



**RESOLUCIÓN No. 162 DE 2017 HOJA No. 2 de 3**

**Continuación de la resolución**

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación - PIC - para el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON”

los cuales serán ejecutados de acuerdo con las necesidades y requerimientos del Plan.

**ARTÍCULO TERCERO:** La Capacitación en el Instituto tendrá como objetivos los siguientes:

**3.1. Objetivos Estratégicos**

- 3.1.1 Crear espacios de interacción que involucre a todos los servidores del instituto a través del fortalecimiento de las capacidades institucionales para el buen gobierno y las prácticas de gestión pública de calidad.
- 3.1.2 Establecer capacitaciones que generen un aprendizaje significativo, evidenciado que el factor humano impera en IDIPRON, ya que es el único recurso disponible capaz de tener perspicacia, presuponer o inferir.
- 3.1.3. Diseñar estrategias didácticas y pedagógicas que fomenten las necesidades de aprendizaje organizacional.

**3.2. Objetivos de Gestión**

- 3.2.1. Generar un programa de capacitación con un marco conceptual y estratégico, articulado a la detección de necesidades y al fortalecimiento de las competencias de los servidores desde las dimensiones del ser, saber, y saber hacer en pro del mejoramiento institucional.
- 3.2.2. Robustecer en los servidores del Instituto las competencias funcionales y comportamentales, con el fin de mejorar los procesos institucionales, promoviendo así el desarrollo integral de los servidores a nivel laboral e individual.
- 3.2.3. Reorientar a los servidores en los cambios estratégicos generados en el Instituto, al proceso al cual pertenece y en el puesto de trabajo.

**ARTÍCULO CUARTO:** La Subdirección Técnica de Desarrollo Humano será la Coordinadora general de la ejecución del Plan de acuerdo con las orientaciones dadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD; estará permanentemente atenta a la ejecución y control de las actividades contenidas en el mismo, sin perjuicio de la colaboración y participación por parte de todas las dependencias del Instituto.

**ARTÍCULO QUINTO:** Las y los servidores públicos del IDIPRON, tendrán las siguientes obligaciones frente al Plan Institucional de Capacitación:

- 1. Participar en las actividades de capacitación para los cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- 2. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación de los servicios que ofrece Idipron.



**RESOLUCIÓN No. 162 DE 2018**

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación - PIC - para el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON”

**El Director General del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON, en uso de sus facultades legales conferidas mediante el Artículo 7 del Acuerdo 80 de 1967 y el Artículo 59 del Decreto Ley 1421 de 1993**

**CONSIDERANDO:**

Que la capacitación y formación de los empleados públicos, de acuerdo con lo señalado en el artículo 36 de Ley 909 de 2004, 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.

Que el literal c) del Artículo 3 del Decreto 1567 de 1998, señala: que “con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente decreto – ley y con la planeación institucional (...)”.

Que de conformidad con lo dispuesto en artículo 3 del citado Decreto y el literal h) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal del IDIPRON, participó en la elaboración del Plan Anual de Capacitación y vigilará su ejecución.

Que mediante Decreto 4665 de 2007 se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, permitiendo estructurar programas de capacitación y formación, articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, incluyendo las orientaciones de la capacitación por competencias.

Que la capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano como a la educación 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.

Que el IDIPRON, en su interés de mantener una administración integrada por servidores públicos motivados y comprometidos con su misión, adoptará el Plan Institucional de Capacitación.

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2018 del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON, de conformidad con los considerandos anteriores, el cual se anexa a esta Resolución y hace parte integral de la misma.

**ARTICULO SEGUNDO:** El presupuesto asignado para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia fiscal 2018 es de CIENTO VEINTICINCO MILLONES OCHOCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE. (\$125.850.000.00).



RESOLUCIÓN No. 182 DE 2017 HOJA No. 3 de 3

Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación - PIC - para el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON”

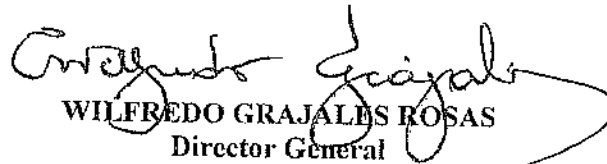
3. Servir de facilitador dentro o fuera de la entidad cuando se le requiera.
4. Participar activamente en la evaluación del Plan Institucional de Capacitación, así como en las actividades a las cuales asista.
5. Cumplir con las actividades programadas, con las normas y exigencias académicas del establecimiento educativo, persona o institución que esté prestando el servicio.
6. Entregar a la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, copia del certificado de asistencia, el cual será archivado en la historia laboral.

