



**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 2024



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 DECAPACITACIÓN

TABLA DE 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 DECAPACITACIÓN 2024	12
9. ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONALDE CAPACITACIÓN 2024.....	14
10. PLAN DE TRABAJO	17
11. PRESUPUESTO	21
12. INDICADORES	21
13. CONTROL DE CAMBIOS	21
14. REVISIÓN Y APROBACIÓN	22



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

GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

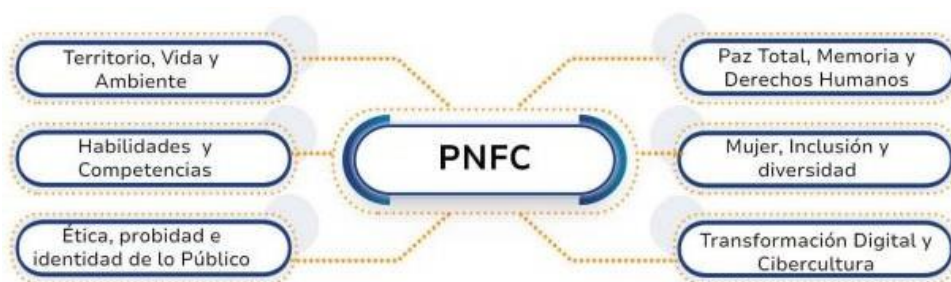
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, según el Decreto Ley 1567 de 1998, con sus correspondientes modificaciones especialmente el Decreto 1499 de 2022, se establece para generar en la Entidad y en sus servidores(as) una mayor capacidad de aprendizaje en la construcción de nuevos conocimientos para el desempeño de sus funciones, teniendo como referencia los perfiles académicos y la experiencia adquirida, a partir del desarrollo de las competencias laborales.

Teniendo en cuenta la Política de Empleo Público y la Política de Talento Humano A-GDH-DI-040, en la que se establece al talento humano como el activo de mayor valor y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, es primordial establecer al interior de las Entidades los lineamientos en materia de capacitación y formación para los (as) servidores (as) que les permitan generar aprendizajes continuos y dinamizar desde la innovación los procesos del Estado.

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2024 del IDIPRON se tomará como base los lineamientos que establece el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 en el que orientan la formación y capacitación del sector público en seis ejes a saber:



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

Así mismo, en la construcción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, se tendrá en cuenta, los resultados de la encuesta de necesidades de aprendizaje organizacional y los lineamientos de MIPG y FURAG, lo que permitirá una articulación de temáticas enfocadas a los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación, que se encaminarán a potencializar las competencias del saber, saber hacer y ser en los (as) servidores (as) públicos (as) de la Entidad.

2. OBJETIVO

Fortalecer y potenciar las competencias de los (as) servidores (as) públicos (as) del IDIPRON, mediante la implementación de procesos de formación efectivos, abarcando las dimensiones del ser, el saber y el saber hacer,

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

impactando de manera positiva en el desempeño individual y grupal de los servidores, para responder a la misión, visión y objetivos, en concordancia con la visión estratégica de la Entidad.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proporcionar las herramientas de formación necesarias acorde al nivel jerárquico de los(as) servidores(as), para fomentar el aprendizaje organizacional.
- Fortalecer las capacidades individuales y colectivas, gestionando el conocimiento para contribuir en el fortalecimiento de las habilidades, aptitudes, actitudes, para un mejor desempeño a nivel laboral y 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 los (as) servidores(as) 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 “(…) Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones (…)”	<i>“Artículo 16. Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, (…)</i> Literal h) <i>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,</i>



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

	<i>habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar</i>
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 (...)”	<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>
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)



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

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).

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).



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

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).

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 una pregunta abierta, el cual se denominó “Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional DNAO”, con el que se garantizó el análisis de las variables a partir de los cuatros (4) ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, con la siguiente estructura:

- Datos Generales: En las que se resaltó datos personales, las necesidades de formación de cada funcionario, enfocadas en las necesidades individuales y del proceso 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 cuatro (4) ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

La encuesta se publicó del 28 de diciembre de 2023 al 10 de enero de 2024, mediante el envío del enlace a los correos electrónicos desde la cuenta institucional capacitacion@idipron.gov.co, el cual estuvo disponible para el diligenciamiento de todos los servidores (as) de planta de la Entidad.

