

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	1 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2022

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA calculo de la calidad de la Transición de la ciudad a la sostenibilidad	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	2 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Tabla de Contenido

1. JUSTIFICACIÓN	3
2. OBJETIVOS	5
2.1. OBJETIVO ESTRATEGICO	5
2.2. OBJETIVOS DE GESTIÓN	5
3. ALCANCE.....	6
4. MARCO LEGAL	6
4.1. Principios Rectores.....	6
4.2. Normatividad Aplicable	8
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS	14
5.1. MARCO CONCEPTUAL	14
5.2. ENFOQUE PEDAGOGICO.....	21
5.3. GLOSARIO.....	27
6. METODOLOGIA	33
6.1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO).....	33
6.1.1. Instrumentos de Recolección de Datos	34
6.1.2. Técnicas y Herramientas Usadas.....	34
6.1.3. Insumos Utilizados.....	35
6.1.4. Responsables.....	36
6.2. RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL DNAO.....	40
6.3. NECESIDADES IDENTIFICADAS DEL DNAO POR EJE TEMÁTICO.....	42
6.3.1. EJE TEMÁTICO NO. 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	42
6.3.2. EJE TEMÁTICO NO. 2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO.....	43
6.3.3. EJE TEMÁTICO NO. 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	44
6.3.4. EJE TEMÁTICO NO. 4: PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	45
6.3.5. PREGUNTA ABIERTA	46
6.3.6. DATOS GENERALES	47
48	
6.3.7. GERENTES PÚBLICOS Y ASESORES	49
7. ACTIVIDADES RELEVANTES PROPUESTAS A PARTIR DEL DNAO CON O SIN COSTO	50
8. EJECUCIÓN.....	53
8.1. PRESUPUESTO.....	53
8.2. PROCESOS DE FORMACIÓN SIN PRESUPUESTO	54
8.3. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE	55
8.4. INDUCCION Y REINDUCCION	55
8.4.1. INDUCCION	56
8.4.2. ENTRENAMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO	58
8.4.3. REINDUCCION	59
8.5. OTRAS DISPOSICIONES.....	60
9. PLAN DE ACCIÓN	64
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	73
10.1. PARTICIPACIÓN COMISIÓN DE PERSONAL (SI APLICA)	73
10.2. APROBACIÓN PIC.....	74
10.3. INDICADORES.....	74
10.4. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PIC Y EL PLAN DE ACCIÓN	75
11. REFERENCIAS.....	76
12. CONTROL DE CAMBIOS	77
13. REVISIÓN Y APROBACIÓN	78

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	3 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

1. JUSTIFICACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, según el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, está destinado a generar en la Entidad y en sus servidores(as) una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, 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 puedan prestar sus servicios con calidad al ciudadano y contribuir así al cumplimiento de los fines del Estado.

En este sentido, el Plan Institucional de Capacitación tendrá como ejes centrales la misión, visión y objetivos estratégicos del Instituto, dentro de los cuales se enmarcará el desarrollo de competencias laborales, buscando principalmente el desarrollo integral de los(as) servidores(as) públicos(as), de tal manera que contribuya al mejoramiento de la gestión institucional. Lo anterior, 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)

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	4 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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).

Así, la política de capacitación por competencias laborales se desarrollará mediante el fortalecimiento de tres dimensiones: Ser, Saber y Saber Hacer. Atendiendo a lo anterior, es importante señalar que el punto de partida esencial para llevar a cabo cualquier actividad de formación se dará a partir de la identificación de las necesidades de aprendizaje organizacional recolectadas por medio del DNAO, que redundará en él logró una mejora constante en la prestación de los servicios.

Los procesos de formación de los(as servidores(as), 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 bajo un modelo de protección integral en cumplimiento de la Misión, Visión y Plataforma Estratégica Institucional, teniendo como referentes de cumplimientos la Constitución Política, las leyes, los acuerdos, entre otros, siendo garantes de la protección de los derechos de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	5 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Para tal fin, IDIPRON, a través de su Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, formula anualmente su 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 ESTRATEGICO

- Favorecer el mejoramiento institucional robusteciendo las competencias laborales de sus servidores(as) desde las dimensiones del ser, saber y hacer, elevando así sus niveles de eficacia, sentido de pertenencia y de compromiso con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos, en el cumplimiento de los objetivos misionales del Instituto.

2.2. OBJETIVOS DE GESTIÓN

- Proporcionar las herramientas de formación pertinentes de acuerdo con nivel jerárquico de los(as) servidores(as), para fomentar la satisfacción personal y laboral.
- Desarrollar la capacidad individual y colectiva, gestionando el conocimiento, fortaleciendo las habilidades y actitudes para un mejor desempeño laboral, logrando así los objetivos de la entidad.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	6 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación PIC de IDIPRON está orientado al desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias laborales necesarias para el desempeño de las funciones de los servidores(as), que favorecerá en el progreso a niveles de excelencia.

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 en el DNAO para esta vigencia.

4. MARCO LEGAL

4.1. Principios Rectores

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

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los(as) empleados(as) en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	7 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Objetividad: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los(as) empleados(as);

Prevalencia del Interés de la Organización: Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los(as) empleados(as) debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los Empleados(as) de Carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los(as) empleados(as) de carrera. Los(as) empleados(as) vinculados(as) mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE Gobierno	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	8 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Énfasis en la Práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

4.2. Normatividad Aplicable

Artículo 54 de la Constitución Política “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, *Artículo 11º. Obligaciones de las Entidades.* 1 Artículo 11, Decreto Ley 1567 de 1998, <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

Ley 489 de 1998 “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”. “(...) b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA PARA LA TRANSICIÓN DE LA VIOLENCIA AL VIOLENCIA	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	9 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Administración

Pública,

ESAP.2017.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=186>

Decreto 2740 de 2001 “Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6055>

Ley 734 de 2002 *“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”*. Artículo 33. Derechos. Numeral 3. *“Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”*. “(...) Artículo 34. Deberes. Numeral 40. *“Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”*. *“Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (...)”*.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>

Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública. <http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>

Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*. “(...) Artículo 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. (...)”*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE Gobierno oficina de Planeación y Transición del Sector Público	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	10 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

“(…) Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios (…)”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>

Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sistema de Función Pública, *artículo 2.2.9.1*, “*Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (…)*”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313>.

Decreto 815 de 2018 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”

Decreto 024 de 2005 “*Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones*”. “(…) *Artículo 9º, Formación a los funcionarios y funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE POLÍTICA DE DESARROLLO HUMANO	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	11 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias. (...)”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15833>

Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20854>

Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública artículo 2.2.9.5 el cual adopta la actualización del Plan Nacional de Función y Capacitación para los servidores públicos, formulado por el DAFP y la ESAP. Circular Externa No 100-010-2014 *“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.*

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893>

Decreto 160 de 2014 *“Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.* *“(…) Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. (...)”*

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57218>

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA oficina de Planeación y Gestión	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	12 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518>

Decreto 894 de 2017 *“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera”*.

<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69314>

Sentencia 527 de 2017, proferida por la Corte Constitucional dentro del expediente RDL-027, en razón al Control Constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. M.P. CRISTINA PARDO SCHLESINGER, en la cual se puntualizó:

“Instrumentos para facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y construcción de una paz estable y duradera”. “(...) PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO- Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar. El fin de dar capacitación a todo empleado público, indistintamente de su condición de vinculación, es asegurar un servicio público eficaz y adecuado, en los territorios en los cuales se sufrió intensamente el conflicto armado con la guerrilla de las FARC, en especial en aquellos municipios priorizados para la implementación del Acuerdo de Paz. (...)”

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-527-17.htm>

Decreto 1499 de 2017 *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE Gobierno	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	13 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71261>

Decreto 612 de 2018 “*Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado*”.

Decreto 815 de 2018 Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquico.

Resolución 667 de agosto de 2018. Por el cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.

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 así: 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

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	14 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

5.1. MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual desde el cual proponemos la Ruta Didáctica del Aprendizaje para los servidores del IDIPRON es humanista, dado que la metodología propuesta está muy lejos del enfoque conductista que pretende moldear patrones de conducta por la vía del condicionamiento. Por el contrario, se fundamenta en principios humanistas basados en el respeto a la dignidad humana y a la potencialidad de cada individuo para desarrollarse plenamente.

La visión humanista del proceso formativo consiste en facilitar en el individuo el desarrollo de sus potencialidades, e implica crear un ambiente que posibilite fomentar lo que ya existe en lo más íntimo de la persona.

De igual forma el marco conceptual es constructivista, enmarcado desde sus diferentes perspectivas como: el aprendizaje por descubrimiento, el aprendizaje significativo, el aprendizaje experiencial y el constructivismo social. Estas visiones constructivistas están en diálogo con el enfoque en competencias, el cual sin lugar a duda se constituye en un referente imprescindible para el ámbito laboral.

Uno de los antecedentes importantes para el constructivismo es la pedagogía activa, la cual entiende los procesos del pensamiento a partir de sus componentes motores, para aprender haciendo. La pedagogía activa toma fundamento al identificar el aprendizaje con la acción “Se aprende haciendo” dice Decroly.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	15 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

La pedagogía activa parte del firme convencimiento de que las personas tienen todo un potencial para su propio desarrollo, por eso colocarla en contacto con realidades que respondan a sus intereses, así como, ofrecerle un ambiente motivante y tranquilo rico en recursos, lo conducirá a convertirse en protagonista de su propio proceso de aprendizaje.

En relación con los aportes dados por la psicología cognitiva, las últimas investigaciones sobre el cerebro y los adelantos dados en la forma como aprende el ser humano, se encuentra el postulado acerca de las inteligencias múltiples de Howard Gardner, quien hace una crítica a esa orientación tradicional de ver la inteligencia como una capacidad unitaria. En oposición a esta concepción reduccionista de ver la inteligencia como un coeficiente intelectual medible, Gardner propone un enfoque de inteligencias múltiples, en donde lo cognitivo es una de las varias posibilidades de inteligencia del ser humano.

Frente a la concepción tradicional de inteligencia como “la estructura general mediante la cual los seres vivos procesan la información con el fin de relacionarse con los entornos en los cuales se hallan inmersos con base en procesos de percepción, atención, memoria e inferencia”, Gardner expresa que la inteligencia es la “capacidad de resolver problemas o de crear productos que sean valiosos en uno o más ambientes culturales”. (Gardner, 1994, p. 10).

