

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	1 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
PIC – 2023**

**CONSTRUYE EL CONOCIMIENTO
PIC 2023**

IDIPRON

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	2 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

Tabla de contenido

Tabla de contenido	2
1.JUSTIFICACIÓN	4
2.OBJETIVOS	5
2.1 Objetivo estratégico	5
2.2 Objetivos de gestión	6
3.ALCANCE.....	6
4.MARCO LEGAL	6
4.1 Principios Rectores.....	6
4.2 Normatividad Aplicable	6
5.LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	8
5.1 Marco Conceptual	8
5.2 Como evaluamos	11
5.3 Glosario	11
6.METODOLOGÍA	14
6.1 Análisis del Diagnóstico De Necesidades De Aprendizaje Organizacional (DNAO),	14
6.1.1 Instrumentos de Recolección de Datos	14
6.1.2 Técnicas y Herramientas Usadas	15
6.1.3 Resultados Diagnostico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional	15
6.2 Otros Insumos Utilizados	17
6.3 NECESIDADES IDENTIFICADAS POR EJE TEMATICO	18
6.3.1 EJE TEMÁTICO NO. 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	18
6.3.2 EJE TEMÁTICO NO. 2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO.....	19
6.3.3 EJE TEMÁTICO NO. 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	19
6.3.4 EJE TEMÁTICO NO. 4: PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	20
6.3.5 PREGUNTA ABIERTA.....	20
6.4 Datos Generales.....	21

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	3 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

6.5 Necesidades identificadas de los gerentes públicos y asesores	22
7.NECESIDADES IDENTIFICADAS	24
8.EJECUCIÓN.....	24
8.1 Presupuesto.....	24
8.2 Proceso de formación sin presupuesto.....	24
8.3 Proyectos de Aprendizaje en Equipo	25
8.4 Inducción y Reinducción.....	26
8.4.1 Inducción	26
8.4.2 Entrenamiento en el puesto de trabajo	26
8.4.3 Reinducción.....	27
8.5 Directrices para el cumplimiento del PIC.....	28
9.PLAN DE ACCIÓN.....	29
9.1 Aprobación del PIC	32
9.2 Indicadores según información suministrada por el DASCD	32
9.3 Mecanismos de socialización del PIC y el Plan de Acción.....	33
10.CONTROL	33
11.REVISIÓN	33

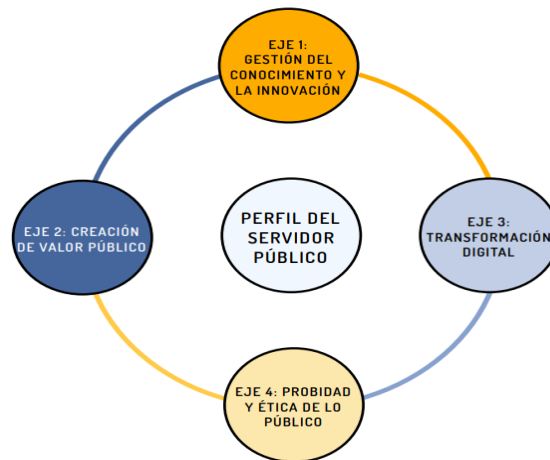
	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	4 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

1. JUSTIFICACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, según el Decreto Ley 1567 de 1998, con sus correspondientes modificaciones especialmente el Decreto 1499 de 2022, está destinado a generar en la Entidad y en sus servidores(as) una mayor capacidad de aprendizaje con la construcción de nuevos conocimientos y del accionar en el campo del desempeño determinados por el manual de funciones, considerando los perfiles académicos y la experiencia adquirida con el tiempo, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, a partir del desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los(as) servidores(as) públicos(as) en niveles de excelencia.

Según lo expresado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, las personas y sus competencias son el recurso fundamental de las Organizaciones, por lo tanto, el aprendizaje para el desarrollo de competencias es una prioridad estratégica para que las Entidades Públicas, donde evidentemente, presten sus servicios con calidad al ciudadano, contribuyendo a los fines esenciales del Estado.

En este sentido, el Plan Institucional de Capacitación tendrá como ejes centrales los identificados por el Departamento Administrativo de la Función Pública los cuales se presentan a continuación:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

A la vez respecto a la profesionalización y desarrollo de los directivos públicos tiene que ver con dos criterios base: el primero, formar a las personas que inician con responsabilidades directivas, por ejemplo, liderar equipos de trabajo o tomar decisiones. El segundo tiene que ver con la formación continuada de quienes ya son directivos o ingresan a la dirección en una entidad en cualquier nivel, dependencia u orden con el objetivo de que, mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional, al modelo de gestión y, además, instruirlo sobre la misión de la entidad y de las funciones de la dependencia a su cargo, al igual que sus responsabilidades

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	5 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

individuales, sus deberes y derechos y crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad (DAFP, 2020).

Lo anterior y teniendo en cuenta que las competencias laborales son un elemento fundamental para el buen desempeño y la motivación en la realización del trabajo, pues de éstas depende que las organizaciones públicas alcancen los resultados que se han propuesto.

Así, la capacitación en la Entidad, en cumplimiento de las orientaciones del DAFP, que además dispone que la formación y capacitación tienen como responsabilidad dentro de la gestión de la calidad, analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los(as) servidores(as), que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia, para que los(as) usuarios(as) y ciudadanos(as) estén satisfechos(as).

Por consiguiente, estos programas no podrán ser entendidos como simples cursos de acumulación de conocimiento, sino por el contrario, deben entenderse como oportunidades de mejora de capacidades necesarias, agregar así valor al quehacer diario, lo cual contribuirá a que los procesos y servicios de la Entidad se realicen con la calidad requerida por los(as) usuarios(as).

Sumado a lo anterior como parte de agregar valor que suma a la integralidad de la formación a los servidores (as), se tendrá en cuenta la política de capacitación por competencia laborales mediante el fortalecimiento de tres dimensiones (Ser, Saber y Saber Hacer), lo cual permitirá mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON - y la consecución de los cometidos estatales que le son propios a la Entidad, como es garantizar los derechos de nuestros beneficiarios en el marco del Plan Estratégico Institucional y en cumplimiento de la Constitución Política, las leyes, los acuerdos, las políticas públicas entre otros, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

El IDIPRON a través de la Gerencia de Talento Humano formula anualmente el Plan Institucional de Capacitación PIC, el cual se compone del marco de referencia y lineamientos legales e institucionales que orientan el desarrollo de los procesos de formación de la Entidad.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo estratégico

Promover las competencias laborales de los servidores (as) del Instituto, desde las dimensiones del ser, del saber y del saber hacer, elevando así los niveles de eficacia, eficiencia y efectividad, favoreciendo así el cumplimiento de los objetivos misionales y el mejoramiento institucional.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	6 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

2.2 Objetivos de gestión

- ✓ Proporcionar las herramientas de formación pertinentes de acuerdo con el 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.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación PIC de IDIPRON está orientado al fortalecimiento de las competencias laborales, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño de las funciones de los servidores(as), lo que se verá reflejado en la alta calidad en cada uno de los procesos dentro de la entidad.