Teniendo en cuenta las preguntas de selección múltiple de tipo cualitativo se desarrollaron a interpretación bajo un análisis descriptivo, la pregunta abierta de tipo cuantitativo se abordó desde un análisis estadístico. El proceso de

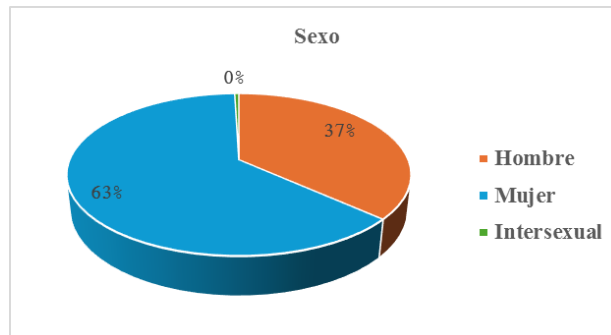


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

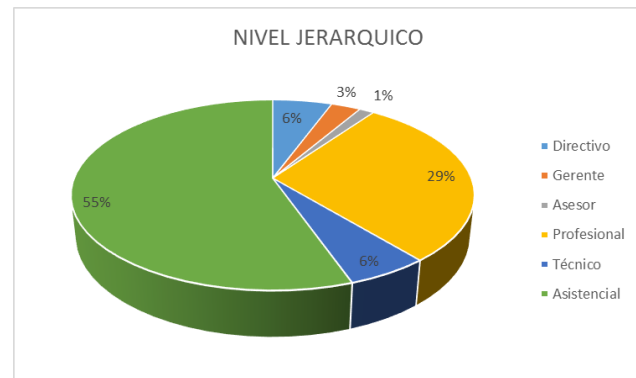
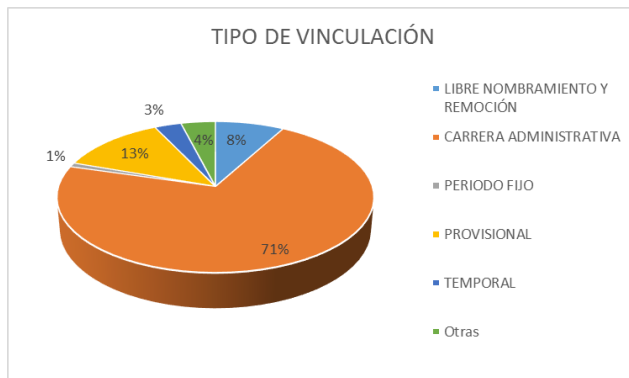
GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

análisis se caracterizó por la elaboración de categorías y subcategorías, que permitieron abarcar en su totalidad las diferentes respuestas, sugerencias e inquietudes de los servidores, obteniendo los siguientes resultados:



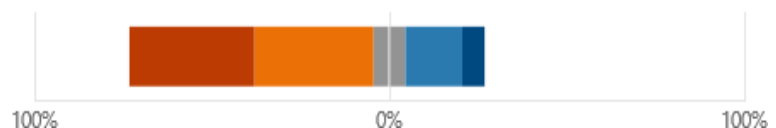
Se contó con la participación de 213 funcionarios(as) del Instituto, de los cuales tenemos 78 hombres (37%), 134 mujeres (63%) y 1 persona Intersexual (0,47%).



La distribución por tipo vinculación frente a las personas que contestaron la encuesta fue: 71% pertenecientes a carrera administrativa, 13% provisionales, 8% de libre nombramiento, 3% temporales, 1% periodo fijo y 4% a otro tipo de vinculación. Así mismo, frente a la participación por nivel jerárquico encontramos que la distribución de las personas que participaron en la encuesta fue: 55% pertenecientes al nivel asistencial, el 29% al nivel profesional, 9% al nivel directivo, 6% al nivel técnico y 1% al nivel asesor.