Gardner, al entender la inteligencia como una capacidad, introduce la noción de desarrollo y por tanto procesos motrices y afectivos mediante los cuales se realizan actividades y tareas con eficiencia y eficacia. De esta manera la inteligencia no se da en abstracto, sino en contextos. En el campo del constructivismo surge el análisis del concepto de competencia originalmente surge de los planteamientos de Noam Chomsky quien propuso la competencia como el conocimiento que de una lengua posee una persona.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	16 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Chomsky fundamenta su propuesta acerca de la competencia lingüística con los siguientes argumentos:

“... la gramática generativa se limita a sí misma a ciertos elementos del panorama general. Su punto de vista es el de la psicología del individuo. Le interesa los aspectos de la forma y el significado que están determinados por la “facultad lingüística”, que se concibe como un componente particular de la mente humana... se puede concebir esta facultad como un “instrumento de adquisición del lenguaje”, un componente innato de la mente humana, que permite acceder a una lengua particular mediante la interacción con la experiencia presente en un sistema de conocimiento realizado: el conocimiento de una lengua”. (Chomsky, 1997)

Chomsky denominó competencia a la capacidad innata de la mente humana para las elaboraciones lingüísticas mediante las cuales las personas pueden producir un número infinito de oraciones de un número finito de fonemas.

Esta contribución de la lingüística de Chomsky abre una primera comprensión sobre el concepto y el desarrollo de las competencias, donde el proceso progresivo del lenguaje en las personas juega un papel trascendental por el cual cada sujeto llega a ser, crecer y madurar sus capacidades, habilidades y valores.

El papel del lenguaje en el desarrollo de las competencias va más allá de lo gramatical o de la sintaxis. En expresión de Martín Heidegger, el “lenguaje es la casa del ser”. Las personas habitan en la palabra. El lenguaje es la forma como el ser humano expresa sus pensamientos, sentimientos y en general sus estados de ánimo. Por

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	17 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

la palabra es como comenzamos a nombrar las cosas y a relacionarnos con los demás. A través del lenguaje es como el hombre crea y ordena el mundo.

De igual forma el desarrollo de competencias se estimula a través de la palabra ensoñadora que es acogida y materializada en saberes que les permiten a los individuos poder interactuar asertivamente en los contextos familiares, académicos y laborales.

Entonces, el lenguaje tiene un valor fundamental para el desarrollo de las competencias, las cuales se van adquiriendo por medio de la interrelación con los otros de los cuales asimilamos conocimientos, aprehendemos valores descubriendo el sentido de la vida que nos permita crecer en un conjunto de habilidades que favorecen responder más asertiva y competitivamente a las exigencias del mundo de hoy.

En este sentido, Dell Hymes “reconceptualiza la competencia comunicativa como la habilidad para producir enunciados socialmente aceptados”, es decir, se refiere a la capacidad que tiene una persona tanto para conocer su lengua como para utilizarla en un contexto específico. En una comunicación real no se pueden omitir los factores socioculturales,

Por tanto, “la actividad lingüística desarrollada por el sujeto está en directa relación con el contexto en el cual se desarrolla la acción comunicativa”. En tal perspectiva, influyen diferentes factores relacionados con la persona como individuo y como ser social. Como individuo intervienen elementos como la motivación y el estilo cognitivo, como ser social intervienen aspectos relacionados con la comunicación y la interacción social.

En el momento actual se ha comprendido que competencia es un ‘saber hacer’, con ‘saber’ y con ‘conciencia’. El término ‘competencia’ hace referencia a un conjunto de propiedades de cada uno de nosotros

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	18 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

que se están modificando permanentemente y que tienen que someterse a la prueba de la resolución de problemas concretos, ya sea en la vida diaria o en situaciones de trabajo que encierran cierta incertidumbre y complejidad técnica. 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’. Entonces, las competencias, como conjunto de propiedades inestables de las personas, que deben someterse a prueba permanente, se oponen a las calificaciones que se medían por un diploma y por la antigüedad en la tarea. 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)

En la creciente competencia de los mercados, la educación y el conocimiento son relevantes, en tanto que las nuevas industrias dependen más de la organización del conocimiento y del aprendizaje, que de recursos materiales, tamaño, o materia prima, lo que constituye el nuevo paradigma de la educación-capacitación, que se orienta al aprendizaje a lo largo de la vida y de todos los individuos, caracterizándose por reconocer que el aprendizaje tiene lugar en diversas condiciones, tanto formales como informales; por la búsqueda de la pertinencia en la educación, la coherencia y la flexibilidad; por el énfasis en “el aprender a aprender” y en la curiosidad; por la importancia de los valores fundamentales como la disciplina, en el trabajo, el respeto y la autoestima, así como por la visión de largo plazo que considera el ciclo de vida de un individuo y por el dominio de las competencias básicas de comunicación, numéricas y de solución de problemas. Esta es la educación para

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	19 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

el siglo XXI, es la sociedad del conocimiento cuyos pilares son: “aprender a conocer”, “aprender a hacer”, “aprender a convivir” y “aprender a ser. (Departamento Administrativo del Servicio Civil, 2018)

En la era del capital intelectual, los elementos más valiosos del trabajo son las áreas esencialmente humanas, como las de instruir, juzgar, crear o establecer relaciones. Invertir en una empresa significa comprar un conjunto de talentos, actitudes, destrezas e ideas; es decir, capital intelectual, no físico o material.

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)

Haciendo un recorrido y teniendo como referente lo expuesto anteriormente, en donde la capacitación debe ser vista como un proceso pedagógico constante dentro de la cultura Organizacional, siendo los principales actores los y las servidores/as Públicos de IDIPRON; se ve la necesidad de elaborar la Ruta de Aprendizaje con acciones educativas, 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.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	20 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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.

Este ciclo, a su vez, enriquece las capacidades de la organización, haciéndola más productiva y competitiva, dado que incrementa su capital intelectual y contribuye al desarrollo de capacidades de aprendizaje y creatividad en la organización, debido al conocimiento internalizado que motiva la creación de nuevo conocimiento. Esta dinámica caracteriza el ciclo virtuoso que promueve el modelo.

Considerando el estado de la capacitación y la formación en Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030, propone cuatro ejes temáticos así:

1. Gestión del conocimiento y la innovación: Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. DAFP, Pág. 43 Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

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

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	21 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. DAFP, Pág. 50 Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

3. Transformación Digital: En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital. DAFP Pág. 54 – Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

4. Probidad y ética de lo público: la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. DAFP, Pág. 61 Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Los cuales orientan las acciones del presente PIC.

5.2. ENFOQUE PEDAGOGICO

Poco tiempo ha pasado desde que las teorías de aprendizaje constituían más dogmas que ciencia. La realidad se había abstraído a tal grado que los seguidores de dichas teorías, -conductistas y psicoanalistas, por ejemplo- entablaban una suerte de <<guerras de verdad>>, haciéndonos recordar los viejos tiempos de liberadores frente a conservadores en el territorio colombiano.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	22 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

En su capítulo “Los principios de un Conocimiento pertinente”, Edgar Morín (2000) señala:

“...la hiperespecialización impide ver tanto lo global (que fragmenta en parcelas) como lo esencial (que disuelve); impide inclusive, tratar correctamente los problemas particulares que sólo pueden ser planteados y **pensados en un contexto**. Los problemas esenciales nunca son parcelados y los problemas globales son cada vez más esenciales. Mientras que la cultura general incita a la búsqueda de la contextualización de cualquier información o de cualquier idea, la cultura científica y técnica disciplinaria parcela, desune y compartimenta los saberes haciendo cada vez más difícil su contextualización. Al mismo tiempo, la división de las disciplinas imposibilita coger «lo que está tejido en conjunto», es decir, según el sentido original del término, lo complejo. El conocimiento especializado es una forma particular de abstracción. La especialización «abstrae», en otras palabras, extrae un objeto de su contexto y de su conjunto, rechaza los lazos y las intercomunicaciones con su medio, lo inserta en un sector conceptual abstracto que es el de la disciplina compartimentada cuyas fronteras resquebrajan arbitrariamente la sistemicidad (relación de una parte con el todo) y la multidimensionalidad de los fenómenos...” (p. 14)

¿Puede una teoría de aprendizaje o enfoque pedagógico abarcar la diversidad de fines, acciones, apuestas y condiciones de las entidades y organismos del Distrito? Como naturalmente suponemos, no. Nuestro PIC se propone incidir campos situados en distintos niveles de análisis: individual, grupal, por áreas, institucional. La caída de los *grandes relatos* modernos que trataban de explicar el funcionamiento de lo social y lo psicológico, ha dado paso al reconocimiento de las teorías como *narrativas* históricamente situadas, al uso pragmático de enfoques, a la identificación de principios comunes y a una contextualización de todo saber en función de las necesidades de los espacios locales. Esta postura posmoderna nos salva de entrar en selvas estériles de discusión

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	23 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

de verdades teóricas sin pensar en lo más importante: articular nuestros recursos y acciones para lograr nuestros propósitos formativos.

Esta postura pragmática -que busca la utilidad, más que la verdad- no significa necesariamente un cambio constante en nuestras apuestas o una aceptación no crítica basada en un <<todo vale>>. Nuestro universo de teorías se circunscribirá a cuerpos conceptuales empíricamente validados y académicamente soportados que dan respuesta efectiva al aprendizaje de adultos en contextos organizacionales. Como bien afirma Morín, (2000) “el conocimiento es navegar en un océano de incertidumbres a través de archipiélagos de certezas” (p. 43). Cada entidad deberá construir sus archipiélagos de certezas: ser lo suficientemente clara en los enfoques teóricos que seleccionará en función de sus propósitos formativos y metodologías seleccionadas.

El IDIPRON, cuenta con su propio Modelo Pedagógico de capacitación <..\..\..\CAPACITACION 2019\MODELO PEDAGOGICO\008 MODELO PEDAGÓGICO DE CAPACITACIÓN A-GDH-DI-008.pdf>

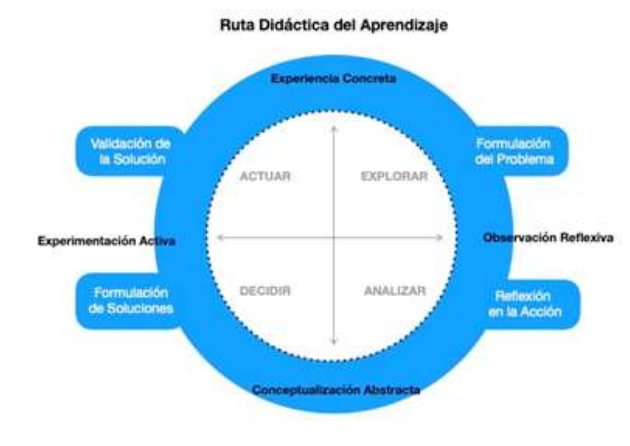


Ilustración 1 - Ruta didáctica del aprendizaje - Elaboración Propia

Ruta por seguir: APRENDIZAJE EXPERIENCIAL

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	24 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

- 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.