La cobertura del presente Plan se extiende a todos (as) los (as) servidores (as) del Instituto y se enmarca en las necesidades de aprendizaje organizacional identificada por medio de los diferentes instrumentos utilizados para la vigencia 2023.

4. MARCO LEGAL

4.1 Principios Rectores

De conformidad con lo establecido en el Artículo 6 de la Ley 1567 de 1998, modificado por el artículo 1 del Decreto Ley 894 de 2017, la capacitación, de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios: Complementariedad, Integralidad, Objetividad, Participación, Prevalencia del Interés de la Organización, Integración a la Carrera Administrativa, Prelación de los Empleados(as) de Carrera, Economía, Énfasis en la Práctica, Continuidad. Los cuales, sin dubitación alguna, fueron considerados por la entidad.

4.2 Normatividad Aplicable

	Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación
--	---

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN SOCIAL Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	7 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

Constitución Política De Colombia - Capitulo 2 De Los Derechos Sociales, Económicos Y Culturales.	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.
Ley 489 de 1998 modificada por el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	“(...) 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 (...)”
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> ”	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. (...)” 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.
Decreto Ley 1567 de 1998, modificado por el artículo 1 del decreto Ley 894 de 2017.	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

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	8 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

	capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional.
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.	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.”
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030	Dirección de Empleo Público, marzo de 2020. DAFP, mediante el cual se propuso los 4 ejes temáticos a saber: “Gestión del conocimiento y la innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y ética de lo público” desarrollados en el PIC.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

5.1 Marco Conceptual

El marco conceptual desde el cual proponemos la Ruta Didáctica del Aprendizaje para los servidores (as) del IDIPRON es humanista, fundamentados 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 4 ejes propuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 los cuales son:

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	9 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser (DAFP, 2020).

Eje 2. Creación de valor público Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano (DAFP, 2020).

Eje 3. Transformación digital La **transformación digital** es 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, 2020).

Eje 4. Probidad y ética de lo público El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) 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 (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público (DAFP, 2020).

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).

Uno de los principales desafíos a enfrentar en este inicio de siglo es la transformación de los sistemas de formación y capacitación, en virtud de su importancia para la generación de conocimiento en las sociedades contemporáneas. “Formación de los Recursos Humanos y Competencia Laboral”. (Almada, 2000).

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	10 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

Haciendo un recorrido y teniendo como referente lo expuesto anteriormente, en donde la capacitación debe ser vista como un proceso relevante dentro de la cultura Organizacional, siendo los principales actores los y las servidores/as Públicos de IDIPRON. Por lo tanto, es necesario elaborar la Ruta de Aprendizaje con acciones educativas experienciales, que faciliten el aprendizaje desde procesos de enseñanza a nivel individual y organizacional basados principalmente en procesos de gestión del conocimiento.

Al hablar de la gestión de conocimiento no podemos dejar de lado el capital intelectual que mediante su interacción de este proceso facilita la administración de los flujos de conocimiento y se transforma el que proviene de las diferentes fuentes de conocimiento, internas y externas a la organización, que configuran el potencial de conocimiento de esta. El procesamiento y transformación de este produce las innovaciones, que gracias a los valores agregados que representan para los diferentes «stakeholders» o grupos de interés, satisfacen y superan sus expectativas.

Para materializar estos procesos el IDIPRON cuenta con su propio modelo pedagógico de capacitación¹, el cual se desarrolla mediante cuatro fases a saber:

- a) La primera fase hace relación a la formulación del problema por parte de las personas, lo cual denota determinación interpersonal de formular un problema percibido. Tal problema surge de las expectativas que acompañan a las personas en la ejecución de sus labores cotidianas.
- b) La segunda fase es que las personas aprenden de la experiencia se refiere a los esfuerzos interpersonales o individuales de utilizar el aprendizaje basado en experiencia como un camino de solución de problemas, donde se utiliza el diálogo como medio de expresión de las posibles soluciones que las personas formulan.
- c) La tercera fase se orienta a que las personas formulan soluciones que son codificadas en documentos e incluidas en los sistemas de información institucional.
- d) La última fase corresponde a la evaluación por parte de las personas que formularon y validaron mediante autocrítica las soluciones a los problemas expuestos. Esta validación consiste en la integración del aprendizaje o conocimiento a los procesos institucionales.

En desarrollo del modelo pedagógico se implementó la ruta didáctica de aprendizaje experiencial, la cual en sus diferentes fases hace de la experimentación el núcleo central del proceso, haciendo que la

¹ CAPACITACION 2019\MODELO PEDAGOGICO\008 MODELO PEDAGÓGICO DE CAPACITACIÓN A-GDH-DI-008.pdf

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN SOCIAL Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	11 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

competencia social se trabaje profundamente, así como la reflexión en la acción, con base en la siguiente metodología de aprendizaje:

Participativo	Afectivo	Reflexivo
Posee una actitud positiva y motivante frente al aprendizaje, mediante el cual construye y reconstruye significados.	Muestra su pertenencia en el trabajo en grupo donde expresa amor a sí mismo, amor a los otros y amor al saber, de esta forma madura en sus relaciones sociales, haciendo lo que tiene que hacer en el momento que lo tiene que hacer y en felicidad.	Adopta una actitud de interiorización y análisis de los hechos con el firme propósito de comprenderlos y darle solución al problema e incorporar a su capacidad cognitiva nuevos aprendizajes.

Tabla 1- Ruta didáctica del aprendizaje - Elaboración Propia

5.2 Como evaluamos

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

- 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.

5.3 Glosario

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)

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN SOCIAL Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	12 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

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).

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	13 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

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

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	14 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

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).

6. METODOLOGÍA

En consideración, a los planteamientos Institucionales, y estrategias, específicamente: “(...) *Fortalecimiento de las capacidades administrativas y operativas del talento humano (...)*” con su correspondiente iniciativa la cual refiere a: “(...) *Contar con talento humano idóneo, comprometido, transparente y feliz que contribuya a cumplir la misionalidad de la entidad (...)*” se utilizaron instrumentos de recolección de datos, entre los cuales se destacó el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, el cual hace parte integral del Plan Institucional de Capacitación 2023, encuestas de satisfacción de los diferentes procesos de formación, remitidas por los proveedores externos, así como la solicitud de información remitida mediante comunicación interna memorando No. 2022IE 7283, con fecha nueve (09) de diciembre de 2022, a cada una de las dependencias con el fin de construir el proceso de formación, considerando las reales necesidades de cada funcionario. Sin perjuicio de señalar los resultados de las auditorías internas, donde se observaron brechas en documentación de procedimientos, instructivos y otros documentos de los procesos en el marco del SIGID, así como, la necesidad de implementar actividades de auto control que permitan tomar acciones correctivas a nivel de cada dependencia; para ello es menester contar con el acompañamiento de los funcionarios(as) que cuentan con la certificación de “Auditor Interno en Sistemas de Gestión Integrados HSEQ - ISO9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO45001:2018”, donde indubitablemente se debe fortalecer ampliando tales procesos de formación, toda vez que el número de funcionarios (as) certificados es insuficiente para auditar la entidad.