**ARTÍCULO SEXTO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**PÚBLIQUENSE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C, a

27 ABR. 2018

  
WILFREDO GRAJALÉS ROSAS  
Director General

Elaboró: MARTHA SONIA MURCIA JIMENEZ, Profesional Universitario Código 219 grado 02 *SM*  
ROSA ALEJANDRA PARAMO CADENA, Profesional Universitario Código 219 grado 07 (E) *RC*  
Revisó: CAMILO CRUZ BRAVO, Abogado Oficina Jurídica *CC*  
LIGIA STELLA ROZO REINA, Asesor Código 105 Grado 01 (E) *LR*  
Aprobó: LEMMY HUMBERTO SOLANO JULIO, Subdirector, Subdirección Técnica de Desarrollo Humano  
WILSON GUZMAN OLAYA, Jefe Oficina asesora Jurídica *WGO*





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

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
IDIPRON APRENDE  
PIC 2018

IDIPRON  
ÁREA DE CAPACITACIÓN

**Equipo Directivo**

WILFREDO GRAJALES ROSAS  
Director General

LEMMY HUMBERTO SOLANO JULIO  
Subdirector - Subdirección Técnica de Desarrollo Humano

**Equipo Técnico**

MARTHA SONIA MURCIA JIMENEZ  
Profesional Universitario Código 219 grado 02

JUAN CARLOS SAAVEDRA CUBIDES  
Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 01

**Comisión de personal**

ROSA ALEJANDRA PARAMO CADENA	REPRESENTANTE PRINCIPAL EMPLEADOS
MARTHA SONIA MURCIA JIMENEZ	REPRESENTANTE PRINCIPAL EMPLEADOS
BLANCA AURORA RIAÑO RODRÍGUEZ	SUPLENTE REPRESENTANTE EMPLEADOS
NELCY ESPINOSA PERDOMO	SUPLENTE REPRESENTANTE EMPLEADOS
KATTYA PINZÓN FRANCO	REPRESENTANTE ADMINISTRACIÓN
WILSON GUZMAN OLAYA	REPRESENTANTE ADMINISTRACIÓN

Bogotá D.C., Marzo de 2018.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Historio: Central para la Protección  
de la Infanz y la Juventud

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

**TABLA DE CONTENIDO**

1. Justificación
2. Objetivos
  1. Objetivo Estratégico
  2. Objetivos de Gestión
3. Marco Legal
  1. Principios Rectores
  2. Normatividad Aplicable
4. Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos
  1. Marco Conceptual
  2. Enfoque Pedagógico
  3. Glosario
5. Metodología
  1. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional
    1. Caracterización de la Población
    2. Metodología
    3. Instrumento de Recolección de datos
    4. Técnicas y Herramientas Usadas
    5. Insumos Utilizados
  2. Análisis de Resultados
    1. ¿Cómo procesó la Información?
    2. Principales Resultados Obtenidos
  3. Necesidades Identificadas
    1. Necesidades
6. Ejecución
  1. Presupuesto
  2. Programas de Aprendizaje Organizacional
    - 6.2.1. Inducción - Re inducción
    - 6.2.2. Entrenamiento
    - 6.2.3. Plan de Acción
  7. Seguimiento y Evaluación
    - 7.1. Participación de la Comisión de Personal
    - 7.2. Aprobación PIC
    - 7.3. Indicadores
    - 7.4. Mecanismos de Socialización del PIC y del Plan de Acción



## **PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018**

### **1. JUSTIFICACIÓN**

El plan Institucional de Capacitación PIC 2018 del IDIPRON, tiene como finalidad lograr la integralidad entre los aprendizajes y saberes, mediante la articulación del conocimiento, las habilidades y las actitudes que fortalezcan así el desarrollo de las competencias laborales implícitas en las competencias funcionales y comportamentales, con el fin de formar servidores y servidoras competitivos (as) en el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

Para tal fin, la alta dirección del IDIPRON definió como primer objetivo estratégico “Implementar una cultura institucional enfocada en la atención inmediata y eficiente en el restablecimiento de los derechos de todos los NNAJ de IDIPRON y reforzar sus redes de apoyo” y como objetivo estratégico transversal “Robustecer la gestión institucional implementando de manera eficaz y eficiente los lineamientos asociados a la calidad, seguridad y salud ocupacional, gestión ambiental, responsabilidad social, gestión documental, seguridad de la información, control interno y lucha contra la corrupción”.