■ 7 - 11am ■ 8 - 12 m ■ 9 - 1pm ■ 1-5pm ■ 2-6pm

4 Horas





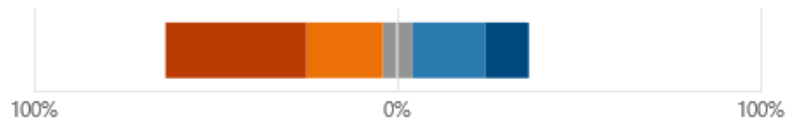
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

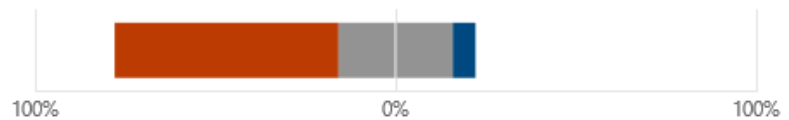
■ 7-9am ■ 9-11am ■ 11-1pm ■ 1-3pm ■ 3-5pm

2 Horas

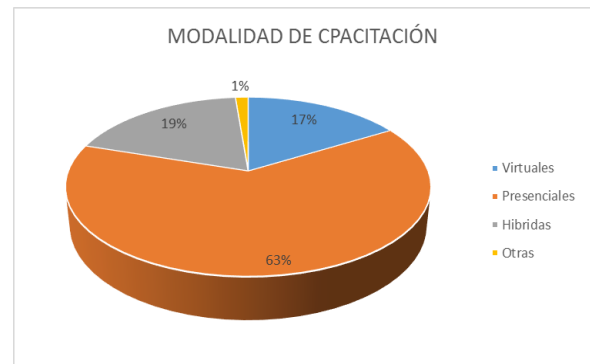
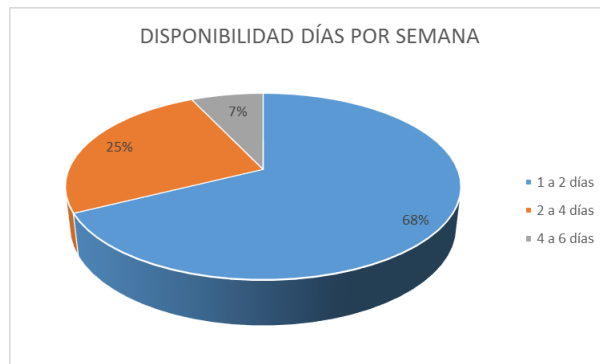


■ 7 - 4 pm ■ 8 - 5 pm ■ 9-6 pm

8 Horas



Referente a las franjas horarias de los procesos de formación según la intensidad horaria de 2 horas, de 4-8 horas y de 8 horas, la preferencia se dio por horarios de 7:00am a 9:00am, de 7:00am a 11:00am y de 7:00am a 4:00pm respectivamente.



Respecto a los días que tendrían disponibles para realizar las jornadas de capacitación por semana se encontró que sería entre 1 y 2 mayoritariamente con un 68% y la modalidad preferida para recibir los procesos de formación es presencial con un 63%.

Teniendo en cuenta los ejes dispuestos en el Plan Nacional de Capacitación 2020-2023 los principales hallazgos por cada uno de ellos fueron los siguientes:



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



Así mismo se encontró que respecto a la pregunta ¿En qué temáticas le gustaría recibir capacitaciones propias de su dependencia y/o de su cargo para fortalecer las competencias técnicas alineadas con la misionalidad de la Entidad? la preferencia se marcó por la temática de Gerencia de Proyectos y Gestión de Conocimientos, seguidos de Gestión de Conocimiento y Manejo de Crisis, en quinto lugar encontramos prevención de dinámicas de la calle, seguida de prácticas pedagógicas innovadoras atención, finalmente encontramos la formación relacionada con cocina y etiqueta y glamur.

