entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia en su artículo 53 “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, situación más favorable en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

- Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003.

En el capítulo segundo, la carta establece los criterios orientadores y principios rectores. El numeral 37, concerniente al Desarrollo, indica que “los sistemas de función pública deben incorporar mecanismos que favorezcan y estimulen el crecimiento de las competencias de los empleados públicos, mantengan alto su valor de contribución y satisfagan en lo posible sus expectativas de progreso profesional, armonizando éstas con las necesidades de la organización. Los empleados públicos deberán recibir la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento, para apoyar su crecimiento profesional y para afrontar los cambios organizativos”.

- Decreto Ley 1567 de 1998

Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. “Artículo 2. Sistema de Capacitación. Créase el Sistema Nacional de Capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor



capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios". "Artículo 4. Definición de 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".

- Principios Rectores.

De conformidad con lo establecido en el Ley 1567 de 1998 artículo 6, la capacitación de los Servidores Públicos atiende los siguientes principios:

- Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

- h. **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i. **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.
- j. **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

NORMATIVIDAD APLICABLE

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, se sustenta en la normatividad vigente para las entidades estatales y en los lineamientos técnicos que garantizan la consecución de los objetivos del Estado colombiano. Dicho esto, las normas aplicables al plan son:

- Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

“Artículo 1. Campo de Aplicación. El presente Decreto - Ley se aplica a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades regidas por la Ley 443 de 1998.

Artículo 2. Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios. (...)

Artículo 4º. Definición de 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

- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
“Artículo 15, Numeral 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: (...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación. (...)”
Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1. La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Numeral 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño”.
- Ley 1960 de 2019 "Por El Cual Se Modifican La Ley 909 De 2004, El Decreto-Ley 1567 De 1998 Y Se Dictan Otras Disposiciones".
“Artículo 3. El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 ' quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. 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.
Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación”.
- Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004”.
“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades

y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

Artículo 2.2.9.4 Red Institucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, confórmese la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programa la Red cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005).

Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, artículo 1)”.
● Decretos-ley 770 y 785 de 2005.

- Decreto 815 de 2018. “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados públicos para el desarrollo de Competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

MARCO CONCEPTUAL

Esta sección se organiza a partir de cinco preguntas fundamentales:

1. Los propósitos: para qué capacitar
2. Los sujetos de aprendizaje: a quiénes capacitamos y en qué contexto (dónde)
3. El contenido de la acción: en qué capacitamos
4. Los medios y metodologías: cómo capacitamos,
5. Las maneras de valorar la efectividad: cómo evaluar nuestra capacitación

I. Para qué. Nuestros propósitos

La capacitación y la formación (CyF) son, en esencia, procesos educativos. La CyF constituyen acciones educativas intencionales en entornos organizacionales cuyos actores principales –receptores participantes y activos- son servidores(as) públicos(as). El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es, por tanto, un instrumento de gestión educativa que apunta a un conjunto de objetivos y metas estratégicas de la entidad.

La gestión es integral: involucra aspectos pedagógicos y operativos marchando de manera coherente, articulada y planificada. No obstante, los recursos financieros y esfuerzos operativos giran en torno a un solo propósito: lograr un cambio deseado en la entidad a partir de un conjunto de aprendizajes concretos y previamente definidos.

Se construye un PIC para transformar el presente y llegar a una situación deseada en el futuro.

“La planificación puede ser entendida como un ejercicio consciente y sistemático de la libertad, por contraposición a la improvisación y a la resignación de ante el transcurrir y devenir de los acontecimientos. La planificación es un método de acción sistemático destinado a producir un cambio en el rumbo de los acontecimientos, a partir de las conclusiones del diagnóstico, y apuntando a un objetivo de cambio establecido conjuntamente por los actores involucrados”. (Uranga, 1998)



II. ¿A quiénes y en qué contexto capacitamos?

¿En qué contexto capacitamos?

Se responde esta pregunta desde tres niveles de análisis: entidad, país y mundo.

¿Dónde estamos en Colombia?

El reciente Plan Nacional de Formación y Capacitación (DAFP, 2017) ofrece un enriquecedor diagnóstico de la situación en las entidades de orden nacional y territorial. Este PIC se orienta desde los tres ejes temáticos propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública:

- Gestión del Conocimiento
- Creación de Valor Público
- Gobernanza para la Paz

¿Dónde estamos en el mundo?

Francisco Longo, redactor de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, expresaba en su presentación del pasado Congreso Internacional “Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá” (2017), que la función pública en Iberoamérica era semejante a un “gran elefante en la sabana global digital” que “ha ido cambiando mediante adaptaciones graduales que no han transformado en profundidad sus estructuras de poder y sus modos de funcionamiento”, lo cual conduce a la siguiente pregunta: “¿Podrá seguir contemplando los cambios desde lejos?”.

El mundo se ha transformado. La globalización y digitalización han impuesto nuevos paradigmas culturales. La sociedad industrial basada en la centralización del conocimiento ha cedido su lugar a una sociedad donde los ciudadanos juegan un rol activo como productores de información y conocimiento. En la Web 1.0. -y otros medios tradicionales de comunicación- el saber se compartía unidireccionalmente. La web 2.0. ha abierto las puertas para que cualquier ciudadano, con acceso a Internet y un mínimo de competencias tecnológicas, pueda construir, compartir, crear y acceder a información como nunca en la historia reciente de la humanidad.

Las transformaciones impactan el mundo laboral también. La nanotecnología, la inteligencia artificial, las neurociencias, los modelos de economía colaborativa -peer to peer-, entre otros, traen consigo a una eliminación de antiguos empleos y a una apertura de nuevos cargos en la mayoría de los sectores económicos. La velocidad de los avances tecnológicos y culturales ejerce una presión sobre la fuerza laboral mundial. Buena parte de los conocimientos y habilidades técnicas que los trabajadores aprendieron hace 10 años, seguramente han avanzado o mudado en sus métodos y comprensiones.

Este PIC, por tanto, busca liderar en la entidad el desarrollo de un talento humano:



- Preparado y actualizado en competencias técnicas transversales y específicos
- Adaptado a las necesidades de la sociedad del conocimiento
- En constante aprendizaje

¿A quiénes capacitamos?

El diseño de este PIC contempla y parte del reconocimiento de servidores públicos con las siguientes características:

1. Son adultos laboralmente activos en el Siglo XXI, y por tanto son partícipes de la sociedad del aprendizaje, del conocimiento y la información.
2. Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento o inducción
3. Tienen derecho y están obligados a participar en programas de capacitación y formación
4. Están limitados en su actuar por un conjunto de arreglos normativos, tales como el manual de funciones y competencias laborales, el código único disciplinario, entre otros.