La interacción de estos dos objetivos permitirá resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio. En este sentido, la política del Talento Humano del Instituto, busca contar con servidores competitivos, innovadores y motivados, lo cual se constituye en uno de los factores clave para una gestión administrativa eficaz y por tanto los esfuerzos estarán orientados a su fortalecimiento, a través de acciones de mejoramiento en las condiciones laborales, clima organizacional y desarrollo integral de los servidores, así como el reconocimiento de la labor que desempeñan y el trabajo permanente en crear una cultura de creación de valor público.

La construcción del Plan Institucional de Capacitación PIC 2018 de IDIPRON se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública (DAFP- ESAP 2017); la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, (DAFP- ESAP 2017). El Plan estratégico con los lineamientos de la alta dirección (ágil, eficiente, eficaz y orientado a resultados de valor público) y resultado del diagnóstico de necesidades de los servidores.

Con la participación activa de los servidores públicos de IDIPRON, realizando un diagnóstico de necesidades manifiestas en cada una de las áreas, dependencias y upis; priorizando las temáticas de las capacitaciones, que favorezcan el desarrollo de las competencias laborales con el fin de mejorar o aprender nuevos conocimientos y fortalecer las habilidades o destrezas de los servidores (as) de IDIPRON.

Teniendo en cuenta las directrices dadas y con el fin de que IDIPRON pueda responder a los nuevos desafíos que se enfrenta el Distrito Capital, se deja de lado la metodología de los planes de aprendizaje en equipo y se irrumpe en el plan de aprendizaje organizacional con el fin de alinear el plan Institucional de capacitación PIC con la estrategia institucional.



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

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

**2. OBJETIVOS**

**Objetivos Estratégicos**

1. Crear espacios de interacción que involucre a todos los servidores del Instituto a través del fortalecimiento de las capacidades institucionales para el buen gobierno y las prácticas de gestión pública de calidad.
2. Establecer capacitaciones que generen un aprendizaje significativo, evidenciado que el factor humano impera en IDIPRON, ya que es el único recurso disponible capaz de tener perspicacia, presuponer o inferir.
3. Diseñar estrategias didácticas y pedagógicas que fomenten las necesidades de aprendizaje organizacional.

**Objetivos de Gestión**

- Generar un programa de capacitación con un marco conceptual y estratégico, articulado a la detección de necesidades y al fortalecimiento de las competencias de los servidores desde las dimensiones del ser, saber, y saber hacer en pro del mejoramiento institucional.
- Robustecer en los servidores del Instituto las competencias funcionales y comportamentales, con el fin de mejorar los procesos institucionales, promoviendo así el desarrollo integral de los servidores a nivel laboral e individual.
- Reorientar a los servidores en los cambios estratégicos generados en el Instituto, al proceso al cual pertenece y en el puesto de trabajo.





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

## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

### 3. MARCO LEGAL

#### 3.1 Principios Rectores

De conformidad con lo establecido en el Decreto 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 empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.
- **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.



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

## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

### 3.2 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”.  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

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”. <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 numerales 15 y 16 del artículo 189 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 Administración Pública, ESAP.  
<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”.

(...)



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

## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

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 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.

(...)

Título V, Capítulo I, artículo 65, 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 2539 de 2005 “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17318>

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>

El Decreto 4465 de 2007 “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27750>

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>

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



**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

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>

Resolución 390 de 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”. [http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-06\\_02\\_Resolucion390\\_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-06_02_Resolucion390_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f)

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público Mayo, 2017. [http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05\\_30\\_Plan\\_nacional\\_formaci%C3%B3n\\_y\\_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05_30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb)

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017. [http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12\\_2017\\_Guía\\_implmentacion\\_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12_2017_Guía_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509)

## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

### 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

#### 4.1. Marco Conceptual

##### I. Introducción

De cara al siglo XXI, el desarrollo de los recursos humanos de las organizaciones se vincula con los esfuerzos para encontrar valores en el empleo y en las formas existentes para elevar las capacidades productivas de los individuos, reconociendo que el trabajo es la principal actividad humanizante del hombre y que éste se desarrolla en cualquiera de los tipos de ocupación que tenga: empleado, autoempleado, subempleado, en centros informales o formales, o en sectores profesionales.

