



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO.....	3
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
4. ALCANCE	4
5. NORMATIVIDAD.....	4
6. DEFINICIONES.....	5
7. ANTECEDENTES	7
8. MARCO DE REFERENCIA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025	19
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	19
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	19
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.....	19
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	19
EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.....	20
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	20
9. ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PIC 2025.....	20
10. PLAN DE TRABAJO	24
11. PRESUPUESTO.....	30
12. INDICADORES	30
13. CONTROL DE CAMBIOS	31
14. REVISIÓN Y APROBACIÓN	31

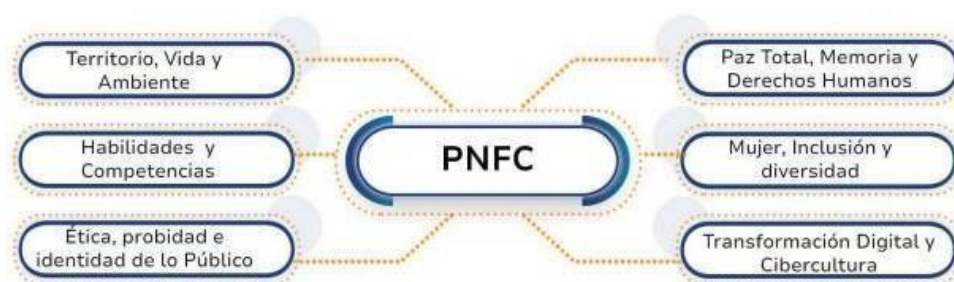
	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, en virtud del Decreto Ley 1567 de 1998 y sus modificaciones, particularmente el Decreto 1499 de 2022, tiene como propósito fomentar en la Entidad y en su personal una mayor capacidad de aprendizaje, orientada a la creación de nuevos conocimientos necesarios para el ejercicio de sus funciones. Este proceso se basa en los perfiles académicos y la experiencia adquirida, promoviendo el desarrollo de competencias laborales.

Considerando la Política de Empleo Público y la Política de Talento Humano A-GDH-DI-040, que reconoce al talento humano como el activo más valioso y su capacidad para generar activos intangibles, como el conocimiento, es fundamental establecer lineamientos internos para la capacitación y formación de los servidores públicos. Estos lineamientos deben favorecer el aprendizaje continuo y dinamizar los procesos del Estado desde la innovación.

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación 2025 del IDIPRON, se tomará como base el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, que orienta la capacitación del sector público a través de seis ejes fundamentales.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

Asimismo, en la elaboración del Plan Institucional de Capacitación para 2025, se tendrán en cuenta los resultados de la encuesta de necesidades de aprendizaje organizacional, así como los lineamientos del MIPG y el FURAG. Esto permitirá una adecuada articulación de los temas, enfocados en los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación, con el objetivo de potenciar las competencias del saber, saber hacer y ser de los servidores públicos de la Entidad.

2. OBJETIVO

Fortalecer las competencias de las servidoras y los servidores públicos(as) del IDIPRON, alineándolas con la misión, objetivos y visión institucional, para potenciar y ampliar sus habilidades en los ámbitos del ser, saber y saber hacer. Esto contribuirá a la mejora continua de los procesos y procedimientos misionales, favoreciendo la calidad del servicio y la atención a la ciudadanía.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Ofrecer una variedad de opciones de capacitación alineadas con cada eje de acción, brindando al servidor un panorama amplio y adecuado a su función, con el fin de mejorar y fortalecer sus competencias.
- Proveer las herramientas de formación necesarias según el nivel jerárquico de los servidores, para promover el aprendizaje organizacional y su desarrollo integral.
- Potenciar las capacidades individuales y colectivas mediante la gestión del conocimiento, contribuyendo al fortalecimiento de habilidades, aptitudes y actitudes que favorezcan un mejor desempeño tanto laboral como personal.

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación PIC está orientado al fortalecimiento de las competencias laborales, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño de las funciones de las servidoras y los servidores del IDIPRON.

5. NORMATIVIDAD

Norma	Descripción
Constitución Política de Colombia de 1991	<i>“Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”</i>
Ley 489 de 1998 modificada por el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	<i>“(…) Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones (…)”</i>
Decreto Ley 1567 de 1998, modificado por el artículo 1 del decreto Ley 894 de 2017.	<i>“Artículo 11. Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades: a. Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales. b. Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional”.</i>
Ley 909 de 2004 <i>“(…) Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones (…)”</i>	<i>“Artículo 16. Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, (...) Literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento. (...)”</i> <i>Artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores</i>
Ley 909 de 2004 <i>“(…) Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones (…)”</i>	<i>“Artículo 16. Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, (...) Literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento. (...)”</i> <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”.</i>

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	
	PLAN INSTITUCIONAL DECAPACITACIÓN	
Decreto 1083 de 2015	<i>(...) Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública (...)</i>	
Decreto 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	<i>“Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”</i>	

6. DEFINICIONES

Aprendizaje Basado en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo. (Glosario DAFP – 2022).

Aprendizaje Colaborativo: actividad grupal de intercambio de información, conocimientos, experiencias, dificultades e intereses, en la cual se aprende a través de la colaboración entre los integrantes del grupo, en una relación horizontal, como iguales. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012)

Aprendizaje organizacional: “el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento” (p. 54) (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017).

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

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (p. 55) (Reza, 2006; en: DAFP, 2017).

Dimensión Hacer: conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012).

Dimensión Saber: conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales. El desarrollo de esta dimensión debe propender por mantener funcionarios(as) interesados(as) por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012).

Dimensión Ser: conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de la Entidad. Esta dimensión es esencial para que las otras dimensiones puedan desarrollarse. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012).

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Entrenamiento: en el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: en los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Gestión del conocimiento: es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (p. 56) (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008; en: DAFP, 2017).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (p. 56) (Gobierno de Colombia, 2017; en: DAFP).

Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE: conjunto de acciones de aprendizaje de un grupo de empleados(as) para el desarrollo de competencias que mejoren el servicio de la Entidad. Surge de un problema del contexto laboral en el cumplimiento de la misión institucional (dificultad para obtener resultados laborales, no conformidades, retos institucionales) y se concreta en un plan de acción, con los objetivos, actividades y Cronograma, para resolver sus necesidades específicas de aprendizaje que contribuyan a transformar y aportar Soluciones a los problemas de su contexto laboral. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012).

Servidor público: toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (p. 56) (Constitución Política, 1991; en: DAFP, 2017).

Valor público: es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. Intangible Capital, (4), 296-312. (p. 56).