La Ruta en sus diferentes fases hace de la experimentación el núcleo central del proceso, haciendo que la competencia social se trabaje profundamente, así como la reflexión en la acción. De igual forma la práctica propuesta desde la ruta hace más estrecha en relación de la Ruta Didáctica del Aprendizaje con el modelo de Kolb, que es como un espiral que parte de las experiencias concretas, seguida de observaciones reflexivas, conceptualizaciones abstractas y experimentaciones activas.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	25 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

El desarrollo de este espiral implica tres principios inherentes:

1. El aprendizaje experiencial parte de interrogantes surgidos de la propia práctica dentro de un contexto real. Este principio tiene como consecuencia el hecho que la formación nunca parte de planteamientos teóricos, sino de experiencias reales.
2. Conforme a la descripción de la ruta observamos que el aprendizaje deviene un proceso social interactivo de reflexión en la acción para tener una mejor comprensión de las tareas realizadas, lo que permite planear y ejecutar cambios hacia el mejoramiento continuo. Bajo este principio subyace la necesidad absoluta de discutir dentro de un grupo, como motor de promoción de reflexión, nutriéndose del contacto entre individuos con expectativas diversas y perfiles de aprendizaje variados.

Estos planteamientos sin duda proceden de las teorías socioculturales vigotskiana que consideran que la interacción entre iguales es origen y motor de desarrollo potencial. Esta forma de enfocar el aprendizaje obliga a los facilitadores en capacitación a estructurar sus experiencias, percepciones y conclusiones, para poder transmitirlos de forma clara y provocar un aumento del nivel de conciencia del aprendizaje.

La ruta exige que los participantes asuman un rol participativo, afectivo y reflexivo:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE Gestión Pública para la Transición de la Gestión Municipal	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	26 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Tabla 1 - Ruta didáctica del aprendizaje - Elaboración Propia

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.

Cómo 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

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	27 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

de su participación en los planes de formación y capacitación. **FORMATO EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE A-GDH-FT-074 Y EVALUACIÓN DE LA TRANSFERENCIA DE LA CAPACITACIÓN A-GDH-FT-076.**

5.3. GLOSARIO

Aprendizaje Basado en Problemas: estrategia que privilegia el desarrollo de habilidades y actitudes, así como la re-creación de los conocimientos que las fundamentan, a partir de la búsqueda de respuestas a preguntas que orientan el camino hacia la solución de problemas. Su aplicación contribuye a lograr aprendizajes significativos en el desarrollo de competencias en forma colaborativa, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, para la generación de propuestas de solución respecto a un problema identificado.

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).

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	28 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Capacitación: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (p. 54) (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4; en: DAFP, 2017).

Cognitivismo: teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (p. 54) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017).

Competencia: capacidad de una persona para desempeñar las funciones inherentes a un empleo, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público; capacidad que está determinada por conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe tener y demostrar el funcionario. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012).

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

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	29 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Conductismo: es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (p. 55) (Ertmer & Newby, 1993; en: DAFP, 2017).

Constructivismo: teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (p. 55) (Ertmer y Newby, 1993; en: DAFP, 2017).

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)

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	30 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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)

Diseño instruccional (ID): es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (p. 55) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017).

Educación Formal: (Ley 115 de 1994) “Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.”

Educación Informal: (Ley 115 de 1994) “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos, sociales y otros no estructurados.”

Educación No Formal: “(Ley 115 de 1994) La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles o grados establecidos en el artículo 11 de esta ley”. (Es preciso señalar que de acuerdo con la Ley 1064 de 2006, se modifica la denominación de EDUCACIÓN NO FORMAL, por EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO).

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	31 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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).

Los problemas se toman como una oportunidad para aprender a partir de cuestionamientos sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en los aspectos que las personas deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012)

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

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	32 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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).

Plan Institucional de Capacitación – PIC: conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados(as) públicos(as), derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012).

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).

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	33 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Sistema Nacional de Capacitación: de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (p. 56) (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4; 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).

6. METODOLOGIA

La Subdirección, extendió invitación a los directivos por medio del memorando No. 2021IE5738 con fecha del 28 de octubre 2021, con el fin de que manifestaran sus sugerencias frente a los procesos de formación y demás temas que consideren deben incluirse en PIC 2022.

6.1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	34 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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:

1. Datos Generales: La encuesta tuvo un total de 27 preguntas.
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 29 de septiembre al 22 de octubre de 2021, mediante el envío del *link* a los correos electrónicos desde las cuentas institucionales desarrollohumano@idipron.gov.co y capacitacion@idipron.gov.co. Esta estuvo disponible para el diligenciamiento de todos los servidores de planta de la entidad, conforme a la siguiente ficha técnica:

1. Medio de encuesta: Formulario “*forms*” (<https://forms.office.com/r/EubpjSmWP6>) habilitado para todos los servidores de Planta del IDIPRON.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	35 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

2. Población objetivo: Total de la población objeto fue de 204 servidores y servidoras, provisionales 63 y carrera administrativa 141 servidores.

3. Muestra: El DNAO contó con la participación de 118 servidores y servidoras, siendo este el 58% 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. Insumos Utilizados

Los insumos revisados y tenidos en cuenta para construcción del PIC 2022 en el diagnóstico de necesidades son:

- Misión (Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad.)
- Visión (Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad.)
- Objetivos Estratégicos ((Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad.)

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	36 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

- 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.)
- Resultado auditorías externas (Informes de las NO conformidades identificadas en el proceso de auditoría.)
- Resultados evaluaciones de desempeño (Seguimiento y evaluación a la gestión de los servidores públicos)
- Informe de Gestión Control Interno (Informe resultante de la auditoría desarrollada en cada uno de los procesos de la Entidad.)
- 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
- Resultados ejecución del PIC Anterior (Verificación del cumplimiento de lo estipulado y los resultados.)
- Evaluación de competencias comportamentales

6.1.4. Responsables

MESAS DE TRABAJO CON LOS SINDICATOS:

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	37 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Se realizó una (1) mesa de trabajo con el fin de identificar la mejor herramienta que nos permitiera un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional DNAO.

COMISIÓN DE PERSONAL

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 16 numeral 2, literal h de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 3 del Decreto 1567 de 1998, es función de la Comisión de Personal, participar en la formulación, divulgación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Proporcionar información sobre la identificación de problemas de acuerdo con los resultados de la evaluación institucional, informes de gestión de control interno, evaluaciones y acciones de mejora formuladas, reportes de no conformidades y planes de mejoramiento, formulados a partir del ejercicio de sus funciones de control y de las visitas de auditoría a las dependencias y/o procesos institucionales.

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

Proporcionar información sobre la identificación de problemas a partir de los resultados del seguimiento y monitoreo a la ejecución del Plan Estratégico Institucional – PEI, los Planes Operativos Anuales – POA y demás Planes del Instituto, así como del análisis de los procesos

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	38 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

institucionales que agregan valor a la calidad del servicio y al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.

Poner a disposición de las áreas, el Plan Operativo Anual- POA y el Plan Estratégico Institucional, de los cuales se coligen las metas operativas y estratégicas de la Entidad, para tener en cuenta en la identificación de problemas.

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Brindar apoyo en los aspectos presupuestales y de recursos físicos que se requieran para la implementación de las actividades previstas en el presente Plan.

OFICINA ASESORA JURIDICA

Brindar apoyo y asesoría en los aspectos contractuales y de consultas jurídicas que se requieran para la implementación de las actividades previstas en el presente Plan.

RESPONSABLE DE LAS COMUNICACIONES Y PAGINA WEB DEL INSTITUTO.

Generar herramientas virtuales consultables en los diferentes medios y recursos de comunicación de la Entidad, que apoyen la divulgación y socialización de las actividades.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	39 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

SUBDIRECTORES, JEFES DE OFICINA, LIDERES DE AREA, GERENTES DE PROYECTOS, RESPONSABLES DE UPIS Y LIDERES DEL MODELO PEDAGOGICO INSTITUCIONAL.

Proporcionar la información necesaria para la identificación y priorización de las necesidades de capacitación de la Entidad.

Promover y facilitar el acceso y la participación de los(as) servidores(as) en todas las fases del plan de capacitación.

SERVIDORES(AS) DEL INSTITUTO.

Participar en la identificación de problemas o necesidades de capacitación de su dependencia y/o equipo de aprendizaje de su Eje.

Participar en los procesos de formación (incluyendo la inducción y la reinducción) para las cuales haya sido seleccionado (a), rendir los informes correspondientes si a estos hubiere lugar y aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la Entidad.

Demostrar disposición como formador de formadores y multiplicador(a) dentro o fuera de la Entidad, cuando se requiera.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS PARA LA TRANSICIÓN de la Policía a la Ciudadanía	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	40 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Participar activamente en la evaluación del Plan Institucional Capacitación, así como la evaluación de los procesos de formación a los cuales asista.

6.2. RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE NECIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL DNAO.

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.

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:

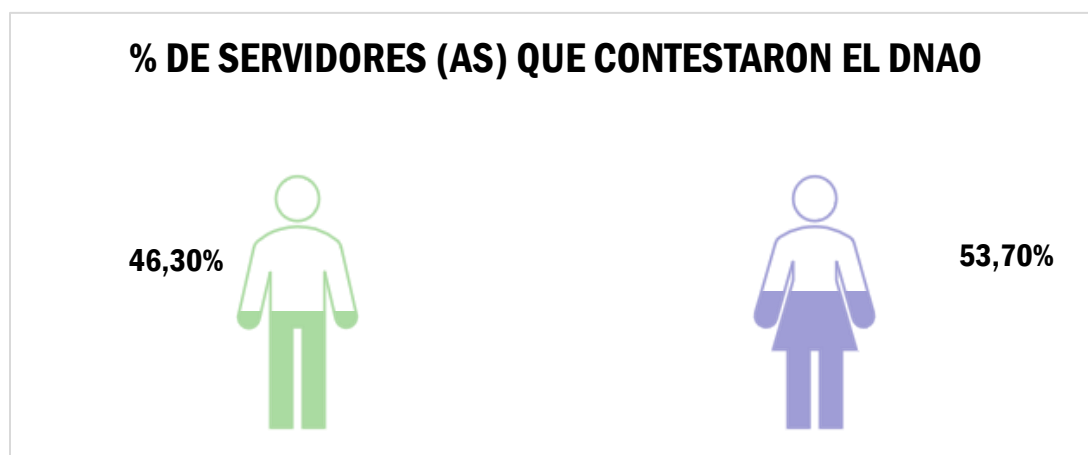
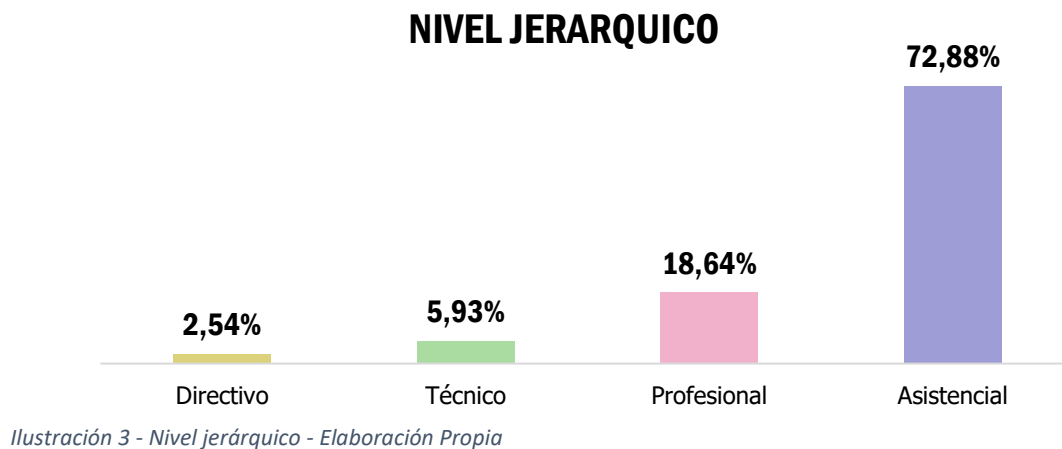