Lo que en gran parte propicia el desarrollo de los recursos humanos es la forma en que el hombre se involucra en la transformación de su entorno; aparte de la vida familiar, está su vida en el trabajo, que se constituye como el elemento en el que se integran todas las condiciones del individuo, su pasado, su concepción educativa, su condición social, productiva y económica e, incluso, su condición familiar; es decir, el ser humano es integral, por lo que se afirma que el trabajo es la actividad fundamental de desarrollo.

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 para todos los individuos, y se caracteriza por reconocer que el aprendizaje tiene lugar en muy 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, 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. Ésta es la educación para el siglo XXI, es la sociedad del conocimiento cuyos pilares son: “aprender a conocer”, “aprender a hacer”, “aprender a convivir” y “aprender a ser”.

Dos características han surgido en el análisis del contexto actual: la primera de ellas es la importancia que el conocimiento científico tiene en todos los sectores de las sociedades contemporáneas y en el papel estratégico que están desempeñando las nuevas áreas de la ciencia, o las llamadas nuevas tecnologías; en segundo lugar, el papel central que desempeña la educación y la formación de recursos humanos como el elemento más crítico en la constitución de sociedades del conocimiento, el cual debe ser apropiado por la sociedad o por actores o sectores específicos de la misma.

Capital Intelectual en el contexto de las sociedades del conocimiento, es relevante el capital intelectual de las organizaciones, el cual se define como la suma de los conocimientos que poseen todos los integrantes de una empresa y le dan a ésta una ventaja competitiva. El capital intelectual incluye conocimientos, información, propiedad intelectual, experiencia y las competencias con que cuentan los individuos y que se puede aprovechar



## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

para crear riqueza. Es difícil de identificar y distribuir eficazmente, pero quien lo encuentra y lo explota triunfa, porque la economía de hoy es fundamentalmente distinta a la de ayer. Crecimos en la era industrial; ésta ya terminó, la suplantó la era de la información. Los bienes de capital necesarios para crear riqueza ya no son tierras, trabajo físico, máquinas, herramientas y fábricas, sino bienes intelectuales. Las organizaciones ahora poseen información en lugar de desktops, y conocimientos en lugar de capital fijo. Actualmente utilizamos el criterio de aplicar el conocimiento para mejorar la productividad de las viejas empresas; es decir, cómo hacer lo mismo con menos; ahora pensamos en la competencia, cómo hacer más en empresas nuevas

En la era del capital intelectual, los elementos más valiosos del trabajo son las tareas esencialmente humanas, como las de intuir, 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 - Agustín Ibarra Almada Pág. 95-105"  
[https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file\\_articulo/ibarra1.pdf](https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/ibarra1.pdf)

Con lo anterior expuesto y de acuerdo con las necesidades actuales la capacitación y la formación (CyF) son, en esencia, procesos pedagógicos. En nuestro caso, son acciones educativas intencionales desarrolladas en entornos organizacionales cuyos actores principales –receptores participantes y activos- son servidores(as) públicos(as). El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es, por tanto, un instrumento de gestión educativa que apunta a un conjunto de objetivos y metas estratégicas de la entidad.

La capacitación y la formación (C y F) son, en esencia, procesos educativos estratégicos, y por tanto, poseen las siguientes características:

1. Son acciones educativas, y por tanto, buscan facilitar aprendizajes desde procesos de enseñanza.
2. El aprendizaje ocurre en un nivel individual -servidores y servidoras públicas- y organizacional -desde procesos de gestión del conocimiento-.
3. Se formulan en coherencia con la misión y metas de la organización, en el marco de las finalidades del Estado, la administración pública y los Planes de Desarrollo (Nacional y Distrital). En ese sentido, son estratégicas.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es, por tanto, un instrumento de *gestión educativa estratégica*. Esta gestión se propone integral: involucra aspectos pedagógicos y operativos transitando de manera coherente, articulada y planificada.