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

7. ANTECEDENTES

Para la construcción del Plan de Institucional de Capacitación se tuvo en cuenta:

Diagnóstico De Necesidades De Aprendizaje Organizacional (DNAO)

El instrumento construido se materializó en una encuesta de tipo cualitativo-cuantitativo de selección múltiple con tres preguntas abiertas, el cual se denominó “DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL 2025”, con el que se garantizó el análisis de las variables a partir de los seis (6) ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, con la siguiente estructura:

- Datos Generales: En las que se resaltó datos personales, vinculación, nivel jerárquico, grupo etario así como las necesidades de formación de cada funcionario, enfocadas desde la parte individual y del proceso colectivo al cual pertenece.
- Se construyen las preguntas, fundamentadas en las dimensiones del ser humano correspondientes al ser, el saber y el saber hacer, enfocadas en los seis (6) ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

La encuesta fue aplicada entre el 20 y el 26 de diciembre de 2024, a través de un formulario enviado por correo electrónico a los (as) funcionarios (as) de planta de la entidad. El formulario contenía 20 preguntas destinadas a evaluar el nivel de necesidades de aprendizaje de los empleados del instituto para el año 2025. Además, se enviaron dos recordatorios para incentivar la participación todo esto desde la cuenta institucional capacitacion@idipron.gov.co

Teniendo en cuenta las preguntas de selección múltiple de tipo cualitativo se desarrollaron a interpretación bajo un análisis descriptivo, las preguntas abiertas de tipo cuantitativo se abordaron desde un análisis estadístico. Como resultado, se recibieron un total de 136 respuestas, de las cuales 85 correspondieron a mujeres y 51 a hombres, la encuesta fue organizada de la siguiente manera:

- **Sexo.**

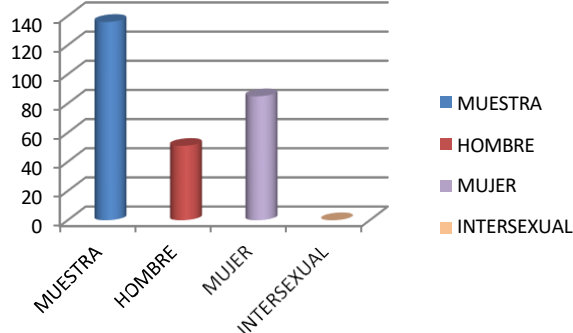
	No. Encuestas	%
Hombres	51	37,50
Mujeres	85	62,50
Intersexual	0	-
Total	136	100%



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

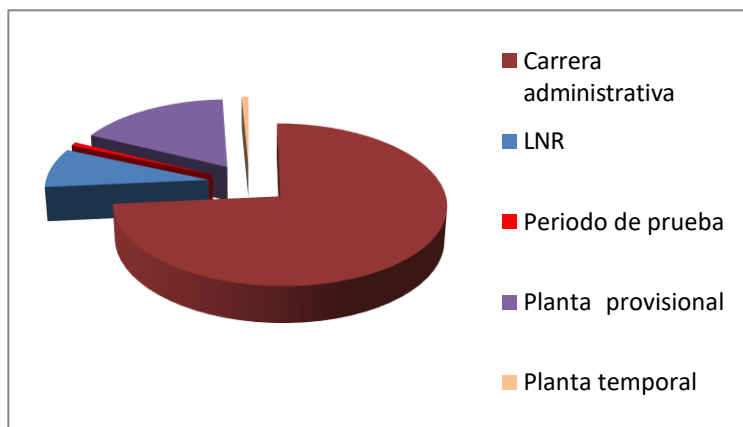
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



- Vinculación.**

Del total de personas encuestadas 100 son funcionarios de carrera administrativa, 11 son de libre nombramiento y remoción, 1 se encuentra en periodo de prueba, 1 de la planta temporal y las 23 personas restantes pertenecen a la planta provisional.

	No. Encuestas	%
Carrera administrativa	100	73,53
LNR	11	8,09
Periodo de prueba	1	0,74
Planta provisional	23	16,91
Planta temporal	1	0,74



- Nivel jerárquico.**

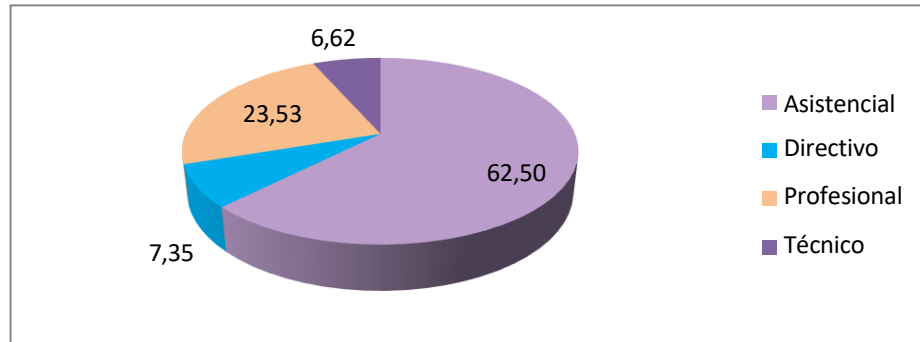
El nivel de participación de los (as) funcionarios se distribuyó de la siguiente manera: el 62,50% correspondió a funcionarios del nivel asistencial, seguido por el 23,53% de funcionarios del nivel profesional. Los niveles directivo y técnico presentaron una menor participación, con un 7,35% y un 6,62%, respectivamente.

	No. Encuestas	%
Asistencial	85	62,50

GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

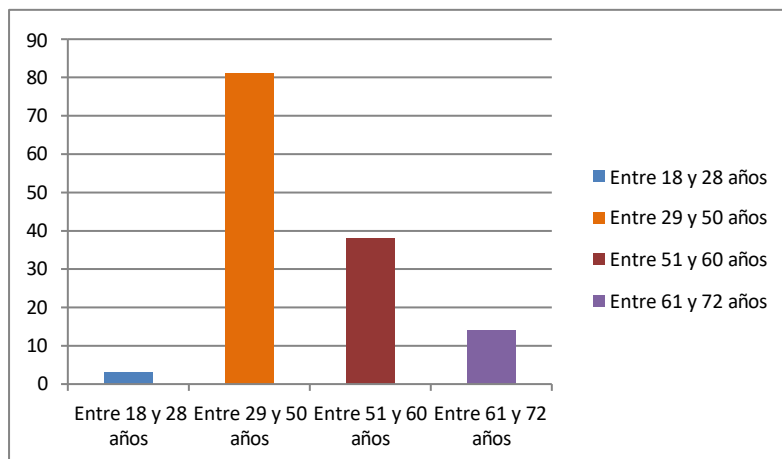
Directivo	10	7,35
Profesional	32	23,53
Técnico	9	6,62



• Rango de edad.

De los funcionarios participantes en la encuesta, la mayoría de los funcionarios tienen edades entre los 29 y los 50 años con un 59,56%, seguidos por funcionarios con edades entre los 51 y los 60 años con un 27,94%, un 10,29% con edades entre los 61 y 72 años, finalmente se presenta una muestra del 2,21% de funcionarios jóvenes que se encuentran entre los 18 y los 28 años de edad.

	No. Encuestas	%
Entre 18 y 28 años	3	2,21
Entre 29 y 50 años	81	59,56
Entre 51 y 60 años	38	27,94
Entre 61 y 72 años	14	10,29





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- **Área a la que pertenece,**

Se puede identificar que las dependencias del instituto que participaron en la aplicación de la encuesta fueron las que se relacionan a continuación:

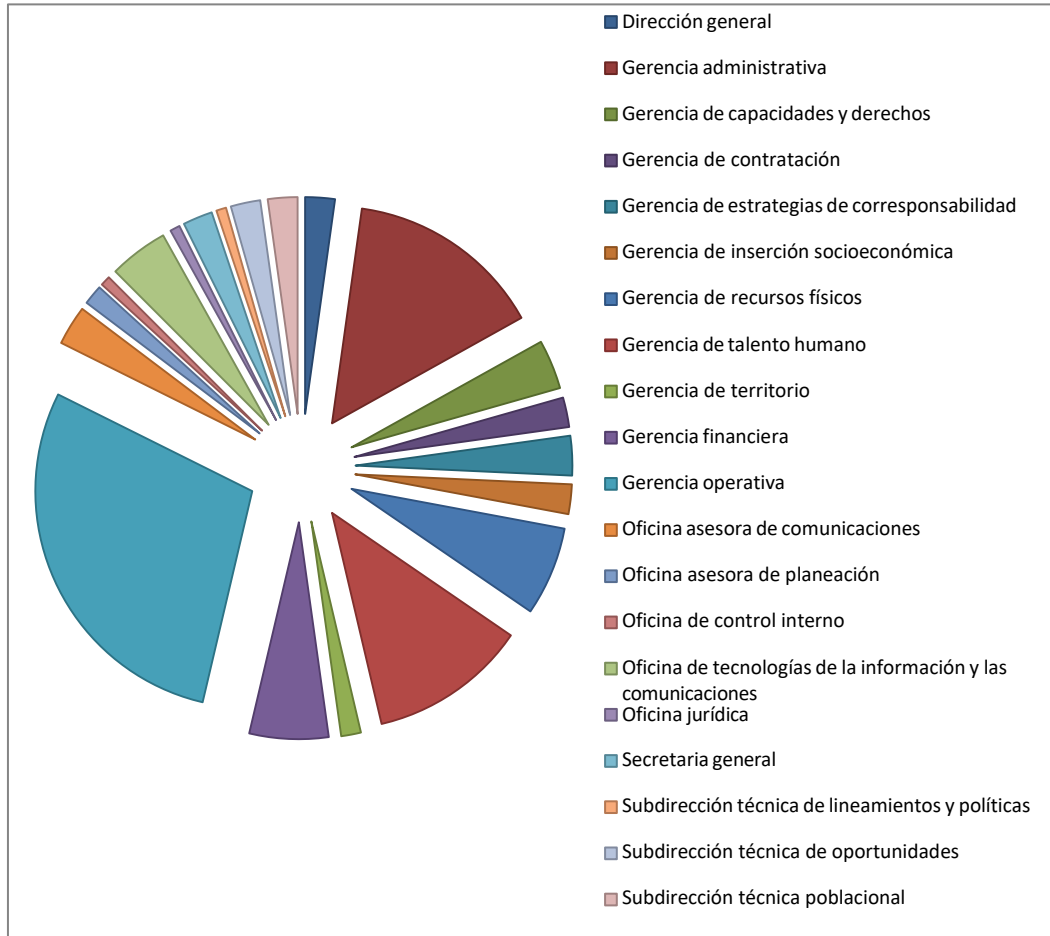
	No. Encuestas	%
Dirección general	3	2,21
Gerencia administrativa	20	14,71
Gerencia de capacidades y derechos	5	3,68
Gerencia de contratación	3	2,21
Gerencia de estrategias de corresponsabilidad	4	2,94
Gerencia de inserción socioeconómica	3	2,21
Gerencia de recursos físicos	9	6,62
Gerencia de talento humano	16	11,76
Gerencia de territorio	2	1,47
Gerencia financiera	8	5,88
Gerencia operativa	39	28,68
Oficina asesora de comunicaciones	4	2,94
Oficina asesora de planeación	2	1,47
Oficina de control interno	1	0,74
Oficina de tecnologías de la información y las comunicaciones	6	4,41
Oficina jurídica	1	0,74
Secretaría general	3	2,21
Subdirección técnica de lineamientos y políticas	1	0,74
Subdirección técnica de oportunidades	3	2,21
Subdirección técnica poblacional	3	2,21



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



• Pregunta en relación al eje N° 1: Paz total, memoria y derechos humanos.

¿De acuerdo con las necesidades del servicio, así como para el desarrollo de sus funciones, seleccione las capacitaciones que considere más importante?

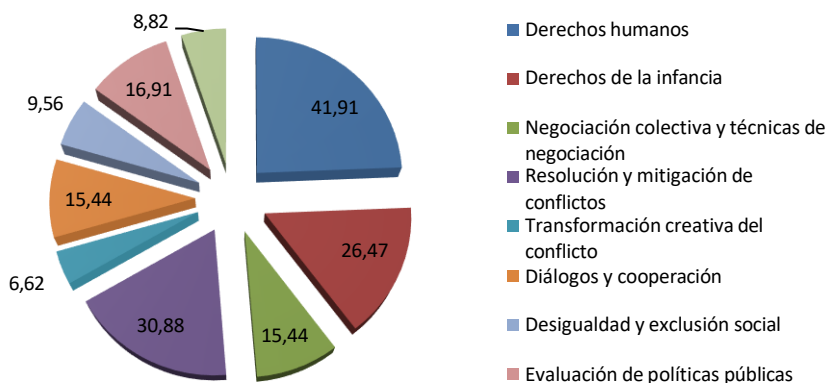
	No. Encuestas	%
Derechos humanos	57	41,91
Derechos de la infancia	36	26,47
Negociación colectiva y técnicas de negociación	21	15,44
Resolución y mitigación de conflictos	42	30,88
Transformación creativa del conflicto	9	6,62
Diálogos y cooperación	21	15,44
Desigualdad y exclusión social	13	9,56
Evaluación de políticas públicas	23	16,91



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

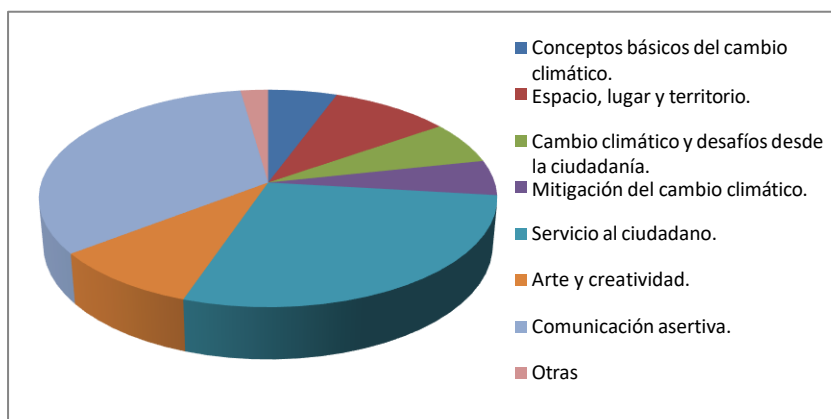


Se puede determinar que los funcionarios que participaron en la respuesta a la encuesta tienen diversas preferencias frente a las capacitaciones de acuerdo con las necesidades del servicio, entre las cuales se tiene las más representativas: Derechos humanos, con un 41,91%, Resolución y mitigación de conflictos con un 30,88%, Derechos de la infancia con un 26,47%, Evaluación de políticas públicas con un 16,91%, Negociación colectiva y técnicas de negociación y Diálogos y cooperación con un 15,44% respectivamente.

• Eje temático N° 2: Territorio, vida y ambiente.

¿Seleccione los temas que considera tienen más importancia para el ejercicio de su cargo?