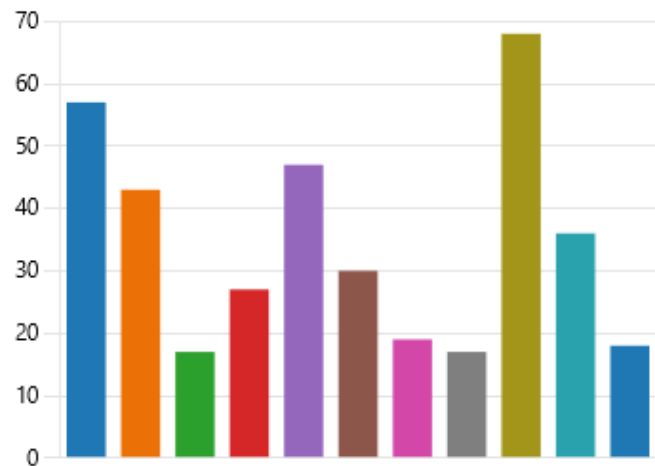


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

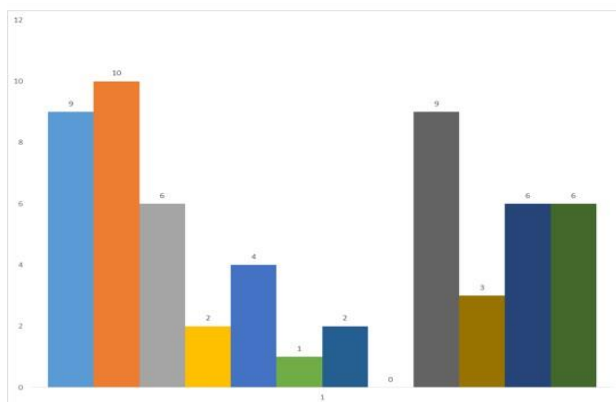
GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

● Primeros Auxilios Psicológicos	57
● Manejo de Crisis	43
● Pedagogía Infantil	17
● Prácticas Pedagógicas Innovado...	27
● Gestión del Conocimiento	47
● Atención y Prevención en Diná...	30
● Glamour y Etiqueta	19
● Cocina	17
● Gerencia de Proyectos	68
● Prevención y mitigación del ries...	36
● Otras	18



Al revisar las temáticas en la cuales los Gerentes Públicos tiene preferencia para generar los procesos de formación se encuentra: en primer lugar, liderazgo y modelos de toma de decisiones, innovación y gestión de conocimiento y contratación pública.



- Innovación y gestión del conocimiento
- Liderazgo y modelos de toma de decisiones.
- Planeación y prospectiva (MIPG, planeación del desarrollo territorial y otros)
- Negociación colectiva y resolución de conflictos
- Gestión del talento humano.
- Ciclo de participación ciudadana en la gestión pública.
- "Gestión de Recursos: Hacienda pública y finanzas, gestión de bienes, contabilidad."
- Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad)
- Contratación pública
- Defensa jurídica del Estado
- Habilidades Gerenciales
- Gestión pública orientada a resultados (niveles directivos de las entidades).

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DECAPACITACIÓN

Otros insumos utilizados

- Resultados evaluaciones de desempeño (Seguimiento y evaluación a la gestión de los servidores públicos)
- Medición Clima Laboral (Resultados del estudio realizado por talento humano de la Entidad.)
- Planes de Acción (Resultados de la verificación del cumplimiento.)
- Comportamiento Indicadores (Resultado de la revisión.)
- Evaluación de competencias comportamentales
- Resultados ejecución del PIC Anterior (Verificación del cumplimiento de lo estipulado y los resultados.

Acuerdo sindical vigente

Se tendrán en cuenta los puntos relacionados con el proceso de capacitación de los acuerdos sindicales firmados en el año 2021 y 2022.

8. MARCO DE REFERENCIA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

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



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

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).

EJE 5: PROBIDAD, 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 se ha comprendido que competencia es un ‘saber’, con el ‘saber hacer’ y con ‘conciencia del ser’. La gran diferencia es que la competencia no proviene solamente de la aprobación de un currículo (plan de estudios), sino de la aplicación de conocimientos en circunstancias prácticas. Los conocimientos tecnológicos previos y de la experiencia que se consigue con la práctica, muchas veces conseguida en los lugares de trabajo.

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).

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DECAPACITACIÓN

9. ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Para la ejecución del Plan Anual de Capacitación 2024, 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 3°, 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.