En igual sentido, se consideraron los resultados de las auditorías realizadas por la Contraloría de Bogotá, donde se evidenciaron falencias en la supervisión de los procesos contractuales y gestión documental del expediente contractual.

6.1 Análisis del Diagnóstico De Necesidades De Aprendizaje Organizacional (DNAO),

6.1.1 Instrumentos de Recolección de Datos

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:

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	15 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

1. 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.
2. Se construyen las preguntas, fundamentadas en las dimensiones del ser humano correspondientes al ser, el saber y el saber hacer, enfocadas en los cuatro ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, marzo de 2020 DAFP).

6.1.2 Técnicas y Herramientas Usadas

La encuesta se publicó del 1 de noviembre al 7 de diciembre de 2022, mediante el envío del *enlace* a los correos electrónicos desde la cuenta institucional capacitacion@idipron.gov.co. Esta estuvo disponible para el diligenciamiento de todos los servidores (as) de planta de la entidad, conforme a la siguiente ficha técnica:

1. Medio de encuesta: Formulario “forms” (<https://forms.office.com/r/VSKjHAJ5V5>) habilitado para todos los servidores (as) de Planta del IDIPRON.
2. Población objetivo: Total de la población objeto fue de 186 servidores y servidoras, provisionales 4, periodo fijo 1, LNR 8 y carrera administrativa 121.
3. Muestra: El DNAO contó con la participación de 134 servidores y servidoras, siendo este el 73% de participación.

Es importante detallar que en el análisis cualitativo se busca reconocer cualidades o detalles del objeto de estudio, es de tipo descriptivo, se basa en la intuición y la subjetividad de los participantes, no prueba teoría o hipótesis y no hace análisis estadístico. Por su parte, en el análisis cuantitativo, se examina numéricamente los datos haciendo uso de la estadística, es objetiva, confirmatoria, orientada a los resultados, generando datos sólidos y generalizables (Gómez, 2006).

6.1.3 Resultados Diagnostico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

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

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	16 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

El proceso de 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:

Participantes:

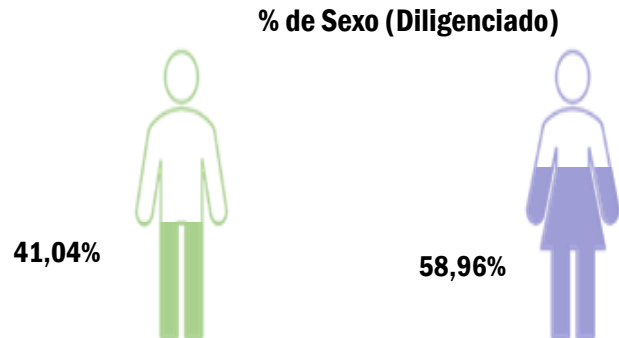


Ilustración 1- Sexo de los participantes - Elaboración Propia

Participaron en el diagnóstico 134 servidores(as) públicos, es decir, el 69% del total de los servidores (as) de planta del Instituto posesionados, cuyos porcentajes se encuentran divididos de la siguiente manera:

Frente a la participación total, teniendo en cuenta su nivel jerárquico el resultado es el siguiente:

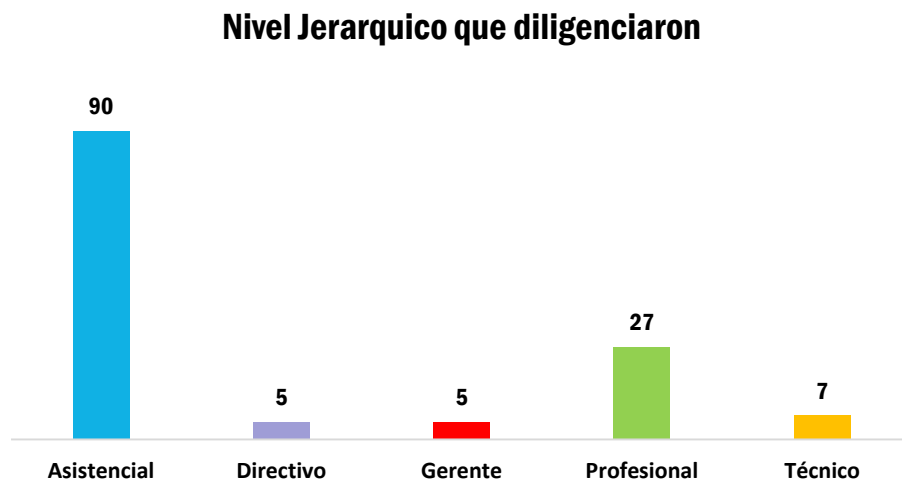


Ilustración 2- Nivel jerárquico - Elaboración Propia

Teniendo en cuenta tipo de vinculación:

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	17 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

Tipo de vinculación (Diligenciamiento)

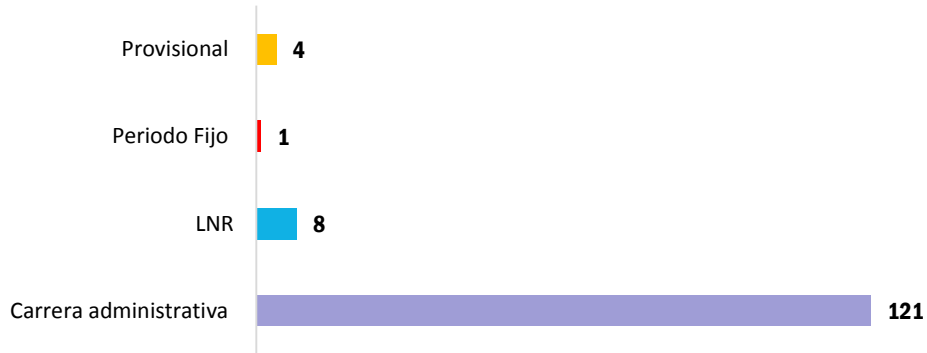


Ilustración 3- Tipo de vinculación - Elaboración Propia

6.2 Otros Insumos Utilizados

- ✓ Planes de mejoramiento (Son las acciones correctivas, planteadas para minimizar las NO conformidades resultantes de las auditorías, externas o internas realizadas a los diferentes procesos de la entidad.)
- ✓ Resultados evaluaciones de desempeño (Seguimiento y evaluación a la gestión de los servidores públicos)
- ✓ Sistema de Gestión (Revisión Ciclo PHVA, identificado en la oficina de planeación de la Entidad.)
- ✓ Procesos y Procedimientos (Revisión y seguimiento a lo establecido en la Entidad.)
- ✓ Medición Clima Laboral (Resultados del estudio realizado en el área de talento humano de la Entidad.)
- ✓ Planes de Acción (Resultados de la verificación del cumplimiento.)
- ✓ Comportamiento Indicadores (Resultado de la revisión.)
- ✓ Análisis manuales de funciones
- ✓ Evaluación de competencias comportamentales
- ✓ Resultados ejecución del PIC Anterior (Verificación del cumplimiento de lo estipulado y los resultados.)