Desde el punto de vista de la andragogía, y en términos generales, la condición de adultez implica para los procesos educativos:

- Considerar su experiencia: Los procesos educativos deben partir de y apoyarse en el acumulado de experiencias del adulto. Su biografía determina el aprendizaje.
- Aplicación inmediata: Los temas o contenidos vistos deben tener una aplicación cercana e inmediata en el tiempo. Los adultos no aprenden algo "para aplicarlo algunos años más adelante".
- Demandas del entorno institucional: Los roles sociales y exigencias del entorno determinan los intereses de aprendizaje.
- Mayor autonomía. Los adultos cuentan con un margen más amplio de autonomía frente a la participación (los niños y niñas son usualmente obligados a estudiar).
- Horizontalidad: Las relaciones educativas e institucionales se esperan más bidireccionales y participativas.

III. ¿En qué capacitamos?

Los programas de aprendizaje buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencias. Es necesario aclarar el contexto de los conceptos que orientan el PIC, pues los términos que se usan nunca son neutros -aún menos en el campo de la educación- y poseen <<de atrás>> una visión particular; una postura implícita sobre el proceso de enseñar y aprender.

En este apartado se generan comprensiones comunes sobre los conceptos de:



- a. Aprendizaje
- b. Capacidades
- c. Competencias.

- Aprendizaje

El pilar fundamental de la educación es el aprendizaje. El aprendizaje es un fenómeno situado con una ubicación temporal (histórica), espacial (geográfica) y estructural (en las instituciones): cualquier cambio real en el aprendizaje tiene un efecto –identificado o no– en las prácticas sociales y culturales, ya sea para perpetuarlas (reproductivas) o modificarlas (transformativas). Es un proceso profunda y sencillamente cotidiano.

En el presente PIC se concibe el aprendizaje como un conjunto de transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores con su entorno social, cultural y material. La visión tradicional del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos.

Las consecuencias prácticas de esta comprensión para la formulación del PIC y las metodologías son sustanciales. Se organizan procesos de capacitación y formación cuyos contenidos y temáticas guardan estrecha relación con la cotidianidad laboral de los servidores. Los aprendizajes que se promueven son:

- a. Significativos: convocan sus conocimientos previos, biografías, intereses y necesidades de sus labores diarias (de ahí la importancia de un buen diagnóstico).
- b. Transferibles: Tienen una aplicación práctica y efectiva en la entidad.

Nuestros programas de aprendizaje usan metodologías que favorecen la generalización del conocimiento y habilidades a otros contextos.

Se apuesta por conocimientos profundos, no inertes. Aprendizajes aplicados, no memorísticos. Transferencia de saberes, no de información.

- Desarrollo de capacidades.

El presente PIC parte del enfoque de capacidades del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y, por tanto, se orienta desde los siguientes principios:

- a. Perspectiva del potencial: Los servidores y las entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar.
- b. Generación de transformaciones: se espera cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes que promuevan el empoderamiento de las entidades y sus servidores.



- c. Expertos de nosotros mismos: Las soluciones externas promueven la apropiación interna de saberes y habilidades (baja dependencia de <<expertos>> externos).
- d. Centrado en proceso: Las acciones de capacitación parten de una mirada sostenida, estructurada y coherente; a largo plazo.
- e. Perspectivas colectivas, no individualistas: El paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.

- Fortalecimiento de Competencias.

Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones. El conocimiento intelectual es solo una de nuestras facetas.

Se parte de un enfoque general por competencias que propone tres dimensiones:

- a. Conocimientos: Saber/Saber

Formación es distinto a información. Se buscan conocimientos profundos, no superficiales. El primero, involucra un aprendizaje memorístico de información que se integra a la persona, pero que no permite una aplicación práctica y significativa en entornos fuera del proceso de aprendizaje. El segundo implica la aplicación, generalización o transferencia efectiva de la información a los retos, problemas o situaciones cotidianas en las entidades.

- b. Actitudes (Saber/Ser)

Las actitudes son tendencias de comportamiento que envuelven estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas. Al respecto Ignacio Pozo (1996) señala: "Gracias a las actitudes no sólo definimos nuestra posición ante el mundo (somos del Madrid o del Barça...) sino que nos identificamos con el grupo social del que formamos parte. Las actitudes nos proporcionan una identidad social, que es muy necesaria para definirnos e identificarnos nosotros mismos. Las actitudes son nuestro D.N.I. social." (p. 9)

- c. Habilidades (Saber/Hacer)

Las habilidades son conjuntos de destrezas que permiten adaptarse al entorno, resolver problemas y actuar efectivamente sobre el mundo. Habilidad para programar, montar bicicleta, cepillarse los dientes. Están íntimamente ligadas a la imitación y práctica reiterada. La repetición conlleva a que éstas se desenvuelvan <<en automático>>.

Se establecen, entonces, las siguientes diferenciaciones conceptuales:

- Capacidades no son lo mismo que competencias. La primera incluye a la segunda.
- Competencias no es equivalente a habilidades. La primera incluye a la segunda.
- Destrezas no es lo mismo que habilidades. La primera incluye a la segunda.

- Información es distinto a conocimiento. La primera es la base de la segunda.

IV. ¿Cómo capacitamos?

- Tipos de acciones formativas

Luego de aclarar el para qué, a quiénes (y dónde) y el qué, se establecen los medios a través de los cuales se desarrollan –pedagógicamente hablando– las acciones de capacitación. El DAFP reconoce tres tipos de programas de aprendizaje: Inducción (hasta 100 horas), Entrenamiento y Capacitación (hasta 160 horas).

- Modalidades de capacitación

Se consideran tres modalidades:

- a. **Presencial:** Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.
- b. **Virtual:** Proceso educativo que se desarrolla a través de una mediación tecnológica digital y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espaciotemporal.
- c. **Mixta:** Proceso educativo que se desarrolla a través una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.

No se considera a una capacitación de carácter mixto cuando se desarrolla una capacitación predominantemente presencial, acompañada de la revisión de algún material digital. Tampoco aplica el término “mixto”, cuando se desarrolla un proceso educativo predominantemente virtual y el participante asiste ocasionalmente a un proceso presencial de sensibilización o de evaluación.

- Principios Metodológicos

¿Qué retos metodológicos impone la sociedad del conocimiento y la información? Cualquier servidor con competencias tecnológicas básicas puede acceder a conferencias, artículos, infografías e informes sobre los temas de su interés ¿Qué valor agregado pueden contener los espacios formativos? ¿Qué pueden encontrar los servidores en los procesos de CyF (que no pueden hallar por sí mismo)?