Este planificar y actuar *con sentido* significa ser explícitos en relación con:

- ✦ Los propósitos: *para qué* capacitar
- ✦ Los sujetos de aprendizaje: *a quienes* capacitamos y en qué contexto (*dónde*)



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

## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

- ✦ El contenido de la acción: en *qué* capacitamos
- ✦ Los medios y metodologías: *cómo* capacitamos,
- ✦ Las maneras de valorar la efectividad: *cómo evaluar nuestra capacitación*

### II. Para qué. Nuestros propósitos

La construcción del PIC, se realiza desde las necesidades manifiestas a través de una encuesta construida en formulario, el diagnóstico formulado nos deje entrever que es importante continuar abordado las competencias funcionales a través de la capacitación y el entrenamiento inducción en el puesto de trabajo. A su vez se refleja la necesidad de abordar las competencias comportamentales o blandas con el fin de generar espacios de cambio por parte de los servidores de IDIPRON a nivel institucional y familiar.

Se relacionan a continuación las necesidades de capacitación identificadas por las diferentes áreas y dependencias que reflejan principalmente el abordaje a realizar en las competencias funcionales enmarcadas en el manual de funciones y las competencias comportamentales; donde la brecha identificada se sitúa especialmente hacia las actividades desarrolladas por las áreas y dependencias en cuanto al entrenamiento y/o inducción en el puesto de trabajo.

#### 2.1. Diagnóstico

##### 2.1.1. ¿Dónde estamos en mi entidad?

Las conclusiones están planteadas en el apartado 5.1.

##### 2.1.2. ¿Dónde estamos en Colombia?

Considerando el estado de la capacitación y la formación en Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Pública propone tres ejes temáticos que orientan las acciones del presente PIC:

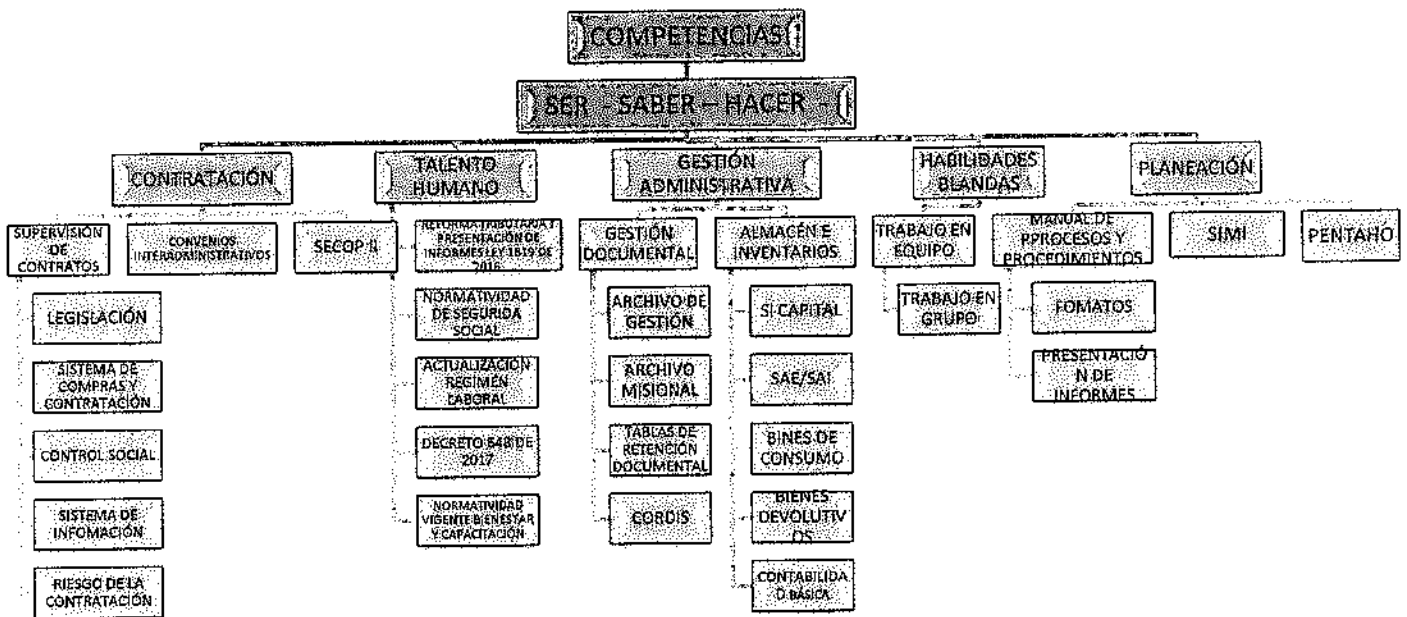
- La gestión del conocimiento con el propósito de generar aprendizajes organizacionales y mayor inclusión.