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	18 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

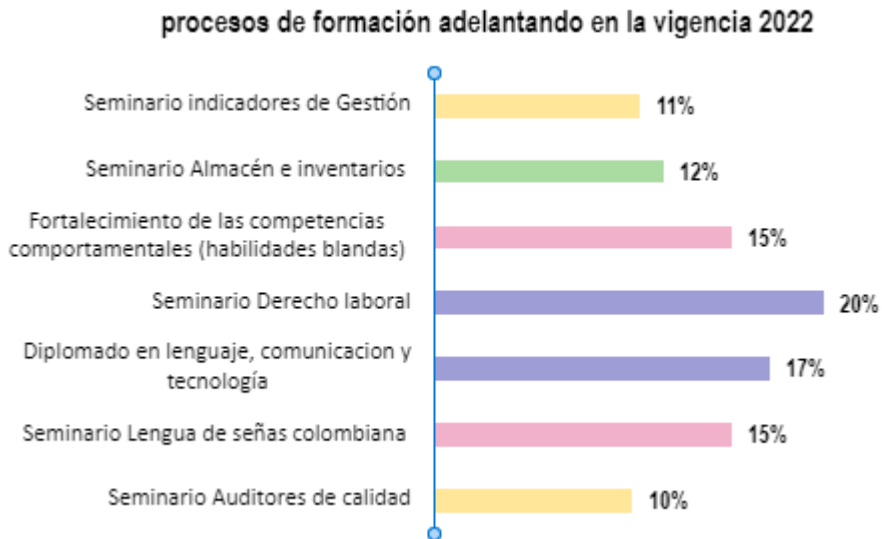


Ilustración 4- Procesos de Formación adelantados en la vigencia 2022 - Elaboración Propia

6.3 NECESIDADES IDENTIFICADAS POR EJE TEMATICO

6.3.1 EJE TEMÁTICO NO. 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

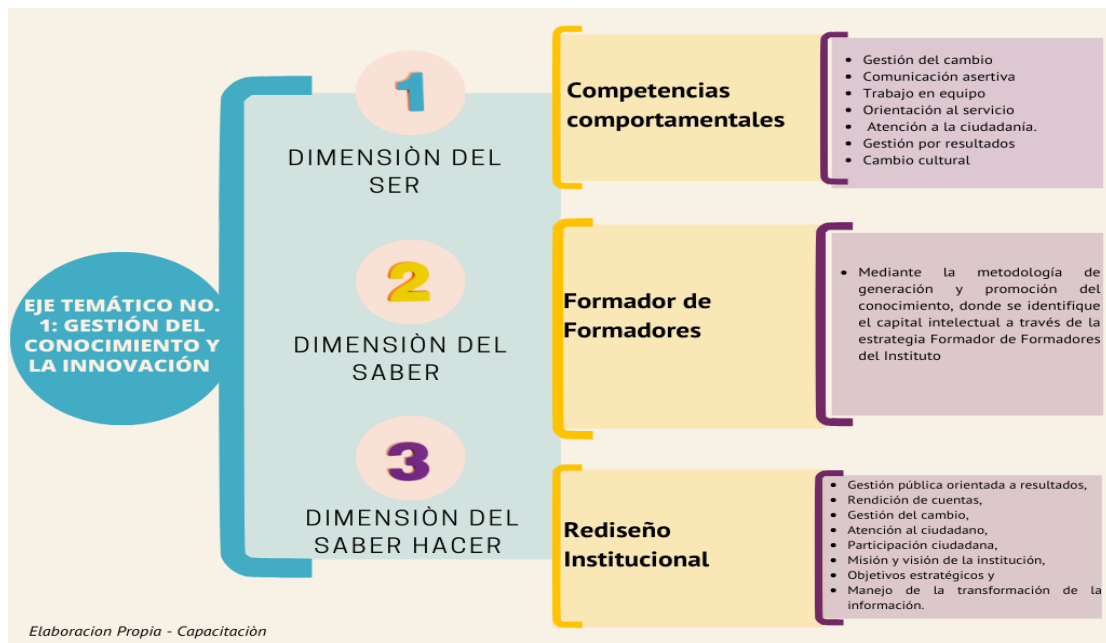


Ilustración 5 - Eje Gestión del conocimiento y la innovación - Elaboración Propia

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	19 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