Ilustración 2 - Sexo de los participantes - Elaboración Propia

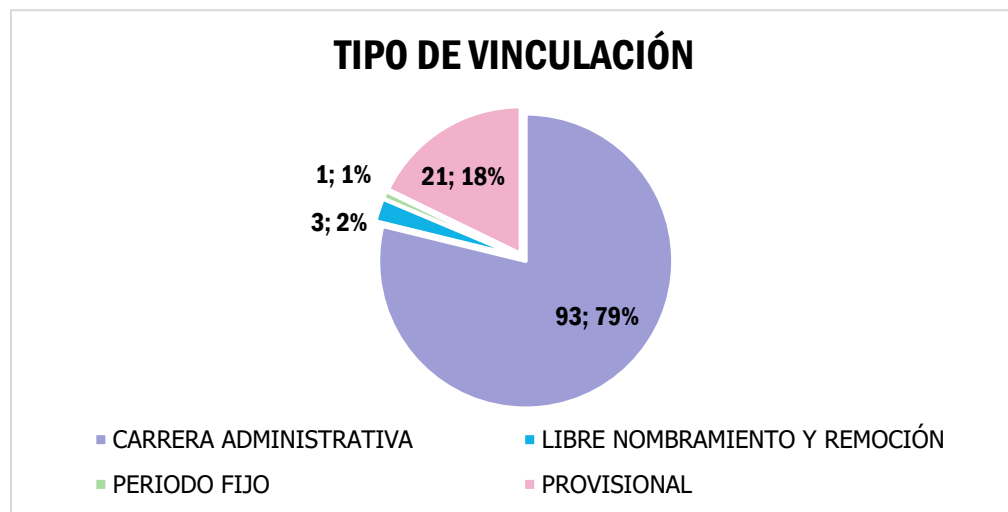
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE Gestión Pública para la Transición de la Gestión Municipal	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	41 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Participaron en el diagnóstico 118 servidores públicos, es decir, el 58% del total de los servidores de planta del Instituto, 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:



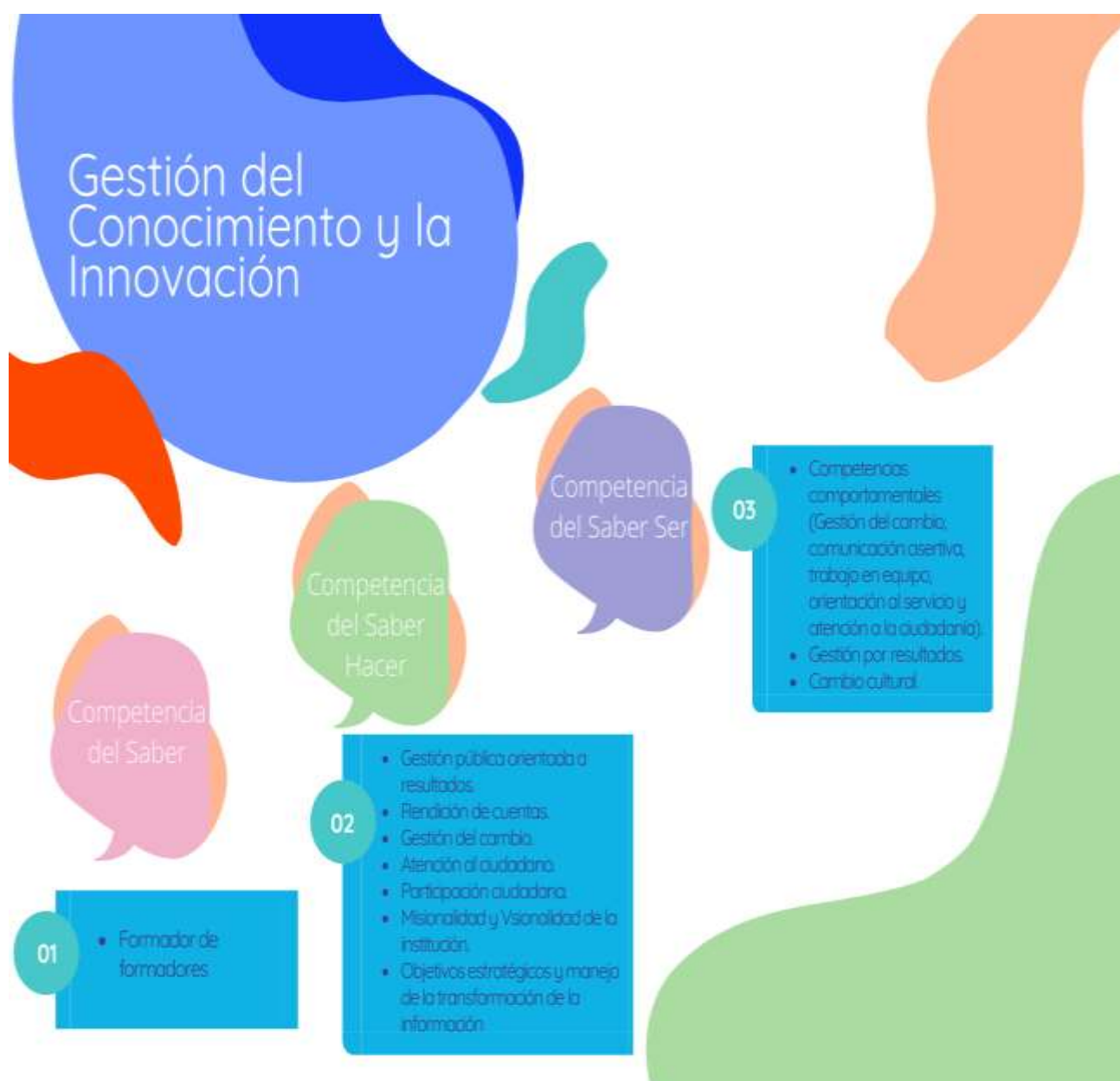
Teniendo en cuenta tipo de vinculación:



	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	42 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

6.3. NECESIDADES IDENTIFICADAS DEL DNAO POR EJE TEMÁTICO

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



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE Gobierno Calidad Democrática para la Transición de la Violencia a la Justicia	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	43 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

6.3.2. EJE TEMÁTICO NO. 2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO



Ilustración 6 - Eje Creación de valor público - Elaboración Propia

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	44 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

6.3.3. EJE TEMÁTICO NO. 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL



Ilustración 7 - Eje Transformación digital - Elaboración Propia

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE Gestión Pública para la Transición de la Alcaldía a la Ciudad	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	45 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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



Ilustración 8 - Eje Probidad y ética de los público - Elaboración Propia

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTACIÓN del Plan de Desarrollo para la Transición de la ciudad a la sostenibilidad	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	46 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

6.3.5. PREGUNTA ABIERTA



Ilustración 9 - Pregunta Abierta Eje Probidad y ética de lo público - Elaboración Propia

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE MANEJO DEL RIESGO PARA LA TRANSICIÓN DE LA VIOLENCIA ALTERNATIVA	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	47 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