	No. Encuestas	%
Conceptos básicos del cambio climático.	15	11,03
Espacio, lugar y territorio.	26	19,12
Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía.	17	12,50
Mitigación del cambio climático.	14	10,29
Servicio al ciudadano	76	55,88
Arte y creatividad.	25	18,38
Comunicación asertiva.	89	65,44





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

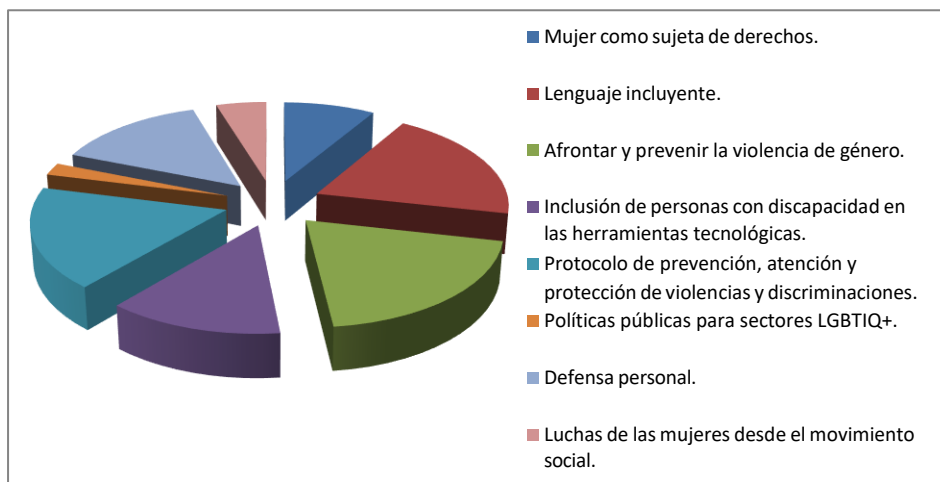
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Se puede observar que un 65,44% de los encuestados prefieren temas relacionados con Comunicación Asertiva, seguido por un 55,88% que se inclinan por Servicio al ciudadano. Un 19,12% mostró interés por Espacio, lugar y territorio, mientras que un 18,38% optó por Arte y creatividad. Además, un 12,50% y un 11,03% prefieren tratar temas sobre Cambio climático y Desafíos desde la ciudadanía, respectivamente.

• Eje temático N° 3: Mujeres, inclusión y diversidad.

¿Seleccione los temas que considera que tienen más importancia para el ejercicio de su cargo y el desarrollo de su vida diaria?

	No. Encuestas	%
Mujer como sujeta de derechos	20	14,71
Lenguaje incluyente.	46	33,82
Afrontar y prevenir la violencia de género	46	33,82
Inclusión de personas con discapacidad en las herramientas tecnológicas.	30	22,06
Protocolo de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones	41	30,15
Políticas públicas para sectores LGBTIQ+	5	3,68
Defensa personal	33	24,26
Luchas de las mujeres desde el movimiento social	11	8,09

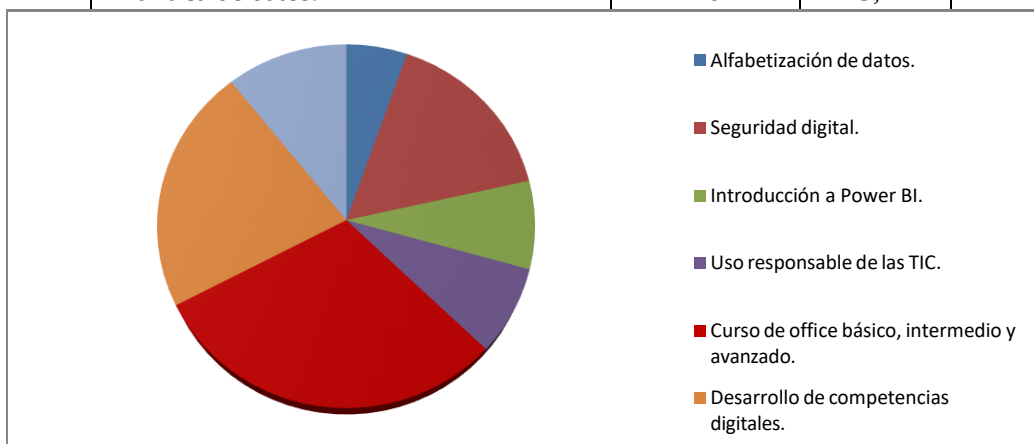


De los funcionarios que participaron en la encuesta, se puede concluir que los temas de mayor relevancia para el ejercicio de su cargo y el desarrollo de su vida diaria son los siguientes: Mujer como sujeta de derechos (14,71%), Lenguaje incluyente (33,82%), Afrontar y prevenir la violencia de género (33,82%), Inclusión de personas con discapacidad en las herramientas tecnológicas (22,06%), Protocolo de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones (30,15%), Políticas públicas para sectores LGBTIQ+ (3,68%), Defensa personal (24,26%) y Luchas de las mujeres desde el movimiento social (8,09%).

• Eje temático N° 4: Transformación digital y cibercultura.

¿Seleccione los temas que considera que tienen más importancia para el ejercicio de su cargo y el desarrollo de su vida diaria?

	No. Encuestas	%
Alfabetización de datos.	13	9,56
Seguridad digital.	39	28,68
Introducción a Power BI.	19	13,97
Uso responsable de las TIC.	19	13,97
Curso de office básico, intermedio y avanzado.	73	53,68
Desarrollo de competencias digitales.	53	38,97
Analítica de datos.	26	19,12



Se observa que la mayoría de los encuestados eligieron los siguientes temas como los más relevantes: Curso de Office básico, intermedio y avanzado con un 53,68%, Desarrollo de competencias digitales con un 38,97% y Seguridad digital con un 28,68%, siendo estos los más representativos.

• Eje temático N° 5: Probidad, ética e identidad de lo público.

¿Seleccione los temas que considera que tienen más importancia para el ejercicio de su cargo y el desarrollo de su vida diaria?

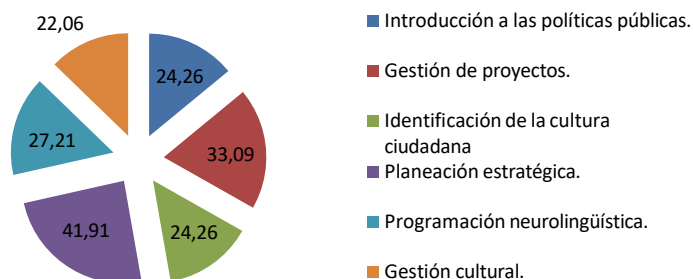
	No. Encuestas	%
Introducción a las políticas públicas.	33	24,26
Gestión de proyectos.	45	33,09
Identificación de la cultura ciudadana	33	24,26
Planeación estratégica.	57	41,91
Programación neurolingüística.	37	27,21
Gestión cultural.	30	22,06



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

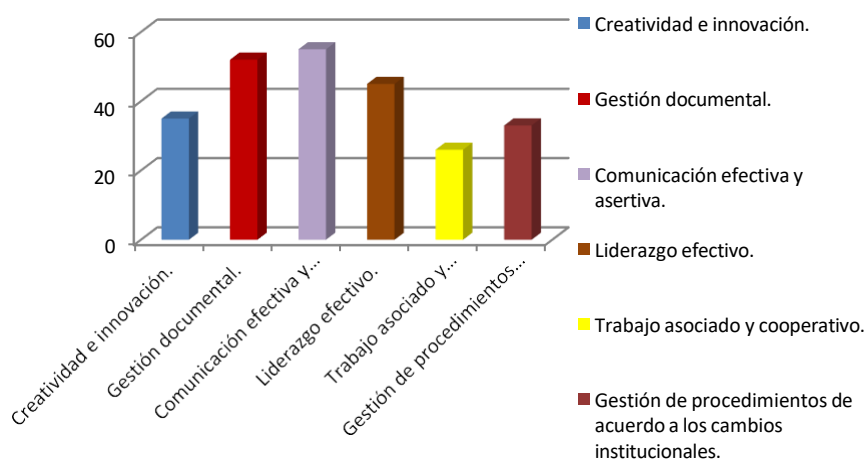


El resultado de la encuesta muestra que el tema de mayor importancia es Planeación estratégica, con un 41,91%, seguido por Gestión de proyectos, con un 33,09%. Otros temas relevantes incluyen Introducción a las políticas públicas (24,26%), Programación neurolingüística (27,21%), Identificación de la cultura ciudadana (24,26%) y Gestión cultural (22,06%).