De acuerdo con este eje temático el aprendizaje organizacional en IDIPRON, se organizó de la siguiente manera

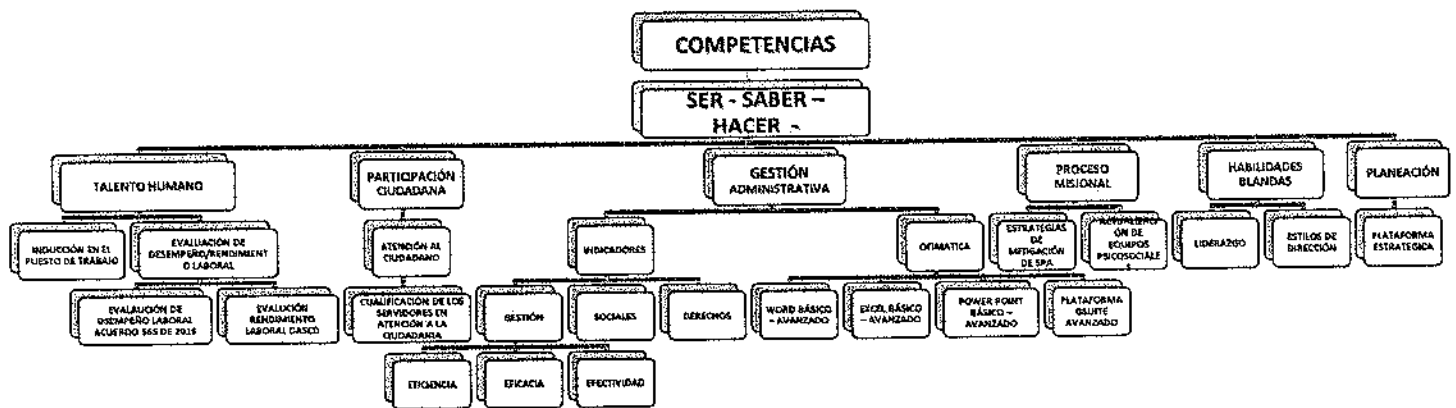


ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Haciendo Ciudadanía para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018



- La creación de valor público con el fin de cumplir con las finalidades del Estado colombiano De acuerdo con este eje temático el aprendizaje organizacional en IDIPRON, se organizó de la siguiente manera