La UNESCO (2015) propone, en uno de sus documentos de trabajo denominado “The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century”, un conjunto de lineamientos metodológicos generales, respaldados por evidencia empírica y sólidos fundamentos teóricos, para desarrollar programas de aprendizaje. Los siguientes principios metodológicos orientan los programas de aprendizaje del presente PIC:

1. Profundidad más que extensión.

Las metodologías se enfocan a generar resultados educativos de calidad. Su objetivo no se reduce a mostrar indicadores cuantitativos basados en número de servidores(as) atendidos(as).

Dicha calidad se promueve cuando se cuenta con formadores:

- a. Altamente competentes
- b. Sinceramente comprometidos con el desarrollo del servicio civil
- c. Expertos en el uso de pedagogías activas (que promueven conocimientos profundos, no inertes)

2. Aprendizaje colaborativo

Partiendo de los principios de la andragogía y del desarrollo de capacidades, arriba mencionados, se parten de las siguientes premisas:

- a. Los servidores cuentan con experiencias valiosas,
- b. Las entidades y sus colaboradores son expertos de sí mismos
- c. La visión es colaborativa y no individualista.

En ese sentido, el presente PIC plantea espacios para promover el mutuo aprendizaje, el reconocimiento y sistematización del saber, la gestión del conocimiento que se halla implícita en las prácticas cotidianas. Los espacios de aprendizaje van más allá del simple hecho de “dictar una clase” o “dar una conferencia”.

3. Personalización del aprendizaje

Una misma estrategia no es funcional para todos los servidores, a razón de la diversidad misma del ser humano: niveles de habilidad, intereses, inteligencias múltiples, estrategias de aprendizaje, canales de comunicación. En este sentido, el presente PIC dispone de técnicas diversas de enseñanza.

Desde este punto de vista, el aprendizaje personalizado no significa disponer un docente para cada servidor. Las estrategias de capacitación abren las puertas a favorecer la autonomía en el aprendizaje, usar distintos canales de comunicación (escrito, audio, video), favorecer la interacción entre servidores(as) y crear metodologías colaborativas, espacios de retroalimentación y creación de redes de aprendizaje desde intereses comunes. Creatividad, diversidad y autodeterminación son palabras que describen muy bien este principio metodológico.

4. Aprendizaje desde proyectos y basado en problemas

Este principio metodológico –mencionado en la Guía Metodológica del DAFP - se basa en tres premisas:

- a. Los estudiantes se responsabilizan y controlan su propio proceso de aprendizaje.
- b. Los estudiantes diseñan y construyen soluciones a problemas de la vida real
- c. El trabajo se realiza en pequeños grupos.

El aprendizaje basado en problemas y proyectos es una vía efectiva para ser coherentes con la concepción de aprendizaje expuesta más arriba: un aprendizaje situado e íntimamente anclado a la cotidianidad; un aprendizaje de conocimientos profundos, significativos y transferibles a contextos reales.

5. Promover el aprendizaje sin fronteras (cualquier lugar, cualquier momento)

Desde hace décadas, ha sido claro para la pedagogía que el aprendizaje va más allá de los espacios que la escuela o el trabajo plantean. La entidad es un espacio de aprendizaje para la vida y en la vida. Tanto las conferencias de dos horas, donde un experto comunica lo que sabe a un público masivo, como el café, los medios de divulgación interno, el quehacer de los equipos de trabajo, son todos espacios de aprendizaje. El presente PIC busca aportar a la construcción de culturas de aprendizaje en la entidad.

V. Cómo evaluar

- Evaluación formativa

El término evaluación es distinto al de calificación. Se espera que los formadores desarrollen procesos de evaluación formativa que permitan monitorear y fomentar el aprendizaje de los servidores (as). No se educa para evaluar. Se educa para aprender. La evaluación formativa es un enfoque didáctico sugerido para todos los formadores.

- Evaluación institucional

“Los esquemas de evaluación más utilizados se concentran en la gestión de la capacitación. El 99% de las entidades tanto del nivel nacional como territorial no evalúan el impacto de la capacitación, ni los conocimientos adquiridos y, menos aún, la aplicabilidad en el puesto de trabajo.” (p. 38. DAFP, 2017).

A nivel institucional se sugiere revisar la propuesta de la Guía Metodológica del DAFP (2017), en donde se proponen los niveles de satisfacción, apropiación de conocimientos, aprendizaje de habilidades, aplicaciones de lo aprendido, indicadores del colaborador e impacto financiero en la entidad. En este punto es fundamental aclarar que todos los procesos deben ser evaluados en al menos uno de los niveles. Dependiendo del grado de

madurez y consistencia en el tiempo de los procesos formativos, se podrá aplicar niveles de evaluación cada vez más profundos.

GLOSARIO

- **Capacitación:** De conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, es 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.
- **Formación:** Es entendida en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa, y encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano.
- **Educación no formal:** Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

Para la consecución de un mejor Estado, se requiere como fundamento la profesionalización de la función pública, la cual debe estar alineada con la estrategia organizacional, donde las competencias laborales son elementos esenciales para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, otorgándole un reglón especial a la formación y capacitación como condición fundamental para alcanzar el cumplimiento misional institucional.

- **Programas de Inducción y Reinducción:** Es entendido cómo aquellos programas que están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público (Ley 909 de 2004).

Los programas de inducción están orientados a crear identidad y sentido de pertenencia con la entidad, y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los (4) meses siguientes a su vinculación.

Los programas de reinducción están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán

por lo menos cada (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios.

Dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana, control social y corresponsabilidad.

- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, las necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas (Circular Externa No.100-010 de 2014 del DAFP).

Competencia: “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC -2008 -DAFP).

- **Competencias Funcionales:** De acuerdo con el artículo 2.2.4.5 del Decreto 1083 de 2015, “las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:
 - Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.
 - Los conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo.
 - Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.
 - Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados”.
- **Competencia Laboral:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y los resultados del sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos (saber), destrezas, habilidades (hacer), valores, actitudes y aptitudes (ser). De acuerdo con el DAFP, las entidades públicas del orden territorial y nacional podrán apoyarse en las propuestas que realice el sector.

- **Competencias Comportamentales:** Las competencias comportamentales están relacionadas con la dimensión del ser de la persona y de conformidad con el artículo 2.2.4.6 del Decreto 1083 de 2015, estas se describen teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Responsabilidad por personal a cargo.
 - Habilidades y aptitudes laborales.
 - Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
 - Iniciativa de innovación en la gestión.
 - Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

Teniendo en cuenta esta información y con base en la norma vigente, las competencias se clasifican en: competencias comunes a los servidores públicos y competencias comportamentales por nivel jerárquico.