6.3.6. DATOS GENERALES

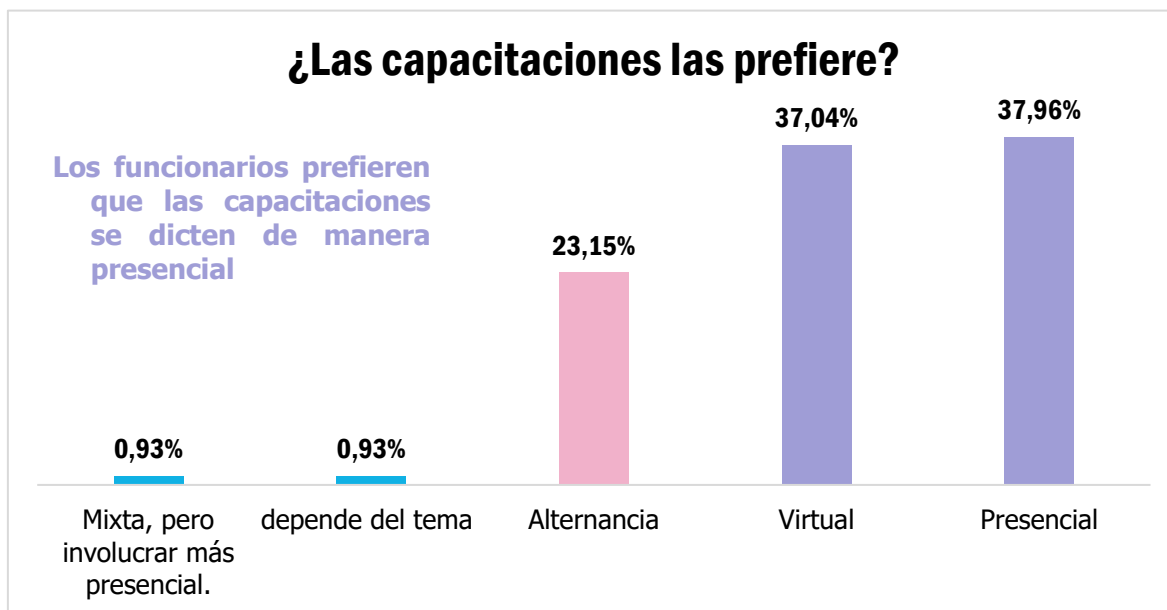


Ilustración 10 - Modalidad de la capacitaciones - Elaboración Propia

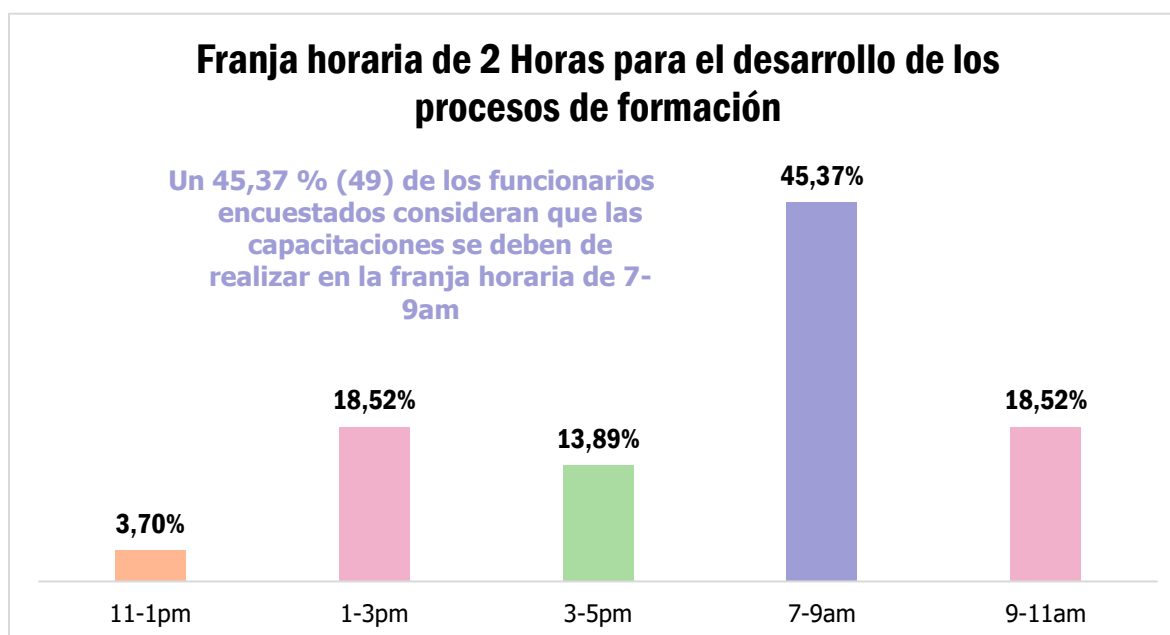


Ilustración 11 - Franja horaria 2 horas - Elaboración Propia

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTACIÓN del Plan Estratégico para la Transición de la Policía a la Ciudad	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	48 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

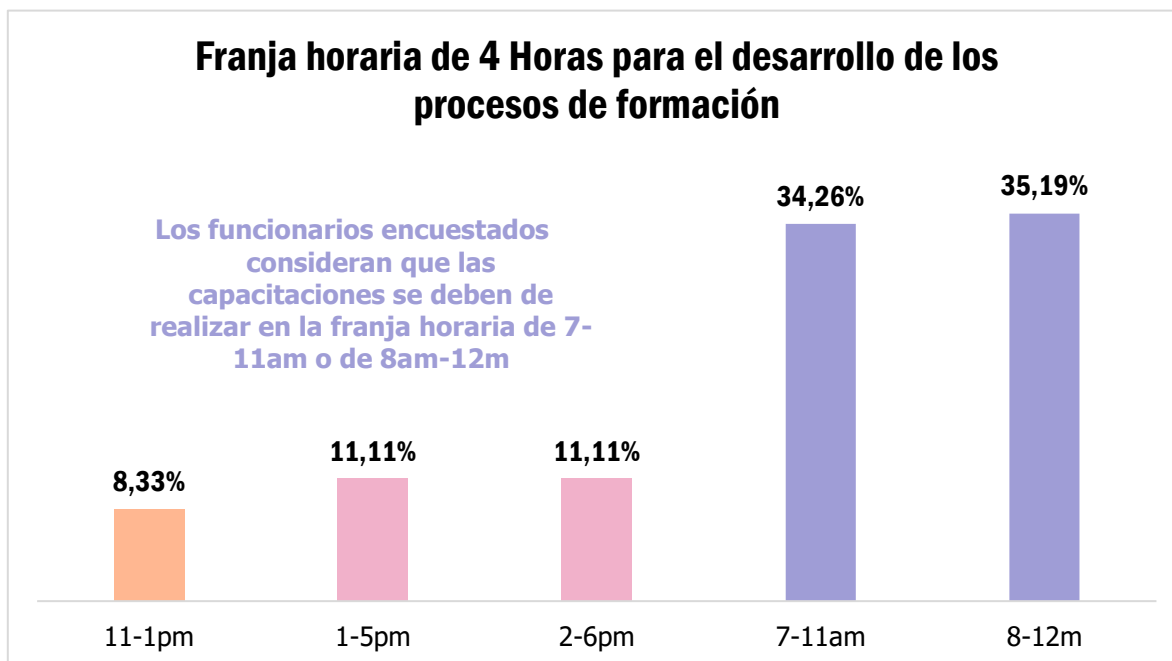


Ilustración 12 - Franja horaria 4 horas - Elaboración Propia

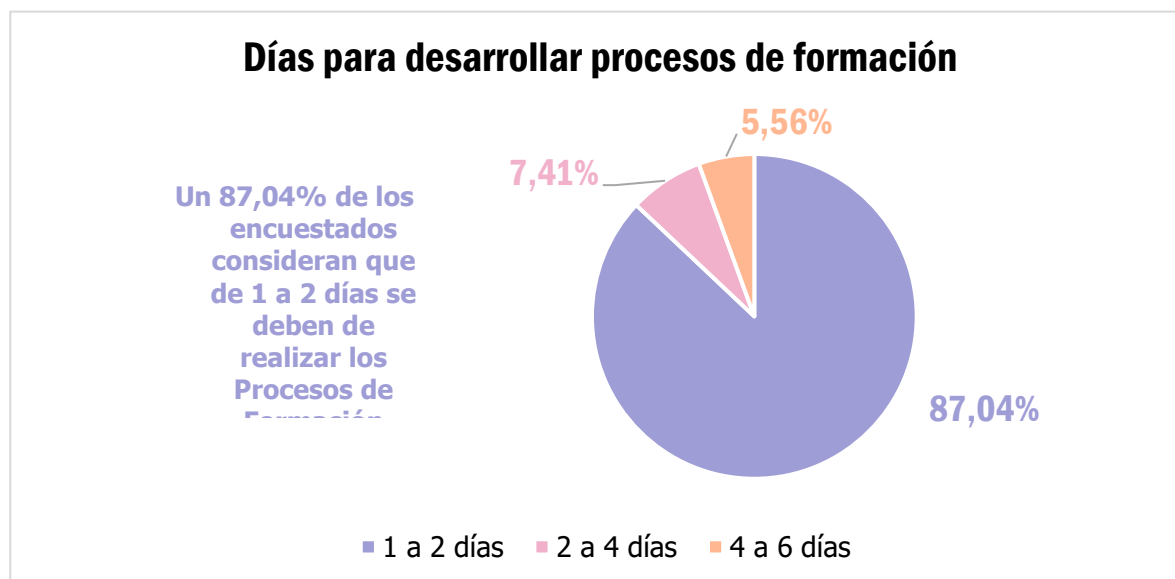


Ilustración 13 - Días para el desarrollo de los procesos de formación - Elaboración Propia

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTACIÓN del Gobierno de la Ciudad de Bogotá	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	49 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

6.3.7. 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 4 Gerentes Públicos y 4 Asesores, se obtuvo respuesta del 25% del total.



Ilustración 14 - Gerente públicos, Eje Probidad y ética de lo público - Elaboración Propia

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN SOCIAL calculo Diferencial para la Transformación de la Ciudad y el Ambiente	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	50 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

7. ACTIVIDADES RELEVANTES PROPUESTAS A PARTIR DEL DNAO CON O SIN COSTO

Tabla 2 - Propuesta de procesos de formación - Elaboración Propia

Pregunta	Competencia	Eje Temático	Propuestas Equipo de Capacitación	Tipo de Proceso
1 - 8	Competencia del Saber	Eje temático no. 1: gestión del conocimiento y la innovación	Inclusión de temáticas en las jornadas de: ✓ Jornadas de Inducción ✓ Jornadas de Reinducción Mediante la metodología de generación y promoción del conocimiento, donde se identifique el capital intelectual a través de la estrategia Formador de Formadores del Instituto.	Inducción y Reinducción
9		Eje temático no. 2 creación de valor público	Inclusión de temáticas en las jornadas de: ✓ Jornadas de Inducción ✓ Jornadas de Reinducción Mediante la metodología de generación y promoción del conocimiento, donde se identifique el capital intelectual a través de la estrategia Formador de Formadores del Instituto, donde se abordarán temáticas como Gestión pública orientada a resultados, Plan de Acción, Plan Operativo, Plan Anticorrupción, Mapa de Riesgo, auto Diagnostico Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, indicadores de Gestión.	Inducción y Reinducción
10 - 12	Competencia del Saber	Eje temático no. 3: transformación digital	Procesos de formación basados en: ✓ Organización de Bases de Datos. ✓ Manejo de herramientas Ofimáticas. ✓ Apropiación y uso del correo Institucional, con sus respectivas herramientas.	Entrenamiento en el puesto de trabajo y contrato de prestación de servicio
13- 22	Competencia del Saber Hacer	Eje temático no. 1: gestión del conocimiento y la innovación	Inclusión de temáticas en las jornadas de: ✓ Jornadas de Inducción ✓ Jornadas de Reinducción Mediante la metodología de generación y promoción del conocimiento, donde se identifique el capital intelectual a través de la estrategia Formador de Formadores del Instituto, donde se abordarán temáticas como Gestión pública orientada a resultados, rendición de cuentas, gestión del cambio, atención al ciudadano, participación ciudadana, misionalidad y visionalidad de la institución, objetivos estratégicos y manejo de la transformación de la información.	Inducción y Reinducción
23- 27		Eje temático no. 2 creación de valor público	Inclusión de temáticas en las jornadas de: ✓ Jornadas de Inducción ✓ Jornadas de Reinducción	Inducción y Reinducción