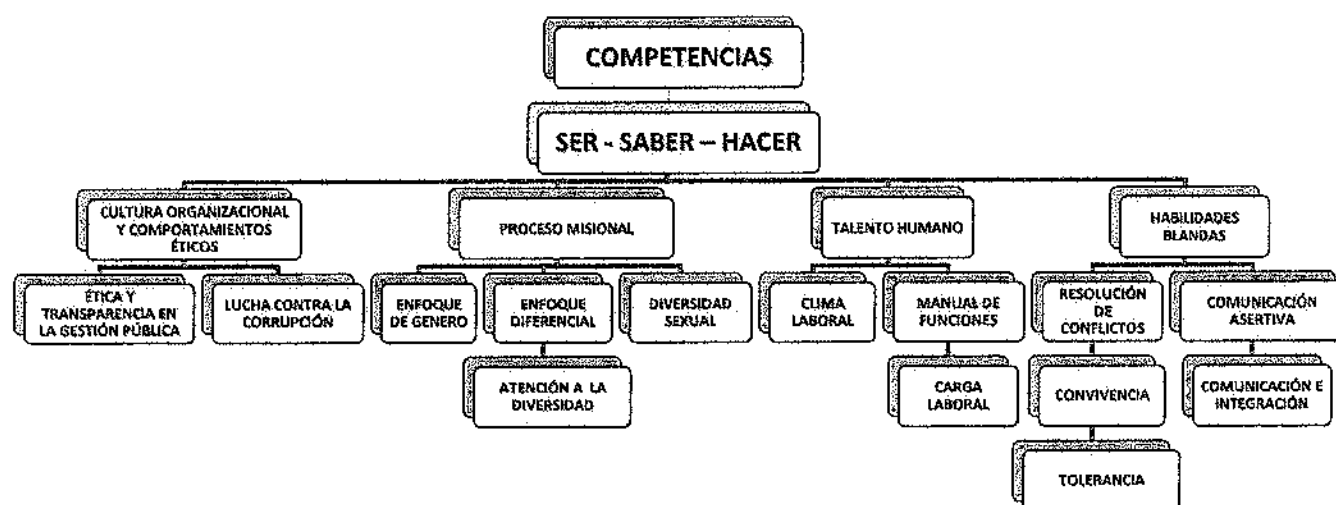




**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

- La gobernanza para la paz como principio coherente con el momento histórico del país asociado al posconflicto.

De acuerdo con este eje temático el aprendizaje organizacional en IDIPRON, se organizó de la siguiente manera



### 2.1.3. ¿Dónde estamos en Colombia?

#### *Sociedad de la información y el conocimiento*

Francisco Longo, redactor de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, expresaba en su presentación del pasado Congreso Internacional “Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá” (2017), que la función pública en Iberoamérica era semejante a un “gran elefante en la sabana global digital” que “ha ido cambiando mediante adaptaciones graduales que no han transformado en profundidad sus estructuras de poder y sus modos de funcionamiento”, lo cual llevaba a la siguiente pregunta: “¿Podrá seguir contemplando los cambios desde lejos?[1]”.

Seamos conscientes o no, el mundo se ha transformado. La globalización y digitalización han impuesto nuevos paradigmas culturales. Hemos pasado de una sociedad industrial basada en la *centralización* del conocimiento, a una donde los ciudadanos juegan un rol activo como productores de información y conocimiento. En la Web 1.0. -y otros medios tradicionales de comunicación- el saber se compartía unidireccionalmente; los dueños de los medios producían la información y las grandes masas eran receptoras de ellas. La web 2.0. ha



## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

abierto las puertas para que cualquier ciudadano, con acceso a Internet y un mínimo de competencias tecnológicas, pueda construir, compartir, crear y acceder a información como nunca antes en la historia reciente de la humanidad. El conocimiento ha pasado de la centralización a la distribución en redes sociales y de información.

### *Sociedad del aprendizaje*

Y las transformaciones impactarán el mundo laboral también. La nanotecnología, la inteligencia artificial, las neurociencias, los modelos de economía colaborativa -peer to peer-, entre otros, traerán consigo a una eliminación de antiguos empleos y a una apertura de nuevos cargos en la mayoría de sectores económicos. La velocidad de los avances tecnológicos y culturales ejerce una presión sobre la fuerza laboral mundial.

Las entidades requieren de un talento humano preparado y actualizado. Muchas de las cosas que aprendimos hace 10 años, seguramente han avanzado o mudado en sus métodos y comprensiones. Las habilidades y conocimientos han cambiado y seguirán cambiando. El aprendizaje:

“...continúa más allá de los ámbitos educativos, no sólo <<a lo largo>> de nuestra vida, debido a la demanda de un aprendizaje continuo en el ejercicio profesional, sino también a <<lo ancho>> de nuestros días... a casi todos los ámbitos de nuestra vida social. ¿Quién más, quién menos, tras salir de sus clases o de su trabajo, se dedica a adquirir otros conocimientos culturalmente relevantes o presuntamente útiles para la propia proyección personal?” (p. 38[2]).

Considerando este contexto mundial, el presente PIC le apuesta a:

- Una actualización constante de los conocimientos y habilidades del talento humano
- La integración pedagógica de tecnologías de la información y la comunicación en sus procesos de capacitación y formación
- Nuevas metodologías que van más allá de modelos transmisionistas de la información
- El aprendizaje en red, que toma en cuenta los saberes de los servidores y busca crear vínculos y abrir canales de comunicación desde propósitos comunes

### **2.2. Prospectiva**

“La planificación, entendida como un proceso mediante el cual se introduce racionalidad y sistematicidad a las acciones y a la utilización de los recursos con la finalidad de orientarlas hacia un objetivo deseable y probable, puede partir tanto de una mirada que se apoya en la recopilación de lo hecho, de los antecedentes y de la enseñanza que de allí se deriva, *como desde el futuro*,

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

*construido como escenario soñado, como una imagen que le da direccionalidad a las acciones del presente". (p. 7[3]. Uranga, 2008).*