ENFOQUE PEDAGÓGICO

I. Nota inicial:

¿Puede una teoría de aprendizaje o enfoque pedagógico abarcar la diversidad de factores involucrados en los programas de capacitación de la entidad? No.

La caída de los grandes relatos modernos que trataban de explicar el funcionamiento de lo social y lo psicológico, ha dado paso al reconocimiento de las teorías como narrativas históricamente situadas, al uso pragmático de enfoques, a la identificación de principios comunes y a una contextualización de todo saber en función de las necesidades de los espacios locales.

Esta postura posmoderna salva a este apartado de entrar en selvas estériles de discusión del grado de verdad teórica sin contemplar lo más importante: articular nuestros recursos y acciones para facilitar aprendizajes en los servidores. En otras palabras, se asume una postura pragmática donde la teoría seleccionada está al servicio del diseño y desarrollo de programas de formación y capacitación pertinentes y útiles para la entidad. Es una verdad al servicio de propósitos sociales e institucionales.

Esta postura pragmática no significa cambiar constantemente las apuestas o aceptar una actitud de "todo vale". El universo de conceptos se circunscribe a cuerpos conceptuales empíricamente validados y académicamente soportados que dan respuesta efectiva al aprendizaje de adultos en contextos organizacionales.

Como bien afirma Morin, "el conocimiento es navegar en un océano de incertidumbres a través de archipiélagos de certezas" (p. 43). Este apartado es un archipiélago de certeza para orientar las acciones de capacitación y formación.

II. Educación Tradicional:

La UNESCO describe cinco presupuestos de la educación tradicional como producto de los modelos propios de la primera revolución industrial. El enfoque pedagógico que asume el presente PIC pretende superar estas concepciones tradicionales que limitan los alcances y posibilidades de la acción creativa de educar. Los supuestos del enfoque tradicional son los siguientes:

1. Aprender es difícil:

La dimensión lúdica, la construcción de espacios cómodos y tranquilos y el disfrute en el proceso son señales negativas de una educación de buena calidad. La seriedad en los espacios de capacitación es símbolo inequívoco de que las cosas se están haciendo bien.

2. Para aprender es importante centrarse en el déficit:

La meta de los programas de aprendizaje es descubrir “lo que hace falta”, cubrir brechas e identificar deficiencias en los estudiantes. La evaluación a través de la calificación aprobatoria es en sí misma una buena manera de fomentar el aprendizaje.

3. “El aprendizaje es un proceso de transferencia y recepción de información”.

El rol de los estudiantes es memorizar y/o reproducir lo que escuchan en las clases; lo que comunica el facilitador se concibe normalmente como la verdad. Este principio sitúa al docente como centro del proceso educativo.

4. El aprendizaje es un fenómeno individual y solitario.

Los seres humanos aprenden más y mejor cuando se plantean tareas o se desarrollan acciones para desarrollar en solitario. La interacción, el interaprendizaje y la construcción colectiva pasa a un segundo plano (y además distrae).

5. “El aprendizaje es un proceso lineal”

Los procedimientos, técnicas, herramientas y soluciones que se enseñan tienen una misma secuencia lógica. Los problemas tienen una única forma de ser solucionados y normalmente es la que muestra el docente.

6. El aprendizaje es un proceso racional

Lo afectivo y motivacional no determinan el aprendizaje. El proceso de enseñanza se debe enfocar en la dimensión racional de los seres humanos, puesto que es ésta la que promueve el desarrollo y la productividad.

El presente PIC selecciona a los enfoques constructivista y construccionista social como ejes teóricos y metodológicos que sientan las bases para superar los supuestos de la educación tradicional. A continuación, se describen dichos enfoques bajo una misma sombrilla “constructivista”.

III. Constructivismo y Socio Construccionismo

La bibliografía sobre el constructivismo es extensa. Algunos enfoques son altamente biológicos), otros se centran en principios y procesos de elaboración del conocimiento desde el sujeto, hasta corrientes que sitúan la historia y el contexto socio cultural como determinante en la configuración de sujetos.

El constructivismo es una postura no mecanicista y no positivista del aprendizaje. Esto quiere decir que se asume que la apropiación del conocimiento no sucede por una simple comunicación de información o por una “abstracción” de los fenómenos del entorno como una “copia o reflejo” de la realidad. La realidad la construyen los sujetos activamente basadas en sistemas de creencias y prácticas derivadas de las posibilidades de su sistema nervioso, la biografía y las influencias culturales.

El constructivismo asume, por tanto, que:

- El actor central del proceso educativo es el estudiante.
- El objetivo del proceso educativo es el aprendizaje
- El estudiante es un sujeto activo, que construye el conocimiento (y no lo recibe pasivamente).
- El aprendizaje no ocurre aislado de las presiones, tensiones y factores políticos, culturales, sociales.
- El aprendizaje se fomenta cuando los estudiantes.

En términos didácticos (estrategias, técnicas y actividades de enseñanza), una postura constructivista implica que el aprendizaje se promueve cuando:

1. Se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores.
2. Los conocimientos previos de los servidores son activados.
3. Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
4. Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
5. Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral.

IV. Superación del modelo educativo tradicional

En contraposición a los seis supuestos sobre la educación tradicional, la postura constructivista y socio construccionista asume los siguientes principios:

1. “Aprender es un proceso natural” (p. 23, Ibidem):
Los seres humanos estamos dispuestos a aprender. Nuestro sistema nervioso central tiene la suficiente neuro-plasticidad como para modificar sus creencias y prácticas. El rol del docente es diseñar ambientes de aprendizaje suficientemente atractivos, significativos e interesantes que motiven a los estudiantes para aprender y desarrollarse integralmente. Se rescata la dimensión lúdica y afectiva como motores de la apropiación de conocimientos.
2. El aprendizaje se fomenta cuando se centra en el potencial (no solamente en el déficit):
Si bien es importante considerar aquello que es preciso mejorar o tener en mente las deficiencias o brechas de capacitación, la mirada debe ampliarse hacia aquello que, si funciona hacia las capacidades, posibilidades y recursos de los estudiantes. Considerar su saber, experiencias y diversidad de habilidades. El aprendizaje ocurre también desde una mirada apreciativa (ver enfoque de capacidades, PNUD, Sección: Lineamientos conceptuales).
3. “El aprendizaje es un proceso activo, no pasivo” (p. 23, Ibídem):
Formar no es informar. El rol del docente no es “dictar clase”. Los cursos virtuales no son bibliotecas de pdf. Los seres humanos aprenden cuando se les interpela, cuando se generan desequilibrios cognitivos, cuando se les invita a pensar críticamente, cuando los conocimientos se aplican y se prueban en la realidad, cuando se equivocan y se da la oportunidad de explorar. El cerebro no es un dispositivo de captura de información sin filtro. El cerebro es un obrero que construye activamente su realidad. Como es claro con las nuevas dinámicas de la Web 2.0., el ser humano no solamente consume información, sino también la produce activa y colaborativamente.
4. El aprendizaje es un fenómeno interaccional y social:
Sin cultura no hay aprendizaje. La inteligencia y el conocimiento están distribuidos. Cada individuo tiene algo por aprender y algo por enseñar. Los servidores públicos han acumulado un saber valioso, unas experiencias, que si se conectan y entrelazan dan origen a aprendizajes colectivos mayores y cualitativamente superiores. En la interacción las creencias se cuestionan, los paradigmas se amplían y las miradas se diversifican. La interacción social intencionada hacia el aprendizaje es una vía al desarrollo humano. Se dejan atrás las visiones competitivas y se abren las puertas a la cooperación,