- Eje temático N° 6: Habilidades y competencias.**

¿Seleccione los temas que considera que tienen más importancia para el ejercicio de su cargo y el desarrollo de su vida diaria?

	No. Encuestas	%
Creatividad e innovación.	35	25,74
Gestión documental.	52	38,24
Comunicación efectiva y asertiva.	55	40,44
Liderazgo efectivo.	45	33,09
Trabajo asociado y cooperativo.	26	19,12
Gestión de procedimientos de acuerdo a los cambios institucionales.	33	24,26





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

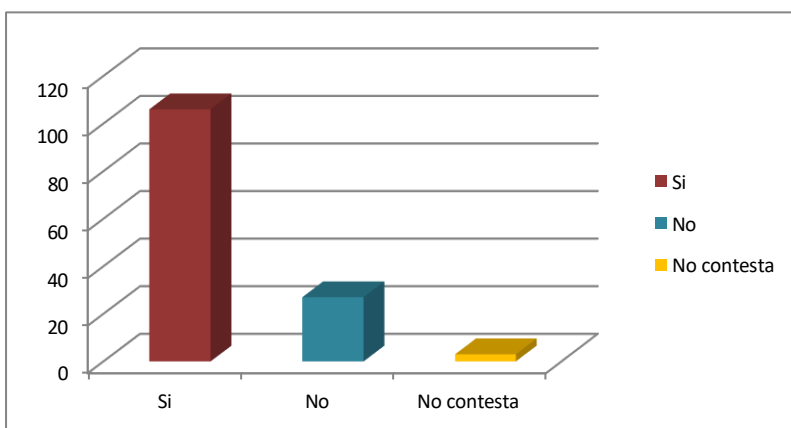
GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Los funcionarios encuestados mostraron una clara preferencia por los temas que consideran más relevantes para el ejercicio de su cargo y el desarrollo de su vida diaria. El tema más destacado fue Comunicación efectiva y asertiva, con un 40,44%, seguido por Gestión documental (38,24%) y Liderazgo efectivo (33,09%). Otros temas de interés incluyeron Creatividad e innovación (25,74%), Gestión de procedimientos según los cambios institucionales (24,26%) y, finalmente, Trabajo asociado y cooperativo (19,12%).

¿Participó en los cursos de la vigencia 2024? ¿Por qué?

	No. Encuestas	%
Si	106	77,94
No	27	19,85
No contesta	3	2,21



El 77,94% de los encuestados afirmaron haber participado en los cursos ofrecidos durante la vigencia. Las respuestas indicaron que su principal motivación fue el interés por aprender y adquirir nuevos conocimientos que enriquecen su vida diaria, además de considerarlos esenciales para su crecimiento personal y laboral. Por otro lado, el 19,85% de los encuestados señalaron que no participaron en ningún curso debido a la falta de tiempo, debido a las exigencias del servicio.

¿Le gustaría participar en cursos de inglés en la vigencia 2025?

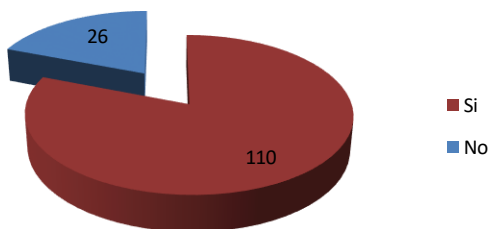
	No. Encuestas	%
Si	110	80,88
No	26	19,12



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

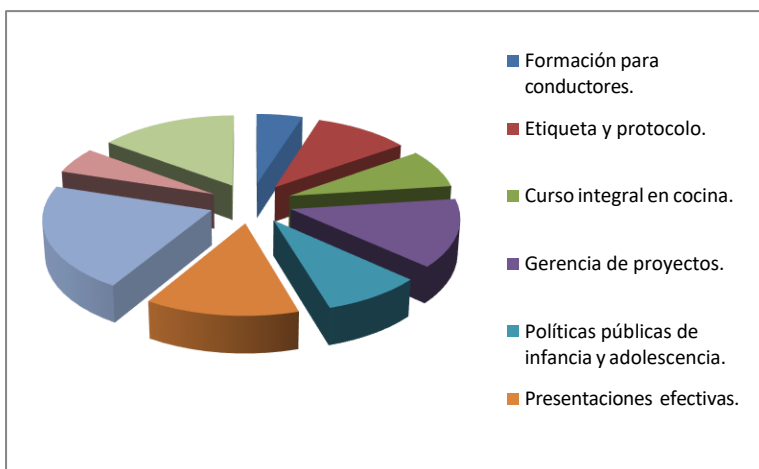
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



En respuesta a la pregunta sobre si les gustaría participar en cursos de inglés en la vigencia 2025, un total de 110 funcionarios, lo que representa el 80,88% de la muestra, afirmaron que sí. Por otro lado, 26 funcionarios, equivalente al 19,12%, respondieron que no. Esta respuesta refleja claramente el interés y la necesidad de los empleados por mejorar sus competencias en bilingüismo, lo cual consideran un factor clave para su crecimiento personal y profesional.

¿Qué cursos le gustaría que tengan continuidad en el Plan Institucional de Capacitación 2025?

	No. Encuestas	%
Formación para conductores.	16	11,76
Etiqueta y protocolo.	33	24,26
Curso integral en cocina.	25	18,38
Gerencia de proyectos.	44	32,35
Políticas públicas de infancia y adolescencia.	28	20,59
Presentaciones efectivas.	43	31,62
Redacción de texto.	68	50,00
Reforma tributaria.	17	12,50
Resolución de conflictos.	48	35,29



El 50% de los funcionarios encuestados manifestó su interés en que el curso de Redacción de textos continúe en el Plan Institucional de Capacitación 2025. Otros cursos que también recibieron una alta preferencia fueron Resolución



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

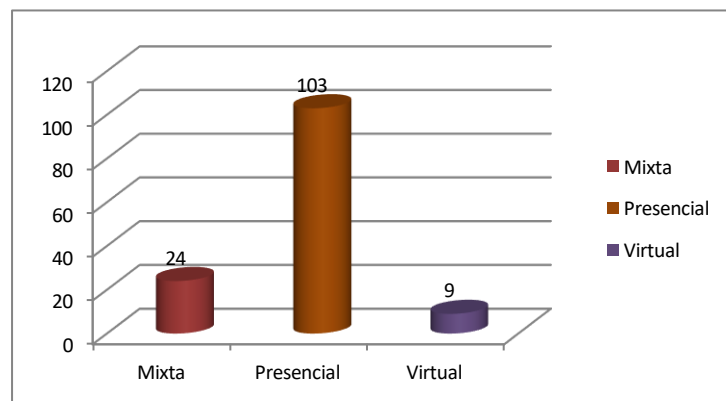
GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

de conflictos (35,29%), Gerencia de proyectos (32,35%), Presentaciones efectivas (31,62%) y Etiqueta y protocolo (24,26%). Además, algunos cursos adicionales que mostraron interés, aunque con menor participación, incluyen Formación para conductores (11,76%), Curso integral en cocina (18,38%), Políticas públicas de infancia y adolescencia (20,59%) y Reforma tributaria (12,50%). Estos resultados reflejan las áreas clave de interés para los funcionarios, indicando una clara demanda por cursos que potencien sus habilidades comunicativas, de gestión y resolución de conflictos.

¿Qué metodología desearía usted que fuese empleada para el desarrollo de las capacitaciones?