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 las temáticas 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 2024, 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.



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

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

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.

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.).

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.



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

Reinducción

Está dirigida a reorientar la integración de los(as) empleados(as) a la cultura organizacional ante los cambios 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. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los(as) funcionarios (as) con respecto a la Entidad.
5. 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).
6. Informar a los(as) funcionarios (as) acerca de las nuevas disposiciones en materia de talento humano.

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.

GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- 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 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 2024 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 4 ejes propuestos en el Plan Nacional de Capacitación 2020-2030.

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

EJE	SABER	TEMATICAS	POBLACIÓN OBJETIVO	MODALIDAD	FACILITADOR	MES ESTIMADA
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	Construcción de paz Reforma institucional para la paz Reparación a las víctimas	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre
	SABER HACER	Construcción de indicadores Evaluación de políticas públicas Promoción y protección de los derechos humanos	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre
	SABER SER	Resolución/mitigación de conflictos Comunicación interpersonal	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre
	SABER HACER	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales Cambio cultural	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre
	SABER SER	Lenguaje claro y comprensible. Servicio al ciudadano	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABERES	Justicia de género, étnica y racial Violencias basadas en género Liderazgo femenino.	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre
	SABER HACER	Protocolo de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. Dialogo social	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre
	SABER SER	Empatía Comunicación asertiva Acoso laboral / acoso sexual laboral	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre
	SABERES	Big data Desarrollo de competencia digitales	Servidores (as) y contratistas	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABER HACER	Analítica de datos Teletrabajo Seguridad digital	del Instituto Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre
	SABER SER	Manejo del tiempo Trabajo colaborativo u de equipo Manejo herramientas ofimáticas Plataformas digitales adscritas al IDIPRON (SECOP, SIDEAP, SYSMAN).	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABERES	Valores del servicio público	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre
	SABER HACER	Identidad nacional y del servicio público Negociación sindical Tomas de decisiones Gestión pública orientada a resultados (Plan de acción, plan Operativo, plan anticorrupción, mapa de riesgo, MIPG, rendición de cuentas etc.) Derecho administrativo	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre
	SABER SER	Gobierno abierto Programa de Transparencia y ética pública Principio de la función pública	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	Gestión documental Pensamiento analítico Legislación y normas de tránsito	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre
	SABER HACER	Liderazgo efectivo Gestión de desarrollo de las personas Gerencia de proyectos	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre
	SABER SER	Orientación al usuario y a los ciudadanos Compromiso con la organización	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre

 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

		Formación concurso de mérito, ingreso y ascenso Programación Neurolingüística				
GESTIÓN MISIONAL		Políticas Públicas - enfoque diferencial. Normatividad asociada a los NNAJ Gerencia de proyectos Gestión de conocimientos Manejo de crisis Prevención de dinámicas de la calle Prácticas pedagógicas innovaras Cocina, etiqueta y glamour	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero a noviembre



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

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 2024, 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	FÓRMULA
INDICADOR DE EFECTIVIDAD	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	Actividades de capacitación Ejecutadas PIC 2024/Actividades de capacitación Programadas PIC 2024*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 DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL	Presupuesto de capacitación asignado vigencia 2024 / Presupuesto de capacitación ejecutado vigencia 2024*100% Gasto total por año en capacitación / Total, funcionarios Capacitados por año

13. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA (DD/MM/AAAA)	ELABORÓ
01	Plan Institucional de Capacitación	30/12/2022	Martha Sonia Murcia Jiménez

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DECAPACITACIÓN

02	Se modifica y se establece el documento interno en el cual se presenta el Plan Institucional de Capacitación 2024.	25/01/2024	Liz Alexandra Gómez Pulido
----	--	------------	----------------------------

14. REVISIÓN Y APROBACIÓN

	NOMBRE	CARGO	FECHA (DD/MM/AAAA)
REVISÓ	ANY JACKELINE ROJAS PINILLA	Profesional Universitario Código 219 Grado 07	24/01/2024
APROBACIÓN LÍDER DE PROCESO	MÓNICA ELVIRA SOTO MOJICA	Gerente Talento Humano	24/01/2024