a la colaboración para el mutuo aprendizaje. El docente diseña ambientes que promueven la interacción y el interaprendizaje.

5. El aprendizaje puede ser lineal y no lineal:
Las actividades, los problemas y los métodos planteados en los espacios de aprendizaje pueden tener una única vía de solución o desarrollo; o no. La verdad es relativa, se pone en discusión. El aprendizaje ocurre cuando se despierta la creatividad, la divergencia y la originalidad encaminada a un mismo propósito. Para este fin, las relaciones ocurren de manera horizontal y dialógica. Todo docente está abierto a la crítica, la conversación y la construcción colectiva y creativa del conocimiento.
6. El aprendizaje es un proceso racional, emocional y motivacional:
La razón es solo una de varias dimensiones humanas. Los seres humanos no aprenden de manera forzada. Sin motivación, sin curiosidad o interés no hay aprendizajes profundos. Es necesario involucrar el aspecto afectivo en el aprendizaje. Esto quiere decir que las capacitaciones deben capturar el interés de los estudiantes a partir del diseño de ambientes creativos y de la construcción de un sentido. Los sentidos se construyen al formular apuestas educativas cercanas a las necesidades e intereses de los servidores, esto es, apuestas significativas y pertinentes.

Así pues, son estas las apuestas teóricas que orientan los programas educativos del presente PIC. El objetivo de la entidad es diseñar, filtrar e implementar procesos de enseñanza altamente cercanos a los principios mencionados en este apartado.

IMPLEMENTACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Los planes de formación y capacitación son vitales para el desarrollo del personal en las organizaciones, de modo que, los objetivos que se establezcan para su ejecución, así como los criterios con que se seleccionan las actividades a implementar, deben basarse en las necesidades reales de los servidores.

ALCANCE

Los beneficiarios del presente Plan Institucional de Capacitación son los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción y los vinculados mediante nombramiento provisional del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, conforme a lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y la ley 1960 de 2019.





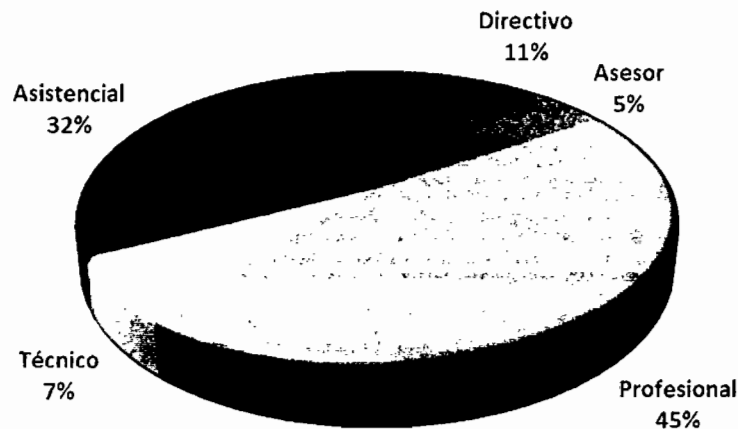
Adicional, los servidores se beneficiarán de los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñan.

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

El Instituto en este momento cuenta con una planta de personal conformada por (108) servidores públicos, distribuidos por niveles de la siguiente manera:

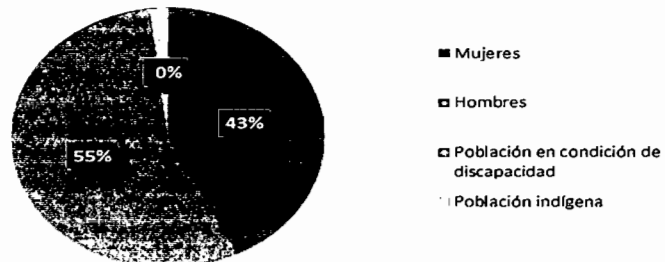
NIVEL JERÁRQUICO	No. DE CARGOS
Directivo	12
Asesor	5
Profesional	49
Técnico	7
Asistencial	35
TOTAL	108

PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO



CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN DEL IDPAC	
Mujeres	47
Hombres	61
Población en condición de discapacidad	2
Población indígena	0

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN DEL IDPAC



METODOLOGÍA

En el presente plan se utilizó el método cuantitativo el cual posee ciertas bondades, tales como: confiabilidad, validez y objetividad. En este sentido, se tiene en cuenta:

- a. **Población objetivo:** Los servidores que participaron en la aplicación de la encuesta de necesidades de capacitación, hacen parte de la planta global de la entidad. Dicho instrumento de recolección de información se realizó de manera física, la cual fue diligenciada por 62 (57%) de los 108 servidores y servidoras de la planta de personal de la entidad.
- b. **Técnicas y herramientas usadas:** Se realizó una encuesta, la cual cuenta con un formato de respuesta única, la cual se fundamentó en los tres ejes temáticos (Gobernanza para la paz, Gestión del conocimiento y Creación de valor público) del PNF (Plan Nacional de Formación y Capacitación) en cuanto a las dimensiones del Ser, Saber y Hacer que se enmarcan en la guía emanada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-.
- c. **Insumos utilizados:** La Secretaría General - Talento Humano solicitó mediante Circular Interna No. 004 de 2020 enviada a todos los subdirectores, jefes de oficina y gerentes de la entidad, la información correspondiente a las necesidades de capacitación evidenciadas para cada dependencia, en pro del mejoramiento y fortalecimiento de las competencias de los servidores en el ejercicio de la función pública y de la gestión y transferencia del conocimiento.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Una vez recolectada la información se procedió a realizar el análisis de los datos obtenidos por cada uno de los encuestados, tabulando la información correspondiente priorizando los temas más votados de acuerdo con la metodología utilizada en la aplicación del instrumento, así como la información de necesidades de capacitación remitidas por cada una de las áreas y/o dependencias de la entidad.