	No. Encuestas	%
Mixta	24	17,65
Presencial	103	75,74
Virtual	9	6,62



Se observa que el 75,74% de los encuestados prefieren las capacitaciones presenciales, mientras que el 17,65% considera que las capacitaciones pueden ser mixtas, y un 6,62% las prefiere en modalidad virtual.

Proponga una temática de capacitación que le gustaría que fuera implementada dentro del Plan de Institucional de Capacitación 2025 y en la que usted participaría de manera activa.

Los funcionarios encuestados sugirieron diversas temáticas que les gustaría ver implementadas en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025. Las más destacadas incluyen Inteligencia Artificial, Ofimática, inglés, Capacitación motivacional, Comunicación asertiva, Archivo y documentación, Comprensión de lectura y Derechos Humanos. Además, expresaron su preferencia por que los cursos sean de mayor duración, lo que refleja el interés por profundizar en estos temas y fortalecer sus competencias.

¿Qué considera que se debe implementar o mejorar en el Plan Institucional de Capacitación 2025?

Los funcionarios encuestados consideran que, para el Plan Institucional de Capacitación 2025, se debe implementar un mayor número de capacitaciones con una mayor duración horaria. También sugieren que se remita el temario o los temas a tratar de los cursos al momento de abrir las inscripciones, y que se incluyan capacitaciones dirigidas a servicios generales y conductores. Además, proponen realizar una mejor selección de las universidades encargadas de impartir los cursos.

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Acuerdo sindical vigente

Se tendrán en cuenta los puntos relacionados con los acuerdos sindicales del 2021, 2022 y 2024 para el proceso de capacitación.

8. MARCO DE REFERENCIA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

El marco conceptual desde el cual proponemos la Ruta Didáctica del Aprendizaje para los servidores (as) del IDIPRON se fundamenta en Principios humanistas basados en el respeto a la dignidad humana y a la potencialidad de cada individuo para desarrollarse plenamente, así como también en los 6 ejes propuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 los cuales son:

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población (DAFP, 2023).

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades (DAFP, 2023).

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional (DAFP, 2023).

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Este eje se centra en la transformación digital como el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano (DAFP, 2023).

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Se busca fortalecer el entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó; que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público (DAFP, 2023).

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público (DAFP, 2023).

En la actualidad, la competencia se comprende como un concepto integral que abarca no solo el "saber", sino también el "saber hacer" y una "conciencia del ser". Esto implica que una persona competente no solo debe poseer conocimientos teóricos, sino también la capacidad de aplicarlos de manera efectiva en situaciones prácticas. Además, debe ser capaz de reflexionar sobre su actuar, tomar decisiones éticas y adaptarse continuamente a los cambios y desafíos que surgen en su vida personal y profesional. En un mundo que está en constante transformación, la educación se convierte en un proceso dinámico que exige estar siempre actualizado y preparado para mejorar todos los aspectos de la vida.

Ser competente no se limita a acumular conocimientos, sino que implica desarrollar habilidades de pensamiento crítico, esenciales para tomar decisiones asertivas y fundamentadas. Estas habilidades permiten a los individuos enfrentarse a los desafíos con confianza, discernir de manera adecuada en situaciones complejas y dirigir sus acciones hacia el logro del éxito. En última instancia, la competencia es un proceso continuo de crecimiento y aprendizaje, que prepara a las personas no solo para responder a los cambios, sino también para anticiparlos y transformarlos en oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Las competencias están en el medio entre los 'saberes' y las 'habilidades'. Lo importante hoy es SER COMPETENTE, que quiere decir: saber hacer y resolver situaciones. Pero como las situaciones son cada vez más complejas, ser competente requiere por un lado de muchos saberes, conceptos teóricos y prácticos, y por otro lado de mucha imaginación y creatividad (Aguerrondo, 1999).

9. ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PIC 2025

Para la ejecución del Plan Anual de Capacitación 2025, se deben tener en cuenta:

Proceso de formación sin presupuesto

La Gerencia de Talento Humano, para adelantar los procesos de formación, liderará mecanismos de coordinación y cooperación al interior de la Entidad y de manera interinstitucional con los organismos con atribuciones especiales en relación con el sistema de capacitación, contemplados en el Artículo 3º, literal e. del Decreto 1567 de 1998. Para tal fin, al interior de la Entidad, la Gerencia de Talento Humano coordinará y consolidará la información de todos los procesos de formación que se programen y desarrollen en las diferentes dependencias, en adición a lo contemplado en el presente Plan.

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Así mismo, la Gerencia de Talento Humano realizará una convocatoria para que los(as) servidores(as) públicos(as) que tienen experiencia en procesos de formador de formadores, los cuales se integrarán al Plan Institucional de Capacitación PIC como apoyo al desarrollo de reintroducciones definidas en la formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE, jornada de inducción y re inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, de tal manera que su experticia coadyuve a los objetivos propuestos en el presente plan y aporten a la gestión del conocimiento al interior del Instituto.

De manera interinstitucional, se buscará la consolidación de alianzas con la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, SENA, DASCD, DAFP, demás instituciones y entidades con las que IDIPRON pueda conformar una Red Institucional de Capacitación.

Proyectos de Aprendizaje en Equipo

Los Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE se formulan para el desarrollo de competencias requeridas en los procesos institucionales, para el cierre de brechas en las competencias de los(as) empleados(as) públicos(as), previamente identificadas y dicha formulación debe ser realizada por grupos de empleados(as) públicos(as) de los diferentes Ejes de la Entidad, con la asesoría de la Gerencia de Talento Humano, para responder a retos institucionales en la producción de bienes o servicios. Información que obra en el instructivo Proyectos de aprendizaje A-GDH-IN-012.

Para el año 2025, los temas de capacitación programados en este Plan responden a la priorización de los de Proyectos Aprendizaje en Equipo PAE formulados de acuerdo con los problemas y necesidades de Capacitaciones identificadas en cada eje. Entre estas capacitaciones se tendrán especialmente en cuenta las siguientes:

- a. Las derivadas de los requisitos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la Entidad.
- b. Agremiación sindical
- c. Las derivadas de los compromisos adquiridos en el Plan de Acción y Plan de Mejoramiento del Plan Institucional de Gestión Ambiental PIGA.
- d. Las derivadas de las responsabilidades designadas en los Comités Institucionales en los que participa la Gerencia de Talento Humano.
- e. Las relacionadas con el personal de nivel asistencial de la Entidad.
- f. En materia de Negociación colectiva - Decreto 160 de 2014.
- g. Las dirigidas a los representantes de los empleados(as) ante las Comisiones de Personal para el ejercicio de sus funciones - Decreto 2566 de 2014.
- h. Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano – Ley 1474 de 2011.
- i. Gestión documental – Ley 594 de 2000.
- j. Sistemas de Información – Decreto 2618 de 2012.
- k. Gobierno en línea – Decreto 2573 de 2014.

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Inducción

La Inducción será realizada dentro de los cinco (5) primeros días siguientes a la vinculación de un(a) servidor(a) público(a) al Instituto, como constancia de su ejecución, la Gerencia de Talento Humano, emitirá el formato acta de inducción al puesto de trabajo A-GDH-FT-033 para cada uno(a) de los(as) servidores(as) a quien ésta fuese impartida, la cual reposará en su Historia Laboral.

Oferta sindical: Esta oferta está orientada a proporcionar un entendimiento integral sobre los espacios y las oportunidades que tienen los servidores públicos para agremiarse y formar parte de un sindicato. Su objetivo es dar a conocer las políticas, los principios fundamentales, los objetivos y las actividades que rigen a estas organizaciones, facilitando así una comprensión clara de su funcionamiento y de los beneficios que ofrecen a sus miembros. Además, se detallan los procesos y los medios necesarios para integrarse al sindicato de esta manera, se busca fomentar una mayor conciencia y empoderamiento entre los trabajadores públicos, permitiéndoles tomar decisiones informadas sobre su participación sindical y sus derechos laborales.