6.3.2 EJE TEMÁTICO NO. 2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

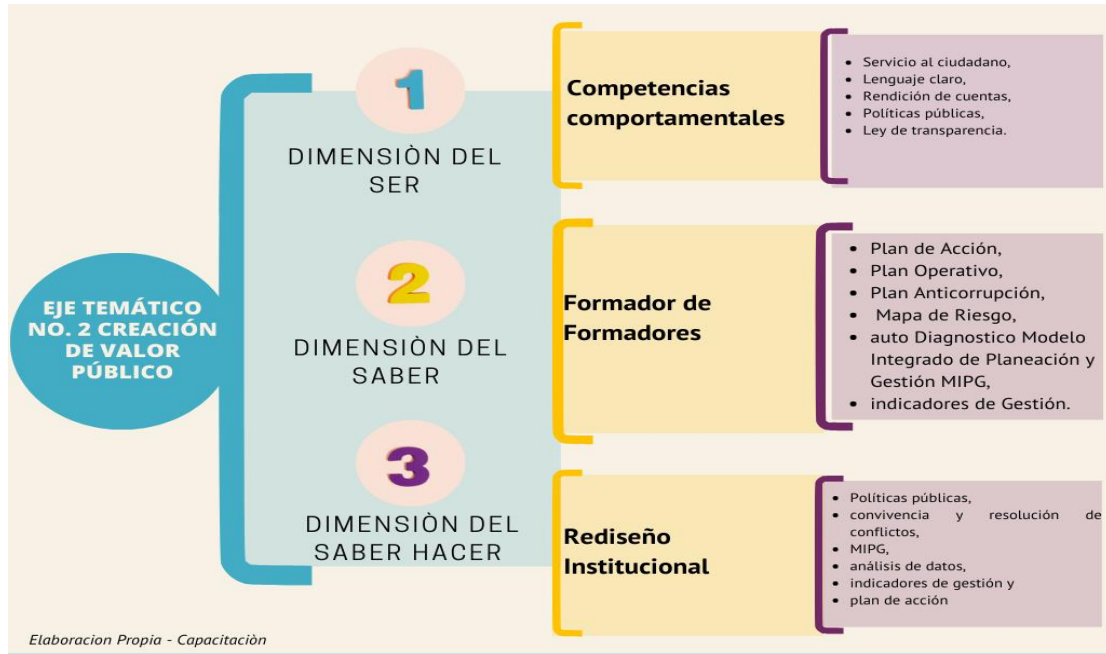


Ilustración 6- Eje Creación de Valor Público - Elaboración Propia

6.3.3 EJE TEMÁTICO NO. 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

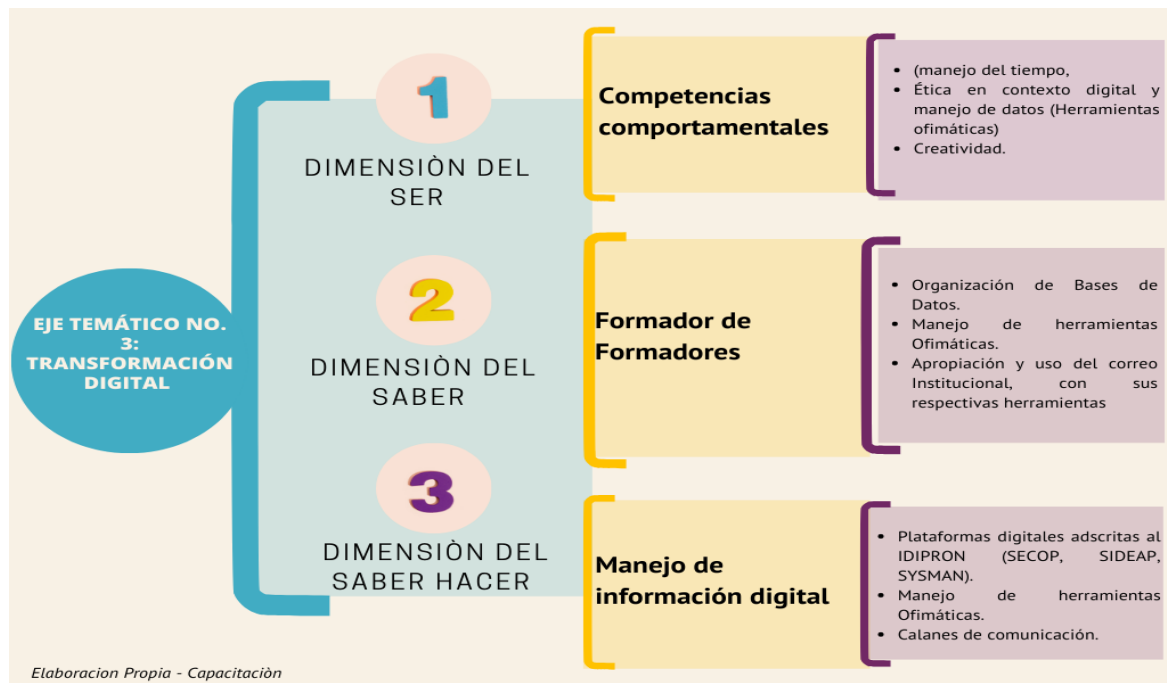


Ilustración 7 - Eje Transformación Digital - Elaboración Propia

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	20 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

6.3.4 EJE TEMÁTICO NO. 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO



Ilustración 8- Eje Probidad y Ética de los Público- Elaboración Propia

6.3.5 PREGUNTA ABIERTA



	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	21 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

6.4 Datos Generales

Modalidad de los procesos de formación

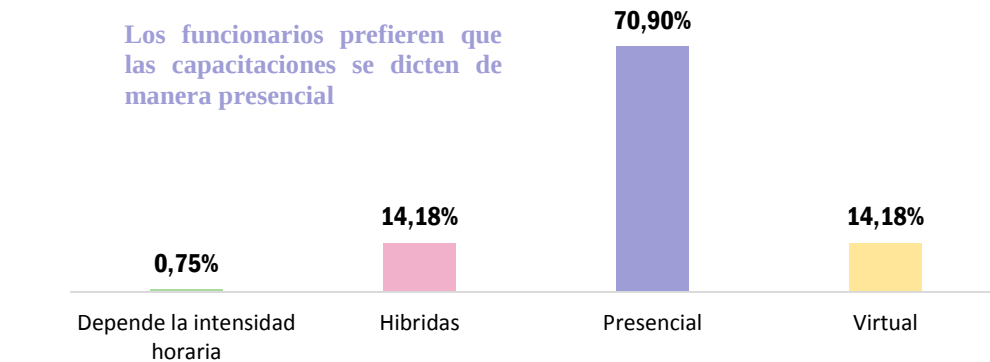


Ilustración 10- Modalidad de la capacitaciones - Elaboración Propia

Preferencia horario de 2 horas

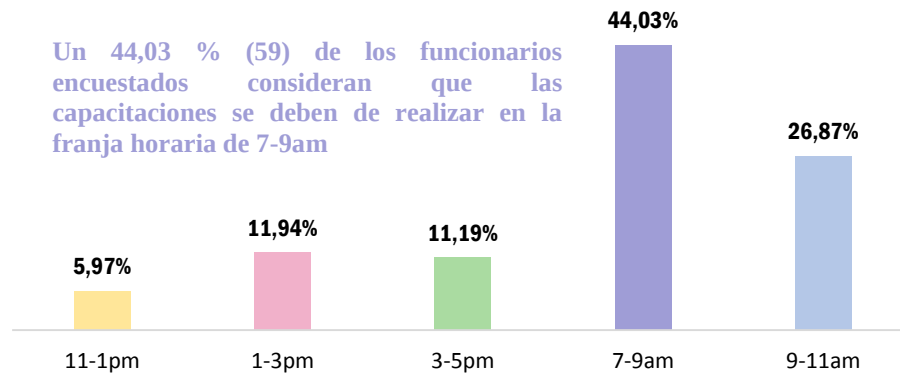


Ilustración 11- Franja horaria 2 horas - Elaboración Propia

Preferencia horario de 4 horas

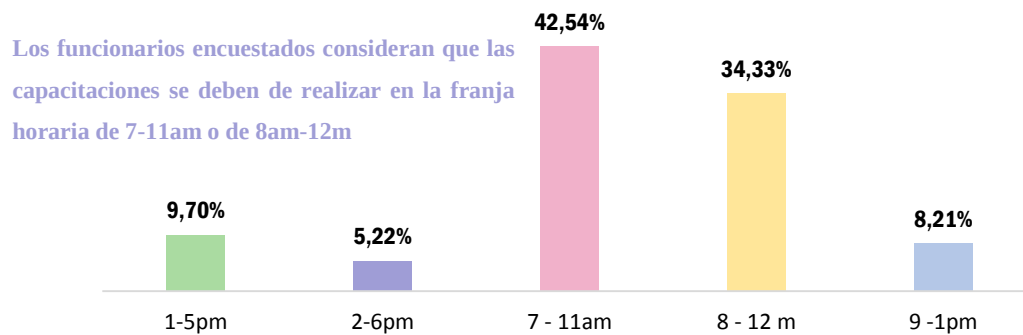


Ilustración 12- Franja horaria 4 horas - Elaboración Propia

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	22 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