De esta manera, se consolidó la información que permitió identificar las necesidades de capacitación descritas en el presente plan, las cuales son el objeto de desarrollo por medio de las actividades de formación y capacitación para las vigencias 2020 -2023.

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

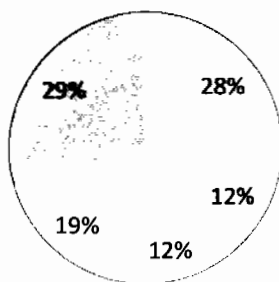
De acuerdo con el análisis de los datos obtenidos de las encuestas de necesidades de capacitación, por cada uno de los ejes temáticos se evidencia la siguiente información:

a. Necesidades de Capacitación Externa:

- Gobernanza para la paz: Inteligencia emocional (dimensión del ser); Optimización de recursos (dimensión del hacer); Principios y fines del Estado (dimensión del saber).
- Gestión del conocimiento: Gestión por resultados (dimensión del ser); Administración de datos (dimensión del hacer); Modelos basados en el Trabajo en Equipo (dimensión del saber).
- Generación de valor público: Servicio al ciudadano (dimensión del ser); Gerencia Estratégica (dimensión del hacer); Gestión presupuestal (dimensión del saber).

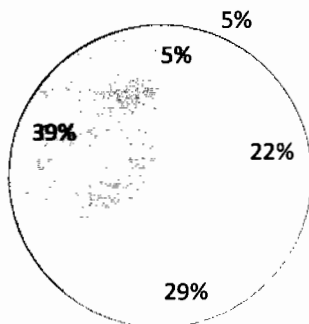
EJE TEMÁTICO I: Formación y Capacitación Gobernanza para la paz: Fomentar el Cambio público la formación, respeto y practica de los derechos humanos por convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana.	Dimensión del Ser	1. Habilidades comunicativas y de relacionamiento	16	El 29% de la población encuestada (17 funcionarios) manifiestan que la inteligencia emocional es una de las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia en términos de gobernanza para la paz. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 28% (16 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de habilidades comunicativas en el eje de Gobernanza para la Paz.
		2. Creatividad de los servicios	7	
		3. Vocación de servicio	7	
		4. Ética y transparencia	11	
		5. Inteligencia emocional	17	
	Dimensión del Hacer	1. Mecanismos de protección de los DDHH	3	El análisis de la muestra evidencia que, 23 funcionarios (39% de los encuestados) manifiestan que su tema de interés está relacionado con la optimización de recursos.
		2. Accountability	3	
		3. Mecanismos de participación ciudadana	13	
		4. Resolución de conflictos	17	
		5. Optimización de recursos	23	
	Dimensión del Saber	1. Derechos humanos	16	En la dimensión del Saber, la población encuestada muestra una inclinación significativa frente a las capacitaciones relacionadas con los principios y fines del Estado, lo cual evidencia la importancia que tiene para los funcionarios este tipo de sensibilización en un 39% (17 funcionarios). Este tema, seguido del relacionado con los derechos humanos en un 29%, lo cual resulta importante para el ejercicio del rol público en cuanto a la finalidad y la misión de la entidad.
		2. Principios y fines del estado	17	
		3. Enfoque de derechos	6	
		4. Dimensionamiento geografico espacial	9	
		5. Planificación y gestión de los recursos naturales	10	

EJE TEMATICO I: DIMENSIÓN DEL SER



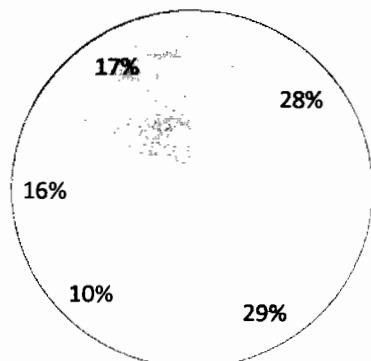
- 1. Habilidades comunicativas y de relacionamiento
- 2. Creatividad de los servicios
- 3. Vocación de servicio
- 4. Etica y transparencia
- 5. Inteligencia emocional

EJE TEMATICO I: DIMENSIÓN DEL HACER



- 1. Mecanismos de proteccion de los DDHH
- 2. Accountability
- 3. Mecanismos de participación ciudadana
- 4. Resolución de conflictos
- 5. Optimización de recursos

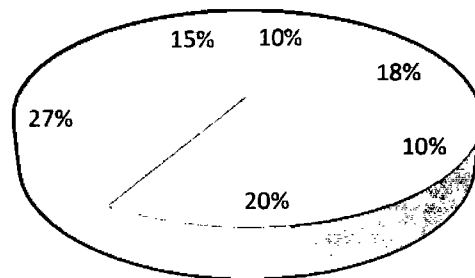
EJE TEMATICO I: DIMENSIÓN DEL SABER



- 1. Derechos humanos
- 2. Principios y fines del estado
- 3. Enfoque de derechos
- 4. Dimensionamiento geografico espacial
- 5. Planificación y gestión de los recursos naturales

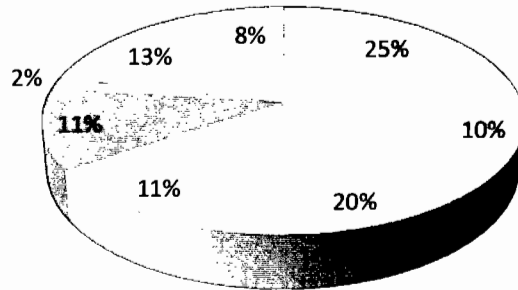
<p>Eje temático II - Formación y Capacitación Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de los recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.</p>	<p>Dimensión del Ser</p>	1. Orientación al servicio	6	<p>El 23% de la población encuestada (11 funcionarios) manifiesta que el trabajo en equipo es una de las temáticas que mejor representa la Formación y Capacitación de la Gestión del Conocimiento en cuanto al Desarrollo de mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 21% de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de gestión por resultados en el eje de la Gestión del conocimiento.</p>
		2. Innovación y experimentación	11	
		3. Flexibilidad y adaptabilidad al cambio	6	
		4. Trabajo en equipo	12	
		5. Gestión por resultados	16	
		6. Formas de Interacción	9	
	<p>Dimensión del Hacer</p>	<p>El análisis de la muestra evidencia que, 15 funcionarios (25% de los encuestados) manifiestan que su tema de interés está relacionado con la Administración de datos. Seguido del 20% de la población encuestada que manifiesta su interés por la capacitación en Gestión Contractual.</p>	1. Administración de datos	15
			2. Gestión de aprendizaje institucional	6
			3. Gestión Contractual	12
			4. Planificación y Organización	7
			5. Gestión de la información	7
			6. Mecanismos para la medición del desempeño institucional	1
			7. Cultura orientada al conocimiento	8
			8. Cambio cultural	5
	<p>Dimensión del Saber</p>	<p>En la dimensión del Saber, la población encuestada muestra una inclinación significativa frente a las capacitaciones relacionadas con los modelos basados en el trabajo en equipo, lo cual evidencia la importancia que tiene este tema para 18% (11 funcionarios). Este tema, seguido del relacionado con la innovación en un 15%, lo cual resulta importante para el ejercicio del rol público en cuanto a la visión y planeación estratégica de la entidad.</p>	1. Modelos basados en el trabajo en equipo	11
			2. Generación y promoción del conocimiento	5
			3. Estrategias de desarrollo	7
			4. Diversidad de canales de comunicación	2
5. Incremento del capital intelectual			2	
6. Procesamiento de datos e información			8	
7. Orientación a la calidad			6	
8. Innovación			9	
9. Razonamiento matemático			7	
10. Manejo de Sistemas de Información geográfico			3	