Adicionalmente se debe desarrollar el contenido desarrollado por el DASC en lo referente al Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción - Reinducción. Certificación 48 horas. (Circular 024 de 2017.).

Medición del servicio y medición de la experiencia ciudadana: Esta medición está orientada a revisar y aplicar la medición de la satisfacción de las personas con el servicio prestados por los funcionarios, así como de la satisfacción de las personas en las instalaciones del Instituto.

Caracterización de la ciudadanía y grupos de valor: Se va a abordar la caracterización de la ciudadanía, así como de los grupos de valor en los que se focaliza la oferta institucional.

Importancia de la prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en procesos de reincorporación y reintegración.

Entrenamiento en el puesto de trabajo

Se constituye en complemento de la inducción, toda vez que, a través de éste, el (la) servidor(a) público(a) adquirirá la preparación específica necesaria para el desempeño de sus funciones. Este entrenamiento deberá ser impartido tanto al (la) servidor(a) público(a) que se vincule a la Entidad para ocupar un empleo de carrera, bien sea por nombramiento en período de prueba o con carácter de provisionalidad, como al (la) servidor(a) que sea encargado(a) o reubicado(a) funcionalmente, dentro de los diez (10) días siguientes a la novedad. En consecuencia, una vez comunicada la situación administrativa, será responsabilidad del (la) jefe inmediato(a) de la dependencia o de su delegado(a) con el apoyo de la Gerencia de Talento Humano, realizar las actividades de entrenamiento en puesto de trabajo al (la) servidor(a) respectivo(a), con una intensidad horaria mínima de ocho (8) horas, continuas o discontinuas, dentro del plazo descrito.

Del desarrollo de dichas actividades, se deberá dejar constancia en el formato “Acta de Entrenamiento en Puesto de Trabajo A-GDH-FT-017”, el cual deberá ser remitido a la Gerencia de Talento Humano, dentro de los cinco (5) días siguientes a la realización del Entrenamiento, para su seguimiento e incorporación en la respectiva Historia Laboral.

Reinducción

Está dirigida a reorientar la integración de los(as) empleados(as) a la cultura organizacional ante los cambios

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Esta se debe impartir a todos(as) los(as) empleados(as) por lo menos cada dos años o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluyen obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y sobre las que regulan la moral administrativa.

Los objetivos de la Reinducción son:

1. Informar a los(as) funcionarios(as) acerca de las reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
2. Comunicar sobre la reorientación de la misión institucional y los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo, con ocasión del Rediseño Institucional.
3. Ajustar el proceso de integración del (la) funcionarios(a) al sistema de valores deseado y afianzar su formación ética.
4. Ofertar la afiliación sindical, su propósito, objetivo y vinculación
5. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los(as) funcionarios (as) con respecto a la Entidad.
6. Poner en conocimiento de los(as) funcionarios(as) a través de los procesos de actualización, las normas y las decisiones para la prevención y la supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los(as) servidores(as) públicos(as).
7. Informar a los(as) funcionarios (as) acerca de las nuevas disposiciones en materia de talento humano.
8. Medición del servicio y medición de la experiencia ciudadana.
9. Caracterización de la ciudadanía y grupos de valor.
10. Importancia de la prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en procesos de reincorporación y reintegración.

La Reinducción será convocada y desarrollada por la Gerencia de Talento Humano anual o bianualmente, su organización deberá incluir estrategias que permitan lograr una cobertura total de los(as) servidores(as) de la Entidad.

Las evidencias de la realización de la Reinducción, las constituirán las comunicaciones de convocatoria, el documento con el contenido de la agenda de esta y los listados de asistencia. Está dirigido a complementar los conocimientos adquiridos respecto de los(as) funcionarios(as) para así lograr su integración con la cultura organizacional de la Entidad, el cual se implementó mediante el Manual de inducción y reinducción A-GDH-MA-005.

Directrices para el cumplimiento del PIC

- Se deberá diligenciar el formato “COMPROMISO ASISTENCIA ACTIVIDAD AGDH-FT-083” que garantice la asistencia de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad a los diferentes procesos de formación.
- Los procesos de formación que se lleven a cabo con costo estarán dirigidos y enfocados fortalecer el conocimiento y las competencias de los(as) servidores (as) teniendo en cuenta las funciones propias del perfil de cargo que desempeñan y el nivel jerárquico en el que se encuentran.
- Para la participación de los procesos de formación se hará con previa inscripción a dichos procesos.
- En caso de procesos de formación con alianzas estratégicas presenciales se deberá garantizar el cupo indicado por la Entidad para dar apertura al mismo.
- Para los procesos de capacitación se suministrará el nombre del evento, objetivo, contenido, participantes

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

seleccionados, acta de compromiso del participante, fechas de inicio y terminación, horarios, costos, con el fin de brindar información a los funcionarios(as).

- Se solicitará en los procesos de formación que sean emprendidas por las demás dependencias de la Entidad, con recursos no presupuestales de carácter intra e interinstitucional, y que no sean coordinadas por la Gerencia de Talento Humano de manera obligatoria para los jefes de cada dependencia, la información respecto de los temarios junto con la ficha técnica y los listados de asistencia a Capacitación en original, con el fin de lograr por parte de la Gerencia de Talento Humano la unificación de la información de las correspondientes capacitaciones.
- Se divulgará la oferta de otras Entidades y se realizará invitación personalizada a cada servidor(a) según el nivel jerárquico y la dependencia en la que se encuentre desarrollando sus funciones y el contenido temático de los procesos ofertados.
- Los niveles de evaluación, según categorías del DAFP (2017), que usaremos en el IDIPRON son:
 - ❖ Evaluación de primer nivel: Satisfacción de los participantes en el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas a) ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN A-GDH-FT-022.
 - ❖ Evaluación de cuarto nivel: aplicación de lo aprendido, A través de evaluación de desempeño, valoración de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo. Evaluación de desempeño acuerdo 617 de 2018.
 - ❖ Evaluación quinto nivel: Efecto en indicadores de calidad, productividad, efectividad, servicio, gestión, relacionados con su cargo a rol, Análisis de la evolución de los indicadores del colaborar antes y después de su participación en los planes de formación y capacitación. FORMATO EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE A-GDH-FT-070 Y EVALUACIÓN DE LA TRANSFERENCIA DE LA CAPACITACIÓN A-GDH-FT-071.

10. PLAN DE TRABAJO

Se precisa que la estructuración del plan de trabajo para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2025 se basó en los 6 ejes propuestos por el Plan Nacional de Capacitación 2023-2030, a su vez se tomaron en cuenta los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional que contemplaban los 6 ejes propuestos en el Plan Nacional de Capacitación 2023-2030.

En el marco del plan de capacitación, se ofrecerá una amplia gama de cursos, tanto con costo, como sin costo, diseñados para satisfacer las necesidades de formación de los diferentes colaboradores.

Los cursos gratuitos estarán disponibles para todos los funcionarios de planta y contratistas, con el objetivo de promover el aprendizaje y la mejora continua de ambos grupos. Sin embargo, los cursos con costo serán accesibles únicamente para los funcionarios de planta. Esta distinción ha sido establecida con el fin de asegurar que los recursos formativos sean proporcionados de manera equitativa y alineados con las necesidades y características específicas de cada grupo, contribuyendo así al fortalecimiento de sus competencias y al desarrollo integral del instituto.