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE TRANSICIÓN del Gobierno de la Ciudad de Bogotá	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	51 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Pregunta	Competencia	Eje Temático	Propuestas Equipo de Capacitación	Tipo de Proceso
			Mediante la metodología de generación y promoción del conocimiento, donde se identifique el capital intelectual a través de la estrategia Formador de Formadores del Instituto, donde se abordarán temáticas como Políticas públicas, convivencia y resolución de conflictos, MIPG, análisis de datos, indicadores de gestión y plan de acción.	
28 - 34		Eje temático no. 3: transformación digital	Procesos de formación basados en: ✓ Manejo de la Información digital. ✓ Plataformas digitales adscritas al IDIPRON (SECOP, SIDEAP, SYSMAN). ✓ Manejo de herramientas Ofimáticas. ✓ Calanes de comunicación.	Entrenamiento en el puesto de trabajo
35 - 43		Eje temático no. 1: gestión del conocimiento y la innovación	Procesos de formación basados en: ✓ Competencias comportamentales (Gestión del cambio, comunicación asertiva, trabajo en equipo, orientación al servicio y atención a la ciudadanía). ✓ Gestión por resultados. ✓ Cambio cultural.	Entrenamiento en el puesto de trabajo
44 - 50	Competencia del Saber Ser	Eje temático no. 2 creación de valor público	Inclusión de temáticas en las jornadas de: ✓ Jornadas de Inducción ✓ Jornadas de Reinducción Mediante la metodología de generación y promoción del conocimiento, donde se identifique el capital intelectual a través de la estrategia Formador de Formadores del Instituto, donde se abordarán temáticas como servicio al ciudadano, lenguajes claro, rendición de cuentas, políticas públicas, ley de transparencia.	Jornada de Inducción y Reinducción
51 - 56		Eje temático no. 3: transformación digital	Procesos de formación basados en: ✓ Competencias comportamentales (manejo del tiempo, trabajo en equipo). ✓ Ética en contexto digital y manejo de datos (Herramientas ofimáticas) ✓ Creatividad.	Entrenamiento en el puesto de trabajo y contrato prestación de servicio
57		Eje temático no. 4: probidad y ética de lo público	Procesos de formación basados en Pensamiento crítico y análisis enfocado en: ✓ Atención a la ciudadanía ✓ Políticas públicas poblacionales.	Inducción y Reinducción. Entrenamiento en el puesto de trabajo.
58	Competencia del Saber Ser	Eje temático no. 4: probidad y ética de lo público	Procesos de formación basados en Empatía y Solidaridad enfocado en: ✓ Resolución de conflicto. ✓ Enfoque diferencial. ✓ Políticas públicas poblacionales.	Inducción y Reinducción. Entrenamiento en el puesto de trabajo.
59	Competencia del Saber Ser	Eje temático no. 4: probidad y ética de lo público	Procesos de formación basados en Identificación de logros a nivel individual y/o grupal enfocado en: ✓ Tomas de decisiones. ✓ Acciones informadas. ✓ Acciones colectivas (Sindicatos, comisión de personal, convivencia).	Entrenamiento en el puesto de trabajo.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	52 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Pregunta	Competencia	Eje Temático	Propuestas Equipo de Capacitación	Tipo de Proceso
60	Competencia del Saber Ser	Eje temático no. 4: probidad y ética de lo público	Procesos de formación basados en Compromiso participativo y democrático enfocado en: ✓ Código de Integridad. ✓ Convivencia y paz. ✓ Políticas públicas (Masculinidades, violencia y enfoque territorial). ✓ Enfoque diferencial. ✓ Sindicatos, comisión de personal.	Entrenamiento en el puesto de trabajo.
61	Competencia del Saber Ser	Eje temático no. 4: probidad y ética de lo público	Procesos de formación basados en Estrategias de comunicación y educación enfocado en: ✓ Comunicación Asertiva. ✓ bilingüismo (Lengua de señas).	Entrenamiento en el puesto de trabajo. Contrato de prestación de Servicio.
62	Competencia del Saber Ser	Eje temático no. 4: probidad y ética de lo público	Procesos de formación basados en Habilidades de transformación del conflicto enfocado en: ✓ Dialogo. ✓ Aproximación a conflicto. ✓ Convivencia y paz.	Entrenamiento en el puesto de trabajo.
63		Eje temático no. 4: probidad y ética de lo público	Procesos de formación basados en la participación de los procesos de formación enfocado en: ✓ Comunicación asertiva. ✓ Miembro de una comunidad, familia e individual.	Entrenamiento en el puesto de trabajo.
Pregunta Abierta	Saber Hacer	Eje temático no. 4: probidad y ética de lo público	Proceso de formación basado en: ✓ Gestión de desarrollo humano. ✓ Herramientas ofimáticas (Datos Oracle, desarrollo de software orientado a objetos en Java) ✓ Competencias blandas (Redacción De Textos Y Elaboración De Informes, Artística y musicales).	Entrenamiento en el puesto de trabajo. Contrato Prestación de Servicio.
Pregunta Abierta	Saber Hacer	Eje temático no. 4: probidad y ética de lo público	Gestión Misional: ✓ Atención en crisis psicológica de NNAJ- herramientas de atención. ✓ Atención de situaciones derivadas del consumo de spa. ✓ Estrategias de Atención a Familias en Condiciones de Fragilidad Social. ✓ Estrategias de atención en situaciones de riesgo de evasión, motines, seguridad personal, atentados contra la infraestructura de las unidades ✓ Enfoques pedagógicos ✓ manejo y acercamiento a chicos vulnerables ✓ lineamientos de ICBF con NNAJ. ✓ Estrategias para realizar cuidado a los cuidadores ✓ ESCNNA ✓ Actualización Ley General de Educación ✓ Manuales de procedimiento en la manera correcta de hacer el lavado de la ropa de los NNAJ	Entrenamiento en el puesto de trabajo.
Pregunta Abierta	Saber Hacer	Eje temático no. 4: probidad y ética de lo público	Gestión administrativa: ✓ Póliza de seguro. ✓ Mapa de Riesgo. ✓ Trabajo con indicadores de gestión y resultados. ✓ Seguridad Vial	Entrenamiento en el puesto de trabajo. Contrato Prestación de Servicio.
Pregunta Abierta	Saber Hacer	Eje temático no. 4: probidad y ética de lo público	Logística e inventario: ✓ Operación en almacenes y bodegas, control de inventario, técnicas de gestión de stock en los inventarios, cadena de suministro, preparación de pedidos y papelería, normatividad, indicadores,	Entrenamiento en el puesto de trabajo.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	53 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Pregunta	Competencia	Eje Temático	Propuestas Equipo de Capacitación	Tipo de Proceso
			herramientas, localización de puntos de mejora, diseños de análisis por elementos de lento movimiento. ✓ Guía para la elaboración de encuestas, tabulación y análisis. ✓ Indicadores de gestión logística. ✓ Informes contables ✓ Normatividad, marco conceptual con respecto a la valoración de activos en normas colombiana y en normas internacionales. ✓ Métodos de valoración de activos (PPE). ✓ Estimaciones.	
Pregunta Gerentes Públicos	Saber Saber hacer Saber Ser	Eje temático no. 4: probidad y ética de lo público	Procesos de formación basado en la mejora de la gestión Institucional: ✓ Innovación y Gestión del conocimiento. ✓ Gestión de los recursos públicos.	Contrato Prestación de Servicio.
Pregunta Gerentes Públicos	Saber Saber hacer Saber Ser	Eje temático no. 4: probidad y ética de lo público	Procesos de formación basado en Creación de valor público: ✓ Gestión. ✓ Planeación. ✓ Direccionamientos estratégicos. ✓ Gerencia de proyectos públicos.	Contrato Prestación de Servicio.
Inclusión propuesta equipo Directivo	Saber Saber hacer Saber Ser	Eje temático no. 4: probidad y ética de lo público	Procesos de formación basado en Creación de valor público: ✓ Certificado Auditores de calidad ✓ Derecho Laboral	Contrato Prestación de Servicio.

8. EJECUCIÓN

8.1. PRESUPUESTO

El presupuesto definido para este PIC es de **CIENTO DIEZ Y NUEVE MILLONES QUINIENTOS SIETE MIL PESOS M/CTE. \$119.507.000.00**

IDIPRON, cuenta con los recursos previstos en su presupuesto, dentro del rubro *Capacitación*, para adelantar las actividades de los procesos de formación que requieran contratación, como se contempla en este Plan.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	54 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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. PROCESOS DE FORMACIÓN SIN PRESUPUESTO

La Subdirección Técnica de Desarrollo 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 3°, literal e. del Decreto 1567 de 1998.

Para tal fin, al interior de la Entidad, la Subdirección Técnica de Desarrollo 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 Subdirección 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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE Gobierno para la Transición de la Política Municipal	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	55 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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 - PAE

Según lo señalado por el DAFP en su *Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC*, el Proyecto de Aprendizaje en Equipo PAE es el conjunto de actividades de formación y capacitación programadas y desarrolladas para satisfacer necesidades de aprendizaje y de desarrollo de competencias que mejoren el servicio o producto de una Organización.

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 Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, para responder a retos institucionales en la producción de bienes o servicios.

8.4. INDUCCION Y REINDUCCION

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,

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA Instrumento de Política Pública para la Transición de la Alcaldía a la Gobernación	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	56 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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.)

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

Nº	Módulo	Subtemas
1.	El Estado	Concepto de Estado y Estado Social de Derecho, Fines del Estado Estructura del Estado colombiano y Funciones del Estado.
2.	Organización del Distrito	Alcalde Mayor, Sectores Distritales, Organismos de control y vigilancia, y Concejo de Bogotá.
3.	Identidad Bogotá	Sobre Bogotá, Sentido del servidor público distrital, Infraestructura cultural, Festividades emblemáticas.
4.	Política Pública	Definición de política pública, Clasificación de las políticas públicas en el Distrito, Enfoques y Retos para los servidores públicos derivados de las políticas públicas.
5.	Alineación Estratégica	Instrumentos de planeación (Qué son) y ¿cuál es su relación? ¿Qué es un programa, un proyecto? ¿Para qué sirven? , Conozca el plan de desarrollo distrital y sus apuestas, Proyecciones de la ciudad enmarcados en el Plan de Desarrollo.
6.	Empleo Público	¿Qué es un empleo público?, ¿Quiénes son servidores públicos? Tipos de empleo público, Clases de nombramientos, Niveles jerárquicos de los empleos, Del ascenso y permanencia en empleos de carrera, Gestión del rendimiento y Situaciones administrativas.
7.	Deberes y Derechos y Prohibiciones del Servidor Público.	Marco legal de los regímenes a los que están sujetos los servidores públicos, Derechos del servidor público, Deberes del servidor público, Prohibiciones del servidor público, Inhabilidades, Conflicto de intereses y Relación de los servidores públicos con las políticas nacionales de transparencia y anticorrupción.
8.	Sistema Integrado de Gestión	¿Por qué surgen los grupos? , Herramientas de gestión: qué son y para qué sirven, Teoría de sistemas, Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), Modelo de operación, Enfoque basado en los usuarios y partes interesadas y Principios del sistema integrado de gestión distrital.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE Gobierno	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	57 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

9.	SIDEAP	Definición del SIDEAP , uso del SIDEAP, Administración del SIDEAP, Obligatoriedad de registro de datos en el SIDEAP, Información solicitada, acceso al SIDEAP, Periodicidad de actualización de datos en el SIDEAP, Manuales y formatos.
10.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	Generalidades del DASCD, Portafolio de Servicios, ¿Cómo acceder a los Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital?

Está dirigido a iniciar al (la) empleado(a) en su integración a la cultura organizacional de la Entidad.