EJE TEMÁTICO II: DIMENSIÓN DEL SER



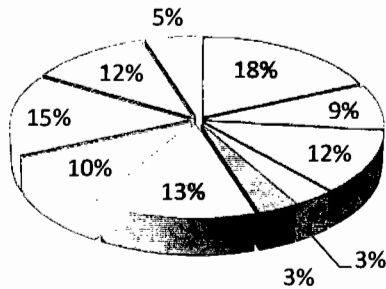
- 1. Orientación al servicio
- 2. Innovación y experimentación
- 3. Flexibilidad y adaptabilidad al cambio
- 4. Trabajo en equipo
- 5. Gestión por resultados
- 6. Formas de Interacción

EJE TEMATICO II: DIMENSIÓN DEL HACER



- 1. Administración de datos
- 2. Gestión de aprendizaje institucional
- 3. Gestión Contractual
- 4. Planificación y Organización
- 5. Gestión de la información
- 6. Mecanismos para la medición del desempeño institucional
- 7. Cultura orientada al conocimiento
- 8. Cambio cultural

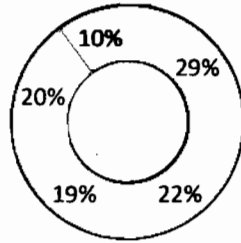
EJE TEMATICO II: DIMENSIÓN DEL SABER



- 1. Modelos basados en el trabajo en equipo
- 2. Generación y promoción del conocimiento
- 3. Estrategias de desarrollo
- 4. Diversidad de canales de comunicación
- 5. Incremento del capital intelectual
- 6. Procesamiento de datos e información
- 7. Orientación a la calidad
- 8. Innovación
- 9. Razonamiento matemático
- 10. Manejo de Sistemas de información geográfico

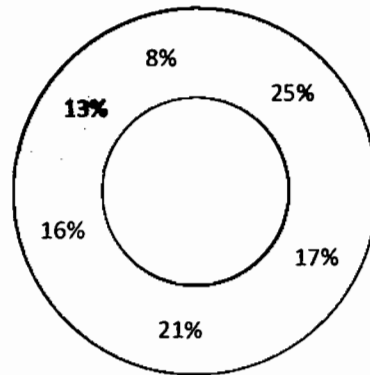
Eje temático III - Formación y Capacitación Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de la toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	Dimensión del Ser	1. Servicio al ciudadano	17	El 29% de la población encuestada (17 funcionarios) manifiesta que el servicio al ciudadano es una de las temáticas que mejor representa la Formación y Capacitación en Valor Público en cuanto al funcionamiento de la administración pública y de la toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 22% de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de calidad del servicio en el eje de valor público.
		2. Calidad del servicio	13	
		3. Desarrollo Humano	11	
		4. Liderazgo	12	
		5. Proactividad	6	
	Dimensión del Hacer	1. Gerencia estratégica	15	El análisis de la muestra evidencia que, 15 funcionarios (25% de los encuestados) manifiestan que su tema de interés está relacionado con la Gerencia estratégica. Seguido del 21% de la población encuestada que manifiesta su interés por la gestión del desarrollo del Talento humano.
		2. Gerencia Financiera	10	
		3. Gestión y Desarrollo del Talento Humano	13	
		4. Promoción del Liderazgo	10	
		5. Información de manera oportuna	8	
		6. Fortalecer la legitimidad	5	
	Dimensión del Saber	1. Consecución de recursos	0	En la dimensión del Saber, la población encuestada muestra una inclinación significativa frente a las capacitaciones relacionadas con la gestión presupuestal, lo cual evidencia la importancia que tiene este tema para el 23% (14 funcionarios). Este tema, seguido del relacionado con los logros, metas y propósitos organizacionales en un 18%, lo cual resulta importante para el ejercicio del rol público en cuanto a la satisfacción de las demandas de la sociedad frente a la entidad.
		2. Gestión presupuestal	14	
		3. Desarrollo Organizacional	4	
		4. Empoderamiento	6	
5. Derechos políticos y electorales		1		
6. Orientación estratégica		7		
7. Consecución de recursos		0		
8. Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos		9		
9. Rol del servidor público		4		
10. Solución de problemas		4		
11. Logros, metas, propósitos organizacionales		11		

EJE TEMATICO III: DIMENSIÓN DEL SER



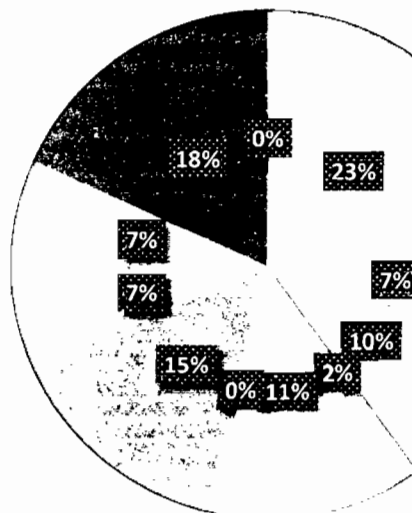
- 1. Servicio al ciudadano
- 2. Calidad del servicio
- 3. Desarrollo Humano
- 4. Liderazgo
- 5. Proactividad