Preferencia horario de 8 horas

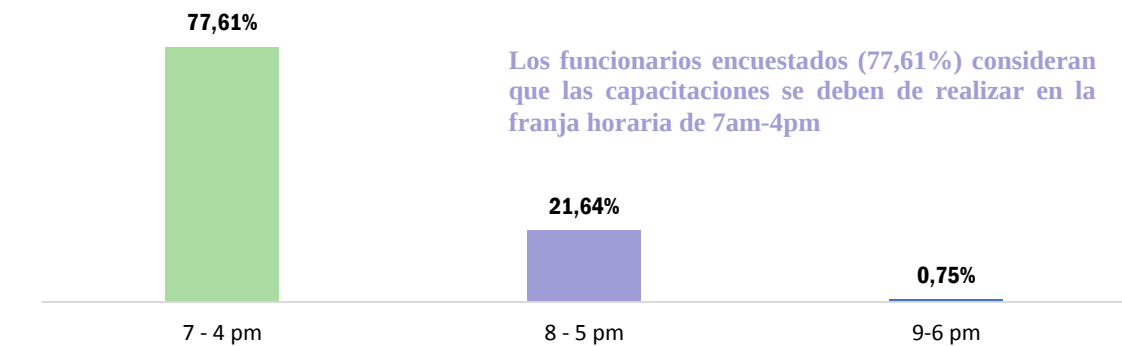


Ilustración 13- Franja horaria 8 horas - Elaboración Propia

DÍAS DISPUESTOS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN

Un 79,85% de los encuestados consideran que de 1 a 2 días se deben de realizar los Procesos de Formación

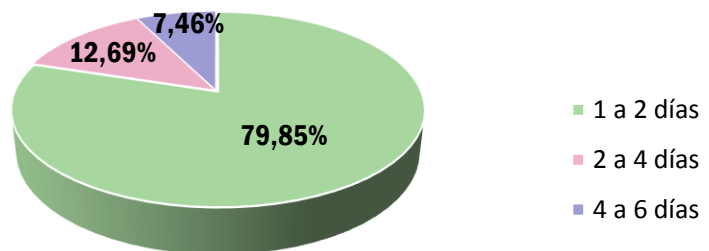


Ilustración 14- Días para el desarrollo de los procesos de formación - Elaboración Propia

6.5 Necesidades identificadas de los gerentes públicos y asesores

Con el fin de reconocer las necesidades de aprendizaje organizacional a nivel Gerencial y Asesor se identificaron los siguientes procesos de formación: Cabe resaltar que de los 18 Gerentes Públicos posesionados y 2 asesores, se obtuvo respuesta de 10 para un 50 % del total.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	23 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

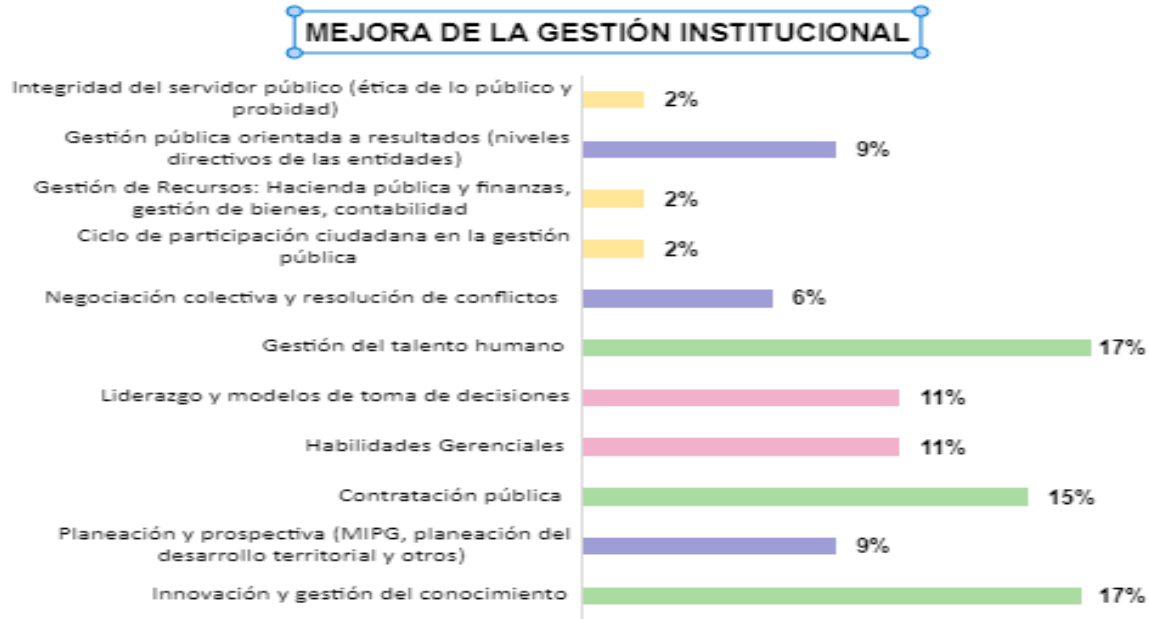


Ilustración 15- Mejora de la Gestión Institucional - Elaboración Propia

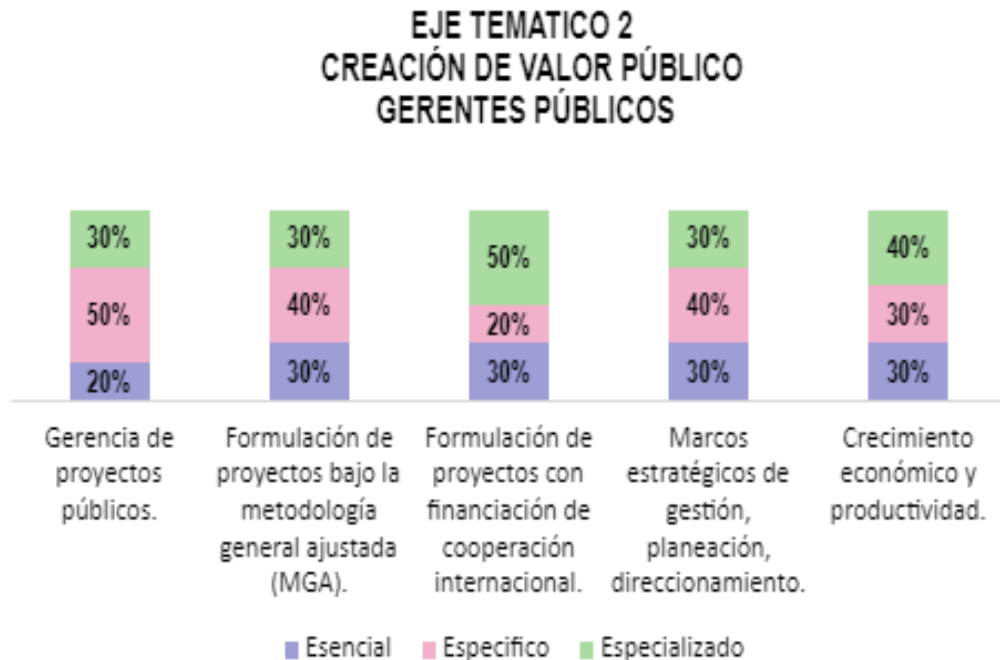


Ilustración 16- Gerentes públicos, Eje 2. creación de valor público - Elaboración Propia

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN SOCIAL Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	24 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