Los objetivos de la Inducción son:

1. Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la Entidad y fortalecer su formación ética.
2. Familiarizarlo(a) con el servicio público, con la entidad y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo(a) acerca de la misión de la entidad, las funciones de su dependencia, sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo(a) acerca de las normas y decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los(as) servidores(as) públicos(as).
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la Entidad.

La Inducción será realizada dentro de los cinco (5) primeros días siguientes a la vinculación de un(a) servidor(a) público(a) o contratista al Instituto, y como constancia de su ejecución, la Subdirección

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	58 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Técnica de Desarrollo Humano, emitirá el formato ACTA DE INDUCCIÓN PARA FUNCIONARIOS(AS) 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 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 Subdirección Técnica de Desarrollo 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 Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, dentro de los cinco (5) días siguientes a la realización del Entrenamiento, para su seguimiento e incorporación en la respectiva Historia Laboral.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	59 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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) empleados(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.
3. Ajustar el proceso de integración del (la) empleado(a) al sistema de valores deseado y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los(as) empleados(as) con respecto a la Entidad.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	60 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

5. Poner en conocimiento de los(as) empleados(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) empleados(as) acerca de las nuevas disposiciones en materia de talento humano.

La Reinducción será convocada y desarrollada por la Subdirección Técnica de Desarrollo 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 listados de asistencia.

8.5. OTRAS DISPOSICIONES

- Se implementará la suscripción del formato “COMPROMISO ASISTENCIA ACTIVIDAD A-GDH-FT-096” que garantice la asistencia de los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad a las capacitaciones organizadas en los eventos en que tengan costo y los que presten las entidades públicas, en el cual quedará estipulado que en caso de inasistencia injustificada, el funcionario perderá el derecho de recibir la certificación de asistencia y deberá asumir el costo de la actividad de capacitación, si ésta lo tuviere, sin perjuicio de la acción disciplinaria que se pueda generar o que se verifique la viabilidad por parte de la Subdirección de Talento Humano, de que el funcionario no sea convocado a capacitaciones posteriores.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	61 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

- 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, 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.
- La información suministrada por los planes de mejoramiento individual, de las dependencias y de la entidad será componente esencial en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional y en la posterior estructuración de Plan, de tal manera que se logre minimizar o eliminar las debilidades.
- En efecto, los procesos de formación tienen como objetivo mejorar la prestación del servicio, subsanar las deficiencias detectadas en la evaluación del desempeño y desarrollar las potencialidades, destrezas y habilidades de los empleados(as) para elevar los niveles de satisfacción personal y laboral.
- Hará parte esencial de los procesos de formación, la incorporación de la formación ética, código de integridad y valores con el propósito de evitar el desvío de la conducta del servidor público, enmarcando sus actuaciones en principios de igualdad, moralidad, imparcialidad, publicidad, responsabilidad y transparencia.
- Se buscará desarrollar habilidades y actitudes favorables al cumplimiento de los principios que orientan el servicio público y promover la autorregulación individual y colectiva.
- La sensibilización y formación en gestión ambiental, deberá estar incorporada en las actividades de capacitación que se adelanten en la Entidad.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	62 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

- La programación de los procesos de formación de IDIPRON., conforme a la competencia establecida en el Acuerdo 514 de 2012, será direccionada a través de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, empleando para ello metodologías definidas previamente, suministrando el nombre del evento, objetivo, contenido, participantes seleccionados, acta de compromiso del participante, fechas de inicio y terminación, horarios y costos.
- Así mismo, en los casos en que se adelanten 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 Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, será obligación del jefe de cada dependencia, remitir a la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano los temarios junto con la ficha técnica y los Listados de Asistencia a Capacitación en original, de tal manera que la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano se constituya en fuente unificadora de información de la totalidad de esfuerzos institucionales que se emprenden en materia de capacitación.
- Esto permitirá, además de la consolidación de información certera y confiable, una valoración de los niveles de avance en la cobertura de necesidades de capacitación institucional, y la optimización de recursos en los casos en que, por ejemplo, se hayan iniciado procesos de aprendizaje y sólo se requiera la complementación de estos.
- Las actividades de capacitación deberán estar fundamentadas de acuerdo con los lineamientos conceptuales, de política, pedagógicos y procedimentales del Plan Nacional de Formación y Capacitación (DAFP – 2020-2030).

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	63 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

- Las estrategias y mecanismos para realizar la implementación, desarrollo y seguimiento a la política de capacitación son: divulgación, fortalecimiento de la gestión y articulación de la oferta de la capacitación con entidades públicas y privadas.
- Con la estrategia formador de formadores que lidera el área de capacitación algunas capacitaciones se realizarán por personal del IDIPRON. En cuanto a capacitaciones con una experticia específica se gestionarán alianzas, contratos o convenios con otras entidades, teniendo en cuenta principalmente la oferta emitida por el DASCD.
- Las instituciones públicas o privadas, que brinden los procesos de capacitación a nuestros(as) funcionarios(as), deberán participar en el proceso de evaluación de la capacitación y del capacitado(a), por lo anterior, se ha establecido que dicho establecimiento deberá realizar una evaluación teórica (relacionada con los conceptos del tema a capacitar y/o actualizar) al iniciar la capacitación y una evaluación teórica y práctica (demostración de la aplicación de los conocimientos adquiridos), al finalizar el proceso de capacitación, con el fin de medir el conocimiento sobre el tema y la adquisición o fortalecimiento de una o más competencias.
- Así mismo, las condiciones específicas para el desarrollo del presente Plan se registrarán en el Reglamento de Capacitación que se creará como elemento esencial en el Instituto.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE TRANSICIÓN del Gobierno Municipal	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	64 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

9. PLAN DE ACCIÓN

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
GESTIÓN Y MISIONAL	GESTIÓN DE CONOCIMIENTO Y CAPITAL INTELECTUAL	Co-crear espacios de aprendizaje sobre Gestión del Conocimiento y la innovación	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.	SERVIDORES Y SERVIDORAS DEL INSTITUTO CONTRATISTAS	TALLER	PRESENCIAL y/o VIRTUAL	INTERNO Y EXTERNO	FEBRERO A NOVIEMBRE
GESTIÓN Y MISIONAL	GESTIÓN PÚBLICA ORIENTADA A RESULTADOS	Identificar las diferentes herramientas de la gestión pública orientada a resultados	Gestión pública orientada a resultados, Plan de Acción, Plan Operativo, Plan Anticorrupción, Mapa de Riesgo, auto Diagnóstico Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, indicadores de Gestión.	SERVIDORES Y SERVIDORAS DEL INSTITUTO CONTRATISTAS	TALLER	PRESENCIAL y/o VIRTUAL	INTERNO Y EXTERNO	MARZO - NOVIEMBRE

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE TRANSICIÓN del Estado Democrático al Estado Social	DESARROLLO HUMANO		CÓDIGO	A-GDH-DI-052
			VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022		PÁGINA	65 de 78
			VIGENTE DESDE	31/01/2022

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
GESTIÓN Y MISIONAL	HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS	Apropiar las herramientas ofimáticas necesarias para el quehacer diario.	Organización de Bases de Datos. Manejo de herramientas Ofimáticas. Apropiación y uso del correo Institucional, con sus respectivas herramientas . Ética en contexto digital y manejo de datos. Datos Oracle, desarrollo de software orientado a objetos en Java.	SERVIDORES Y CONTRATISTAS	TALLER	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	INTERNO Y/O EXTERNO	MARZO – NOVIEMBRE
GESTIÓN Y MISIONAL	GESTIÓN PÚBLICA ORIENTADA A RESULTADOS	Identificar las herramientas que generen un buen servicio de cara al cliente interno Y externo.	Gestión pública orientada a resultados, rendición de cuentas, gestión del cambio, atención al ciudadano, participación ciudadana, misionalidad y visión	SERVIDORES Y SERVIDORES DEL INSTITUTO CONTRATISTAS	TALLER	PRESENCIAL VIRTUAL	INTERNO Y EXTERNO	MARZO A NOVIEMBRE

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA Unidad Ejecutiva para la Transición de la Policía a la Ciudad	DESARROLLO HUMANO		CÓDIGO	A-GDH-DI-052
			VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022		PÁGINA	66 de 78
			VIGENTE DESDE	31/01/2022

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
			de la institución, objetivos estratégicos y manejo de la transformación de la información					
GESTIÓN Y MISIONAL	GESTIÓN PÚBLICA ORIENTADA A RESULTADOS	Fortalecer las transversalidades inherentes al Instituto	Políticas públicas, convivencia y resolución de conflictos, MIPG, análisis de datos, indicadores de gestión y plan de acción. Enfoque diferencial. Masculinidades, violencia y enfoque territorial).	SERVIDORES Y SERVIDORAS CONTRATISTAS	TALLER	PRESENCIAL Y VIRTUAL	INTERNO Y EXTERNO	FEBRERO – NOVIEMBRE
GESTIÓN Y MISIONAL	MANEJO DE PLATAFORMAS DE OFIMÁTICA	Identificar las diferentes plataformas adscritas al IDIPRON	Manejo de la Información digital. Plataformas digitales adscritas al IDIPRON (SECOP, SIDEAP, SYSMAN).	SERVIDORES Y SERVIDORAS CONTRATISTAS	TALLER	PRESENCIAL Y/O VIRTUAL	INTERNO Y EXTERNO	FEBRERO A JUNIO

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE Gestión Pública para la Transición de la Alcaldía Mayor	DESARROLLO HUMANO		CÓDIGO	A-GDH-DI-052
			VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022		PÁGINA	67 de 78
			VIGENTE DESDE	31/01/2022

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
GESTIÓN Y MISIONAL	COMPETENCIAS BLANDAS	Generar conductas en los servidores de transparencia y ética, en el servicio público.	Gestión del cambio, comunicación asertiva, trabajo en equipo, manejo del tiempo, orientación al servicio y atención a la ciudadanía. Gestión por resultados. Cambio cultural. Tomas de decisiones. Acciones informadas. Acciones colectivas Dialogo y Aproximación al conflicto Artística y musicales	SERVIDORES Y SERVIDORAS CONTRATISTAS	TALLER	PRESENCIAL	INTERNO	FEBRERO – A NOVIEMBRE
GESTIÓN	Ética y valores	Generar conductas éticas en los servidores públicos	Código de Integridad. Convivencia y paz.	SERVIDORES Y SERVIDORAS CONTRATISTAS	TALLER	PRESENCIAL	INTERNO	FEBRERO - MAYO
GESTIÓN Y MISION	Bilingüismo – Lengua de Señas	Incentivar la adquisición	Bilingüismo (Lengua de	SERVIDORES Y SERVIDOR	TALLER	PRESENCIAL y/o	EXTERNO-INTER	FEBRERO A SEPTIEM