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

EJE	SABER	TEMATICAS	POBLACIÓN OBJETIVO	MODALIDAD	FACILITADOR	MES ESTIMADO	CON COSTO	SIN COSTO
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	Derechos humanos	Servidores(as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre	X	X
		Políticas Públicas - enfoque diferencial.						
		Normatividad asociada a los NNAJ						X
	SABER HACER	Derecho laboral administrativo	Servidores(as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre		X
		Promoción y protección de los derechos humanos						X
		Resolución/mitigación de conflictos						X
		Prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral						X
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABER SER	Evaluación de políticas públicas	Servidores(as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre		X
		Negociación colectiva y técnicas de negociación						X
		Importancia de la prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en procesos de reincorporación y reintegración						X
	SABERES	Espacio, lugar y territorio	Servidores(as) y	Presencial y/o	Interno y/o externo	Febrero a		X
	SABER HACER	Mitigación del cambio climático Cambio climático	Servidores(as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre		X
								X
	SABER SER	Servicio al ciudadano.	Servidores(as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre		X
		Comunicación asertiva.						X
		Tipificación de violencia						X
MUJERES INCLUSIÓN Y DEVIDAD	SABERES	Afrontar y prevenir la violencia de género.	Servidores(as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre	X	X
		Diversidad y género						X
		Protocolo de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.						X
	SABER HACER	Lenguaje incluyente.	Servidores(as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre		X
		Inclusión de personas con discapacidad en las herramientas tecnológicas.						X
	SABER SER	Defensa personal.	Servidores(as) y	Presencial y/o	Interno y/o externo	Febrero a		X
		Mujer como sujeto de derechos.	contratistas del	virtual		noviembre		X
		Violencias basadas en género.	Instituto					X

TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	Curso de office básico, intermedio y Introducción a Power BI.	Servidores(as) y contratistas del	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre		X
	SABER HACER	Desarrollo de competencias digitales.						X
		Gestión documental.	Servidores(as) y contratistas del	Presencial y/o		Febrero a		X
		Inteligencia Artificial para la formulación de planes institucionales	Instituto	virtual	Interno y/o externo	noviembre		X
	SABER SER	Seguridad digital						X
		Analítica de datos.	Servidores(as) y contratistas del	Presencial y/o		Febrero a		X
Plataformas digitales adscritas al IDIPRON (SECOP, SIDEAP, SYSMAN)		Instituto	virtual	Interno y/o externo	noviembre		X	
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABERES	Valores del servicio público						X
		Diálogos y cooperación	Servidores(as) y contratistas del	Presencial y/o		Febrero a		X
		El uso de la Inteligencia Artificial para facilitar en el trabajo con hojas de cálculo (Chat GPT)	Instituto	virtual	Interno y/o externo	noviembre		X
	SABER HACER	Caracterización de la ciudadanía y grupos de valor						X
		Evaluación del servicio y medición de la experiencia ciudadana						X
		Planeación estratégica.	Servidores(as) y contratistas del	Presencial y/o	Interno y/o externo	Interno y/o externo		X
		Gerencia de proyectos.	Instituto	virtual			X	
		Gestión pública orientada a resultados (Plan de acción, plan Operativo, plan anticorrupción, mapa de riesgo, MIPG, rendición de cuentas etc.)						X
	SABER SER	Programación neurolingüística.					X	
		Identificación de la cultura ciudadana	Servidores(as) y contratistas del	Presencial y/o				X
Empatía y trabajo en equipo		Instituto	virtual	Interno y/o externo	Interno y/o externo		X	
Ética y transparencia en la función pública							X	
		Innovación y mejora continua en la gestión pública					X	

HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	Inglés	Servidores(as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Interno y/o externo		X
		Gestión de riesgo y control interno						X
		Análisis de datos y estadísticas para la toma de decisiones.						X
	SABER HACER	Toma de decisiones	Servidores(as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Interno y/o externo		X
		Capacitación de los documentos internos como: Manuales, procesos y procedimientos						X
		Liderazgo efectivo.						X
	SABER SER	Trabajo asociado y cooperativo.	Servidores(as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Interno y/o externo	X	X
		Creatividad e innovación.						X
		Ingreso al servicio público						X
	GESTIÓN MISIONAL	Día del trabajador						X
		Gestión de procedimientos de acuerdo a los cambios institucionales.						X
		Redacción de texto.						X
		Elaboración y evaluación de proyectos						X
		Prevención de dinámicas de la calle						X
		Prácticas pedagógicas innovadoras						X
		Etiqueta y protocolo						X
		Seguridad vial.						X
		Mentoría y Coaching						X
		Estudios de casos y análisis de experiencias con los funcionarios de la entidad.						X
		Design Thinking - Pensamiento de Diseño						X

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

11. PRESUPUESTO

El IDIPRON, cuenta con los recursos previstos en su presupuesto para adelantar las actividades de formación y capacitación que requieran contratación y/o ejecución de recursos, como se contempla en este Plan.

No obstante, la Entidad también dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos, con base en una administración eficiente, transparente de cooperación y articulación interinstitucional, posibilitarán la ejecución del Plan de Capacitación para las cuales no se requiere presupuesto.

Adicionalmente, la Entidad contará con el acompañamiento con la oferta institucional de las diferentes entidades nacionales y distritales, conforme con las facultades establecidas en la ley y reglamentos; en caso de contratación, siempre se propenderá por valores agregados del contratista, cero costos.

Para el año 2025, se tendrá en cuenta los recursos asignados dentro del Presupuesto de la Entidad y lo programado en el Plan anual de Adquisidores.

12. INDICADORES

INDICADOR	NOMBRE		FÒRMULA
INDICADOR DE EFECTIVIDAD	PORCENTAJE CUMPLIMIENTO	DE	Actividades de capacitación Ejecutadas PIC 2025/Actividades de capacitación Programadas PIC 2025*100%
INDICADOR DE EFICACIA	PORCENTAJE DE IMPACTO		Calificaciones de la Capacitaciones (Bueno + Excelente) /Total, de las calificaciones de las capacitaciones del Período *100%
INDICADOR DE EFICACIA	COBERTURA		No. Funcionarios de planta capacitados / funcionarios de planta de la Entidad*100%
INDICADOR DE EFICIENCIA	PORCENTAJE PRESUPUESTAL	DE EJECUCIÓN	Presupuesto de capacitación asignado vigencia 2025 / Presupuesto de capacitación ejecutado vigencia 2025*100% Gasto total por año en capacitación / Total, funcionarios Capacitados por año

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

13. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA (DD/MM/AAAA)	ELABORÓ
01	Plan Institucional de Capacitación	22/01/2025	Mirta Paola Bohórquez Contratista GTH. Daniel Arturo Ospina Rodríguez. Profesional Universitario, código 219, grado 01
02	1. Se dejan con costo las siguientes capacitaciones: - Gerencia de Proyectos - Programación Neurolingüística - Elaboración y Evaluación de proyectos 2. Se deja sin costo la capacitación - Evaluación de políticas públicas	06/03/2025	Daniel Arturo Ospina Rodríguez. Profesional Universitario, código 219, grado 01

14. REVISIÓN Y APROBACIÓN

	NOMBRE	CARGO	FECHA (DD/MM/AAAA)
REVISÓ	ANY JACKELINE ROJAS PINILLA	Profesional Universitario Código 219 Grado 07	06/03/2025
APROBACIÓN LÍDER DE PROCESO	CARLOS FABIAN GAITAN RONDON	Gerente Talento Humano	06/03/2025