EJE TEMATICO III: DIMENSIÓN DEL HACER



- 1. Gerencia estratégica
- 2. Gerencia Financiera
- 3. Gestión y Desarrollo del Talento Humano
- 4. Promoción del liderazgo
- 5. Flujo de la información de manera pública
- 6. Fortalecer la ligitimidad

EJE TEMATICO III: DIMENSIÓN DEL SABER



- 1. Consecución de recursos
- 2. Gestión presupuestal
- 3. Desarrollo Organizacional
- 4. Empoderamiento
- 5. Derechos políticos y electorales
- 6. Orientación estratégica
- 7. Consecución de recursos
- 8. Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos
- 9. Rol del servidor público
- 10. Solución de problemas
- 11. Logros, metas, propósitos organizacionales



b. Necesidades de Capacitación Interna:

En la capacitación interna se priorizan los temas relacionados con la gestión de las dependencias las cuales responden al Plan Estratégico del IDPAC, los objetivos del Plan de Acción para la presente vigencia y los planes de mejoramiento derivados de la Evaluación del Desempeño Laboral. Adicional, se tienen en cuenta los temas de capacitación solicitados por los jefes de dependencia a través del formato de actividades de capacitación interna, el cual debe ser remitido al área de Talento Humano.

EJECUCIÓN

PRESUPUESTO DISPONIBLE

Con el propósito de desarrollar el programa de Formación y Capacitación para la vigencia 2020 - 2023, todos los gastos que ocasione el cumplimiento del Programa de Formación y Capacitación se imputarán al código presupuestal 3-3-1-02-14 del rubro denominado Capacitación del presupuesto de gastos de la vigencia 2020 – 2023, el cual cuenta con un presupuesto disponible para el año 2020 de SESENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS (\$65.000.000).

CONCEPTO	PRESUPUESTO DISPONIBLE
Formación y Capacitación 2020	\$65.000.000

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El programa de Inducción y Reinducción tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de las personas con la entidad desde su vinculación a los cargos respectivos. Además, busca facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle al servidor la información necesaria para un mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando de esta manera el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. En este sentido, lo que se pretende es la generación y fortalecimiento





INSTITUTO DISTRITAL DE LA
**PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN
COMUNAL -IDPAC-**

- Afirmar el sentido de lo público como una responsabilidad de los servidores públicos al servicio del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores de la entidad y afirmar su formación ética como servidor público.
- Integrar a los servidores públicos en los espacios de participación y convivencia a través de las actividades culturales, lúdicas y deportivas.
- Informar a los servidores públicos sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias o de los puestos de trabajo.
- Identificar las características particulares y las funciones inherentes a cada uno de los cargos, así como las redes de interdependencia.
- Poner en conocimiento de los servidores públicos, las normas y las decisiones adoptadas para lograr una gestión administrativa óptima.

COMPONENTES

De acuerdo con los objetivos propuestos en el presente plan, existen los siguientes componentes:

- a. **Inducción misional:** Se refiere a la razón de ser de la entidad a través de su historia y de sus servidores públicos como personas al servicio de una Institución Distrital. Este tipo de inducción es impartida a funcionarios y contratistas que ingresan a la entidad por primera vez.
- b. **Inducción en el puesto de trabajo:** En este tipo de Inducción, las dependencias deben prestar atención a la socialización del empleado en su sitio de trabajo y a las indicaciones técnicas básicas para el óptimo desempeño de las funciones propias del cargo.
- c. **Reinducción:** Está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud e los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años, o antes, si las necesidades del servicio así lo requieren, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.





RESPONSABLES

El área de Gestión de Talento Humano en coordinación de la Oficina Asesora de Planeación, se encargarán de diseñar y aprobar los contenidos temáticos del programa de inducción (incluidos todos sus componentes: misional, inducción en el puesto de trabajo y reinducción) y ejecutará las actividades del programa de inducción y reinducción.

En este sentido, los contenidos mínimos son:

- La inducción misional e historia de la entidad.
- Políticas de la entidad.
- Deberes, derechos y obligaciones como servidores públicos al servicio del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal.
- El Plan Estratégico Institucional.
- La estructura administrativa del Instituto, funciones y competencias.
- Políticas y programas en materia de salud ocupacional, derechos y deberes en cuanto al sistema general de riesgos profesionales y procedimiento para el manejo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Bienestar Social.
- Sistema salarial y prestacional.
- Capacitación en cultura de la legalidad y la transparencia.
- Portafolio de atención al ciudadano.

PLAN DE ACCIÓN

El área de Talento Humano en coordinación con la oficina Asesora de Planeación son las responsables del programa de inducción y reinducción. Este programa debe atender en su diseño a una metodología que fomente la participación obligatoria de los servidores públicos de la entidad, con una evaluación clara y sistemática que permita los ajustes requeridos y la elaboración de un medio de divulgación y comunicación de fácil consulta en el cual se describirán los temas expuestos.

El proceso de Gestión de Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación, como responsables de la ejecución del programa de Inducción y reinducción, garantizarán su realización permanente en los siguientes términos:





- Las actividades de inducción se realizarán cada vez que se realicen nuevas vinculaciones o tres veces durante el año si las necesidades del servicio así lo requieren.
- Es responsabilidad del jefe de cada una de las oficinas, la inducción en el puesto de trabajo, siendo la primera actividad a la que asiste el funcionario (a), esta actividad debe durar por lo menos dos (2) días, dejando cómo constancia el formato de inducción y reintucción en el puesto de trabajo para funcionarios y/o contratistas IDPAC-GTH FT 192.
- El jefe de cada dependencia asumirá la inducción en el puesto de trabajo del funcionario que ocupe el cargo por traslado o nueva vinculación, propiciando procesos de empalme entre los funcionarios que incluyan el traspaso de bienes y suministros que sea necesario.

INDICADORES

Los indicadores son factores que permiten establecer el cumplimiento y logro de la misión, objetivos y metas del proceso de Gestión de Talento Humano. En este sentido, los indicadores formulados para la medición del Plan Institucional de Capacitación han sido diseñados en términos de la gestión operativa y administrativa del proceso, a saber:

de funcionarios de carrera administrativa y provisionalidad capacitados / # de funcionarios de carrera administrativa y provisionalidad inscritos en la capacitación * 100

de actividades de capacitación realizadas / # de actividades de capacitación planeadas * 100

de sensibilizaciones de inducción y reintucción realizadas / # de sensibilizaciones de inducción y reintucción planeadas * 100

Una vez realizada la medición correspondiente, el proceso de Gestión de Talento Humano entregará información regular sobre la calidad de la gestión, permitiendo de esta manera mayor eficiencia en la asignación de recursos y generando confianza en el desempeño de los funcionarios destinatarios del Plan Institucional de Capacitación.