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTACIÓN Calidad Democrática para la Transición de la Policía a la Ciudadanía	DESARROLLO HUMANO		CÓDIGO	A-GDH-DI-052
			VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022		PÁGINA	68 de 78
			VIGENTE DESDE	31/01/2022

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
AL		de una segunda lengua	señas).	AS CONTRATISTAS		VIRTUAL	NO	BRE
GESTIÓN Y MISIONAL	Habilidades duras	Propender por el trabajo bien realizado	Redacción De Textos Y Elaboración De Informes,).	SERVIDORES Y SERVIDORAS CONTRATISTAS	TALLER	PRESENCIAL	INTERNO - EXTERNO	FEBRERO – NOVIEMBRE
MISIONAL	Identificación Misional	Identificar estrategias de abordaje	Atención en crisis psicológica de NNAJ-herramientas de atención. Atención de situaciones derivadas del consumo de spa. Estrategias de Atención a Familias en Condiciones de Fragilidad Social. Estrategias de atención en situaciones de riesgo de evasión, motines, seguridad personal, atentados contra la infraestructura	SERVIDORES Y SERVIDORAS CONTRATISTAS	TALLER	PRESENCIAL VIRTUAL	INTERNO - EXTERNO	FEBRERO – NOVIEMBRE

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE Gestión Pública para la Transición de la Política Municipal	DESARROLLO HUMANO		CÓDIGO	A-GDH-DI-052
			VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022		PÁGINA	69 de 78
			VIGENTE DESDE	31/01/2022

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
			ra de las unidades Enfoques pedagógicos manejo y acercamiento a chicos vulnerables Lineamientos de ICBF con NNAJ. Estrategias para realizar cuidado a los cuidadores ESCNNA Actualización Ley General de Educación					
GESTIÓN Y MISIONAL	Gestión Administrativa	Asegurar la calidad de los procesos.	Póliza de seguro. Mapa de Riesgo. Trabajo con indicadores de gestión y resultados.	SERVIDORES Y SERVIDORAS CONTRATISTAS	TALLER	PRESENCIAL VIRTUAL	INTERNO - EXTERNO	FEBRERO – NOVIEMBRE
GESTIÓN Y MISIONAL	Logística e Inventarios	Identificar el proceso logístico de almacén e inventarios en el Instituto	Operación en almacenes y bodegas, control de inventario, técnicas de gestión de stock en los	SERVIDORES Y SERVIDORAS CONTRATISTAS	TALLER	PRESENCIAL y/o VIRTUAL	INTERNO - EXTERNO	FEBRERO – NOVIEMBRE

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE Gestión Pública para la Transición de la Gestión Municipal	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	70 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
			inventarios, cadena de suministro, preparación de pedidos y papelería, normatividad, indicadores, herramientas, localización de puntos de mejora, diseños de análisis por elementos de lento movimiento. Guía para la elaboración de encuestas, tabulación y análisis. Indicadores de gestión logística. Informes contables Normatividad, marco conceptual con respecto a la valoración de activos en normas colombiana y en normas internacionales. Métodos de					

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA Calidad Democrática para la Transición de la Violencia Armada	DESARROLLO HUMANO		CÓDIGO	A-GDH-DI-052
			VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022		PÁGINA	71 de 78
			VIGENTE DESDE	31/01/2022

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
			valoración de activos (PPE). Estimaciones .					
Gestión	Logística e Inventarios	Identificar el proceso logístico de almacén e inventarios en el Instituto	Procesos de formación basado en la mejora de la gestión Institucional: Innovación y Gestión del conocimiento Gestión de los recursos públicos.	GERENTES PUBLICOS	TALLER	PRESENCIAL y/o VIRTUAL	INTERNO - EXTERNO	FEBRERO – NOVIEMBRE
Gestión	Plataforma estratégica	Identificar el proceso logístico de almacén e inventarios en el Instituto	Direccionamientos estratégicos. Gerencia de proyectos públicos.	GERENTES PUBLICOS	TALLER	PRESENCIAL y/o VIRTUAL	INTERNO - EXTERNO	FEBRERO – NOVIEMBRE
Gestión	Transportes	Contribuir en el proceso de formación de los conductores del Instituto	Seguridad Vial	Servidores y servidoras del Instituto	Taller	PRESENCIAL y/o VIRTUAL	INTERNO - EXTERNO	FEBRERO – NOVIEMBRE
Gestión	GESTIÓN PÚBLICA ORIENTADA A RESULTADOS	Certificar a los servidores y servidoras del instituto en calidad	Certificado Auditores de calidad	Servidores y servidoras del Instituto	Taller	PRESENCIAL y/o VIRTUAL	INTERNO - EXTERNO	FEBRERO – NOVIEMBRE

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE Gestión Pública para la Transición de la Gestión Municipal	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	72 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
Gestión	GESTIÓN PÚBLICA ORIENTADA A RESULTADOS	Identificar los principales insumos del derecho laboral	Derecho Laboral	Servidores y servidoras del Instituto	Taller	PRESENCIAL y/o VIRTUAL	INTERNO - EXTERNO	FEBRERO – NOVIEMBRE

Para el año 2022, los temas de capacitación programados en este Plan responden a la priorización de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE formulados de acuerdo con los problemas y necesidades de capacitación identificados 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 Subdirección Técnica de Desarrollo Humano.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	73 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

- Las relacionadas con la promoción de la Convivencia Laboral.
- En materia de Negociación colectiva - Decreto 160 de 2014.
- Las dirigidas a los representantes de los empleados(as) ante las Comisiones de Personal para el ejercicio de sus funciones - Decreto 2566 de 2014.
- Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano – Ley 1474 de 2011
- Gestión documental – Ley 594 de 2000
- Sistemas de Información – Decreto 2618 de 2012
- Gobierno en línea – Decreto 2573 de 2014

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

10.1. PARTICIPACIÓN COMISIÓN DE PERSONAL (SI APLICA)

Si _x_ Describa la participación

Revisión y retroalimentación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2022.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTACIÓN del Plan Estratégico para la Transición de la Alcaldía Mayor	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	74 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

No __ Describa los motivos

Adjunte archivo (evidencia) Acta de revisión y retroalimentación del PIC

10.2. APROBACIÓN PIC

Resolución aprobación de PIC No. 038 de fecha 27 de enero de 2022

10.3. INDICADORES

INDICADORES			
VARIABLE		FORMULA	EJECUCIÓN
INDICADOR DE EFECTIVIDAD = (PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO)			
Actividades de capacitación Ejecutadas Pic 2021			
Actividades de capacitación Programadas Pic 2021			
INDICADOR DE EFICACIA = (PORCENTAJE DE IMPACTO)			
Calificaciones de la Capacitaciones (Bueno + Excelente)			
Total, de las calificaciones de las capacitaciones del			

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE Gestión Pública para la Transformación de la Ciudad y el Ambiente	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	75 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Período			
Tabulación de las evoluciones de las Capacitaciones			
Calificaciones excelentes =			
Calificaciones Bueno =			
Calificaciones Regular =			
Calificaciones Malo =			
Servidores que asistieron a las capacitaciones:			
Servidores que evaluaron las capacitaciones:			
INDICADOR DE EFICACIA = (COBERTURA)			
No. Funcionarios de planta capacitados			
No. Funcionarios de planta de la Entidad			
INDICADOR DE EFICIENCIA = PORCENTAJE DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL			
Presupuesto de capacitación asignado vigencia 2021			
Presupuesto de capacitación ejecuta do vigencia 2021			
Gasto total por año en capacitación			
Total, funcionarios Capacitados por año			

10.4. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PIC Y EL PLAN DE ACCIÓN

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	76 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Describa las actividades que va a realizar para que los servidores pertenecientes a su entidad tengan acceso a la información del PIC y de su cronograma de capacitación.

Los mecanismos de socialización del PIC:

1. Correo institucional
2. Página Web de IDIPRON

11. REFERENCIAS

Chomsky, N. (1997). *Problemas actuales en teoría lingüística: temas teóricos de gramática generativa*. Siglo XXI

Gardner, H. (1994). La teoría de las inteligencias múltiples. *Santiago de Chile: Instituto Construir*. Recuperado de [http://www.institutoconstruir.org/centro superacion/La% 20Teor% EDa% 20de, 20, 287-305](http://www.institutoconstruir.org/centro%20superacion/La%20Teor%20de%20de,20,287-305).

Longo, F. (2017). Memorias Congreso Internacional “Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá”. Disponible en: serviciocivil.gov.co

Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI” (<https://bogota.gov.co/yo-participo/plan-desarrollo-claudia-lopez-2020-2024/>)

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030 (2020) Función Pública.

	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	77 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

PNUD. (2009). Desarrollo de capacidades: Texto Básico del PNUD. Nueva York.

Ver: Peñalosa-Castro, E. & Castañeda, S. (2008). Generación de conocimiento en la educación en línea: un modelo para el fomento de aprendizaje activo y autorregulado Revista Mexicana de Investigación Educativa, 13(36), 249-281.

Pozo, J. I. (1999). Aprendices y maestros. La nueva cultura del aprendizaje. Alianza editorial, Madrid.

Scott, C. L. (2015). The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century. UNESCO.

Uranga, W. (2008). Prospectiva estratégica desde la comunicación: Una propuesta de proceso metodológico de diagnóstico dinámico y planificación. Buenos Aires. Disponible en:
http://www.periodismo.undav.edu.ar/asignatura_cc/csb06_diseno_y_gestion_de_politicas_en_comunicacion_social/material/uranga5.pdf

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN CAMBIOS	FECHA	ELABORÓ
01	Se crea el documento interno en el cual se presenta el Plan Institucional de Capacitación – PIC	31/01/2022	<u>FIRMA EN ORIGINAL</u> JEISSON JOSE POLO CASTRO Contratista Área de Capacitación <u>FIRMA EN ORIGINAL</u> DIANA CATALINA ARANGO BALAGUERA Contratista Área de Capacitación

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTRUMENTOS DE Gobierno Instrumento de Gobierno para la Transición de la Alcaldía Mayor	DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-052
		VERSIÓN	01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC 2022	PÁGINA	78 de 78
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN CAMBIOS	FECHA	ELABORÓ
			<u>FIRMA EN ORIGINAL</u> MARTHA SONIA MURCIA JIMÉNEZ Auxiliar Administrativo Área de capacitación

13. REVISIÓN Y APROBACIÓN

	NOMBRE	CARGO	FECHA (DD/MM/AAAA)	FIRMA
REVISÓ	Yesid Alonso Salamanca Zuluaga	Subdirector	31/01/2022	<u>FIRMA EN ORIGINAL</u>
APROBACIÓN LIDER DEL PROCESO	Comité Institucional De Gestión Y Desempeño	N/A	31/01/2022	<u>FIRMA EN ORIGINAL</u>