7. NECESIDADES IDENTIFICADAS

PLAN ESTRATÉGICO DEL IDIPRON 2020- 2024	HERRAMIENTAS OFIMÁTICA	MISIONALIDAD INSTITUCIONAL	COMPETENCIAS INTERPERSONALES	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
1. Gestión pública orientada a resultados, 2. Plan de Acción, 3. Plan Operativo, 4. Plan Anticorrupción, 5. Mapa de Riesgo, 6. MIPG - Auto Diagnóstico Modelo Integrado de Planeación y Gestión 7. Rendición de cuentas, 8. Gestión del cambio, 9. Atención al ciudadano, 10. Participación ciudadana, 11. misión y visión de la institucional 12. objetivos estratégicos 13. Modelo Pedagógico 14. Gestión documental	1. Bases de datos, programación, 2. seguridad de la información, 3. Big Data, 4. tecnología de vanguardia, 5. Internet de las cosas. 6. Manejo de herramientas Ofimáticas. 7. Manejo especializado de Office, 8. Bases de datos especializados, 9. Redacción y elaboración de documentos e informes 10. Herramientas digitales. 11. Manejo de la Información digital. 12. Plataformas digitales adscritas al IDIPRON (SECOPI, SYSMAN).	1. Parte legal de tratamiento y organización de los NNAJ respetando sus derechos y libertades. 2. Reducción de riesgo y daño por consumo de SPA SRPA 3. Nuevas Juventudes 4. Políticas Públicas - enfoque diferencial 5. Lengua de señas colombiana - inglés 6. ¿Cómo enseñarle al cerebro? DASCD	1. Resolución de conflictos, 2. comunicación asertiva y efectiva, 3. trabajo en equipo 4. Programación 5. Neurolingüística 6. ecología humana 7. Competencias comportamentales 8. Cambio cultural. 9. Tomas de decisiones. 10. Acciones informadas. 11. Acciones colectivas 12. Dialogo y Aproximación al conflicto 13. Código de Integridad. 14. Convivencia y paz. 15. Desarrollo personal y profesional	1. Derecho laboral 2. Derecho administrativo 3. Derechos y deberes de los servidores públicos - 4. Acoso laboral / Acoso sexual laboral 5. Normatividad del empleo público 6. Formación concurso de mérito, ingreso y ascenso propuesta sindical (SUNET) 7. Negociación Sindical	1. Aprovechamiento de residuos. 2. Logística (normas Icontec sobre rotulado y etiquetado de productos) actualización a nivel avanzado en logística y control de inventarios. 3. Indicadores de gestión - sociales 4. Contratación Estatal etapa precontractual - etapa contractual - etapa postcontractual 5. ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA Y MEDIOS MAGNETICOS 6. Auditores de Calidad 7. Mecánica automotriz y autores viales. 8. Legislación y normas de tránsito 9. Curso en jardinería y zonas verdes. 10. Etiqueta, protocolo y cafetería

Ilustración 17- Necesidades Identificadas - Elaboración Propia

8. EJECUCIÓN

8.1 Presupuesto

El presupuesto definido para este PIC es de **CIENTO VEINTIOCHO MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA MIL PESOS M/CTE. \$128.470.000.00**. IDIPRON, cuenta con los recursos previstos en su presupuesto, dentro del rubro “Otros tipos de servicios educativos y de formación, n.c.p.” para Capacitación, con la finalidad de adelantar las actividades de los procesos de formación que requieran contratación, como se contempla en este Plan.

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

8.2 Proceso de formación sin presupuesto

La Gerencia de Talento Humano, para llevar a cabo 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

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	25 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

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, dicha 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 reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, de tal manera que su experticia coadyuve a los objetivos propuestos en el presente plan.

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

8.3 Proyectos de Aprendizaje en Equipo

Los Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE se formulan para el desarrollo de competencias requeridas en los procesos institucionales y 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-012².

Para el año 2023, 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:

- Las derivadas de los requisitos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la Entidad.
- Las derivadas de los compromisos adquiridos en el Plan de Acción y Plan de Mejoramiento del Plan Institucional de Gestión Ambiental PIGA.
- Las derivadas de las responsabilidades designadas en los Comités Institucionales en los que participa la Gerencia de Talento Humano.
- Las relacionadas con la promoción de la Convivencia Laboral.
- En materia de Negociación colectiva - Decreto 160 de 2014.

² <http://intranet.idipron.gov.co/index.php#166-instructivos>

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	26 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

- 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

8.4 Inducción y Reinducción

Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional de la Entidad; a desarrollar sus habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle la información necesaria para el conocimiento de las funciones que se desarrollan, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional en el contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo.

8.4.1 Inducción

Contenido Desarrollado por el DASCD. Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción - Reinducción. Certificación 48 horas. (Circular 024 de 2017.), donde se puede observar los módulos a desarrollar con los subtemas³. En complementación con el Manual de inducción y reinducción A-GDH-MA-005⁴ y Guía de inducción trabajo de campo A-GDH-DI-045⁵.

La Inducción será realizada dentro de los cinco (5) primeros días siguientes a la vinculación de un(a) servidor(a) público(a) al Instituto, y 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.

8.4.2 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

³ <https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/>

⁴ <http://intranet.idipron.gov.co/index.php#164-manuales>

⁵ <http://intranet.idipron.gov.co/index.php#168-documentos-internos>

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	27 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

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”, 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.

8.4.3 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, y 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 contentivo de la agenda de esta y los

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN SOCIAL Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	28 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

listados de asistencia. Está dirigido a complementar los conocimientos adquiridos respecto de los(as) (la) funcionario(a) 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-005⁶.

8.5 Directrices para el cumplimiento del PIC

- ✓ Se implementará la suscripción del formato “COMPROMISO ASISTENCIA ACTIVIDAD A-GDH-FT-083” que garantice la asistencia de los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad a los diferentes procesos de formación.
- ✓ Se consolidará una base de datos con la información de los(as) servidores(as) públicos(as) que tienen experiencia en procesos de formador de formadores cualificados. Esta cualificación se llevará a cabo mediante la Evaluación y Certificación por Competencias Laborales (Sena) Norma: NSCL240201056 orientar formación presencial de acuerdo con procedimiento técnico y normativa; con el fin de integrarlos al Plan Institucional de Capacitación PIC en los temas conducentes y que su experticia coadyuve a los objetivos propuestos en el presente plan.
- ✓ Se estructurará una metodología por parte de la Gerencia de Talento Humano en cumplimiento al Acuerdo 514 de 2012, donde previamente se suministre el nombre del evento, objetivo, contenido, participantes seleccionados, acta de compromiso del participante, fechas de inicio y terminación, horarios y 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.
- ✓ Para la participación de los procesos de formación se hará con previa inscripción a dichos procesos.

⁶ <http://intranet.idipron.gov.co/index.php#164-manuales>

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	29 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

9. PLAN DE ACCIÓN

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
Gestión y misional	Plan estratégico del Idipron 2020- 2024 Rediseño institucional	Cocreación de espacios de aprendizaje sobre Gestión del Conocimiento y la innovación del rediseño institucional.	Mediante la metodología de generación y promoción del conocimiento y Creatividad. donde se identifique el capital intelectual a través de la estrategia Formador de Formadores del Instituto: 1. Gestión pública orientada a resultados. 2. Plan de Acción. 3. Plan Operativo. 4. Plan Anticorrupción. 5. Mapa de Riesgo. 6. MIPG - Auto Diagnostico Modelo Integrado de Planeación y Gestión. 7. Rendición de cuentas. 8. Gestión del cambio. 9. Atención al ciudadano. 10. Participación ciudadana. 11. misión y visión de la institucional. 12. objetivos estratégicos. 13. Modelo Pedagógico. 14. Gestión documental.	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Experiencial	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero - noviembre
Gestión y misional	Herramientas ofimáticas	Apropiar las herramientas ofimáticas necesarias para el quehacer diario. Identificando las	1. Bases de datos, programación. 2. Seguridad de la información. 3. Big Data. 4. Tecnología de vanguardia. 5. Internet de las cosas. 6. Manejo de herramientas Ofimáticas.	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Experiencial	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Marzo - noviembre

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	30 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
		diferentes plataformas adscritas al IDIPRON.	7. Manejo especializado de Office. 8. Bases de datos especializados. 9. Redacción y elaboración de documentos e informes. 10. Herramientas digitales. 11. Manejo de la Información digital. 12. Plataformas digitales adscritas al IDIPRON (SECOP, SIDEAP, SYSMAN).					
Gestión y misional	Misionalidad institucional	Fortalecer las transversalidades inherentes al Instituto.	1. Parte legal de tratamiento y organización de los NNAJ respetando sus derechos y libertades. 2. Reducción de riesgo y daño por consumo de SPA – SRPA - Nuevas Juventudes. 3. Políticas Públicas - enfoque diferencial. 4. Lengua de señas colombiana – ingles. 5. ¿Cómo enseñarle al cerebro? DASCD.	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Experiencial	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Febrero - noviembre
Gestión y misional	Competencias interpersonales	Construir conjuntamente conductas con los servidores tendientes a la transparencia y ética, en el servicio público	1. Resolución de conflictos, 2. Comunicación asertiva y efectiva, 3. Trabajo en equipo 4. Programación Neurolingüística 5. Psicología positiva 6. Ecología humana 7. Competencias comportamentales 8. Cambio cultural. 9. Tomas de decisiones. 10. Acciones informadas. 11. Acciones colectivas 12. Dialogo y Aproximación al conflicto 13. Código de Integridad.	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Experiencial	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Abril – noviembre

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	31 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
			14. Convivencia y paz. 15. Desarrollo personal y profesional asistido con caballos o actividades de agrado.					
Gestión y misional	Gestión del talento humano	Asegurar la calidad de los procesos.	1. Derecho laboral. 2. Derecho administrativo. 3. Derechos y deberes de los servidores públicos. 4. Acoso laboral / acoso sexual laboral. 5. Normatividad del empleo público. 6 formación concurso de mérito, ingreso y ascenso propuesta sindical. 7. Negociación sindical.	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Experiencial	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Abril - noviembre
Gestión y misional	Gestión administrativa	Identificar los procesos administrativos y su adecuado manejo	1. Aprovechamiento de residuos. 2. Logística (normas Icontec sobre rotulado y etiquetado de productos) actualización a nivel avanzado en logística y control de inventarios. 3. Indicadores de gestión sociales. Medición cuantitativa y cualitativa - Evaluación de impacto 4. Contratación Estatal - etapa precontractual - etapa contractual - etapa postcontractual 5. Actualización tributaria y medios magnéticos. 6. Auditores de Calidad. 7. Mecánica automotriz y autores viales. 8. Legislación y normas de tránsito. 9. Curso en jardinería y zonas verdes. 10. Etiqueta, protocolo y cafetería.	Servidores (as) y contratistas del Instituto	Experiencial	Presencial y/o virtual	Interno y/o externo	Abril - noviembre

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	32 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

9.1 Aprobación del PIC

Resolución aprobación de PIC No. _____ de fecha _____ de enero de 2023

9.2 Indicadores según información suministrada por el DASCD

Es menester analizarlos, de acuerdo con los lineamientos emitidos por el DASCD, para evidenciar la ejecución del PIC vigencia 2023, y la apropiación de los conocimientos adquiridos, en tal sentido se relacionan así:

INDICADORES		
VARIABLE	FORMULA	EJECUCIÓN
INDICADOR DE EFECTIVIDAD = (PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO)		
Actividades de capacitación Ejecutadas Pic 2023/	Actividades de capacitación Ejecutadas Pic 2023/Actividades de capacitación Programadas Pic 2023*100%	
Actividades de capacitación Programadas Pic 2023		
INDICADOR DE EFICACIA = (PORCENTAJE DE IMPACTO)		
Calificaciones de la Capacitaciones (Bueno + Excelente)	Calificaciones de la Capacitaciones (Bueno + Excelente) /Total, de las calificaciones de las capacitaciones del Período *100%	
Total, de las calificaciones de las capacitaciones del Período		
Tabulación de las evoluciones de las Capacitaciones		
Calificaciones excelentes =		
Calificaciones Bueno =		
Calificaciones Regular =		
Calificaciones Malo =		
No. Servidores que asistieron a las capacitaciones:	No. Servidores que asistieron a las capacitaciones / No. Servidores que evaluaron las capacitaciones*100%	
No. Servidores que evaluaron las capacitaciones:		
INDICADOR DE EFICACIA = (COBERTURA)		
No. Funcionarios de planta capacitados	No. Funcionarios de planta capacitados/No. Funcionarios de planta de la Entidad*100%	
No. Funcionarios de planta de la Entidad		
INDICADOR DE EFICIENCIA = PORCENTAJE DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL		

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC-	PÁGINA	33 de 33
		VIGENTE DESDE	1/10/2022

INDICADORES		
VARIABLE	FORMULA	EJECUCIÓN
Presupuesto de capacitación asignado vigencia 2023	Presupuesto de capacitación asignado vigencia 2023 / Presupuesto de capacitación ejecutado vigencia 2023*100%	
Presupuesto de capacitación ejecutado vigencia 2023		
Gasto total por año en capacitación	Gasto total por año en capacitación / Total, funcionarios Capacitados por año	
Total, funcionarios Capacitados por año		

9.3 Mecanismos de socialización del PIC y el Plan de Acción

Los mecanismos de socialización del PIC y el Plan de Acción es por medio de las siguientes herramientas:

1. Correo institucional
2. Página Web de IDIPRON

10. CONTROL DE CAMBIO

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN CAMBIOS	FECHA	ELABORÓ
01	Plan Institucional de Capacitación	30/12/2022	Martha Sonia Murcia Jimenez

11. REVISIÓN Y APROBACIÓN

	NOMBRE	CARGO	FECHA (DD/MM/AAAA)	FIRMA
REVISÓ	Jeisson José Polo Castro	Profesional contratista	11/01/2023	
APROBACIÓN LIDER DEL PROCESO	Luz Ena Pinto Suarez	Gerente Talento Humano	11/01/2023	