Considerando las apuestas estratégicas y el macro contexto, nuestra entidad considera que las habilidades y conocimientos que los servidores deben desarrollar son:

- a. Conocimiento a profundidad del manual de funciones.
- b. Actualización de la normatividad vigente.
- c. Entrenamiento e inducción en el puesto de trabajo, con el fin de afianzar y afirmar lo conocimientos previos.
- d. Brindar herramientas que permitan una sana convivencia en miras de un clima laboral de mayor productividad.
- e. Conocimiento del código de integridad "SOY INTEGRO" del Instituto.
- f. Reconocimiento de la plataforma estratégica de IDIPRON.
- g. Habilidades blandas como liderazgo, resolución de conflictos, trabajo en equipo, comunicación asertiva con el fin de que la inteligencia emocional sea parte fundamental de los servidores de IDIPRON.
- h. Ampliar los conocimientos en cuanto al manejo de los elementos de consumo y devolutivos del área de almacén e inventarios, sae/sai, si capital.
- i. Ampliar los conocimientos en el manejo de la contratación pública con los que tiene que ver con supervisión de contratos, convenios interadministrativos y secop II.
- j. Ampliar los conocimientos en cuanto a la evaluación de desempeño de los servidores de carrera administrativa, provisional y temporal.
- k. Ampliar los conocimientos de gestión documental en cuanto al archivo de gestión, archivo misional, tablas de retención documental y cordis.
- l. Ampliar los conocimientos en cuanto al manual de funciones.
- m. Ampliar los conocimientos sobre enfoque diferencial, diversidad sexual, enfoque de género
- n. En el área misional capacitar a los equipos psicosociales en estrategias de mitigación del consumo de spa y actualización de los mismos.
- o. Enfatizar con los jefes de áreas, dependencias y upis sobre la importancia del entrenamiento e inducción del puesto de trabajo y revisión de la carga laboral de cada uno de los servidores.
- p. Actualización constante sobre reforma tributaria, normatividad en seguridad social y régimen, normatividad vigente en cuanto a bienestar y capacitación.
- q. Inducción y re inducción, plataforma estratégica, simi, pentaho, sigid.
- r. Y las demás que ameriten una intervención inmediata.
- s. Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIGP -

## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

### 2.4. Síntesis.

Considerando lo anterior las necesidades de capacitación y formación se presentan en el apartado 5.3.1. de este PIC.

### III. ¿A quiénes y en qué contexto capacitamos?

#### 3.1. Características generales

Formulamos e implementamos programas de aprendizaje con servidores públicos distritales que tienen un conjunto de características comunes:

- Son adultos laboralmente activos en el Siglo XXI, y por tanto son partícipes de la sociedad del aprendizaje, del conocimiento y la información.
- Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento o inducción
- Tienen derecho y están obligados a participar en programas de capacitación y formación
- Están limitados en su actuar por un conjunto de arreglos normativos, tales como el manual de funciones y competencias laborales, el código único disciplinario, entre otros.
- Afrontan unas condiciones cambiantes a razón del dinamismo normativo en la administración pública y del cambio periódico de gobierno en la ciudad

Desde el punto de vista de la Andragogía [5], y en términos generales, la condición de adultez implica para los procesos educativos:

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



## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

### 3.2. Características particulares

- La gestión de conocimientos en IDIPRON, data de años en donde servidores y beneficiarios que ahora son servidores guardan una historia y un conocimiento que al compartirlo nos deja entrever el cambio generacional suscitado con el tiempo y la importancia de estar a la vanguardia con los cambios y la valor y la relevancia de estar actualizados.
- Es importante resaltar que para que se dé un cambio real este se debe generar desde alta dirección desde donde se debe dar el punto de partida en cuanto a compromiso y participación.
- Se tiene claridad que la capacitación deber ser vista como un dialogo de saberes compartidos, en donde la capacitación magistral desaparece para darle paso al aprendizaje colectivo mediante estrategias didácticas.
- Del año inmediatamente anterior la capacitación desarrollada en las jornadas de inducción y re inducción genero una construcción de aprendizajes entre los asistentes.

### IV. ¿En qué capacitamos?

Nuestros programas de aprendizaje buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencias [6]. En este apartado planteamos comprensiones comunes sobre el aprendizaje, las capacidades y las competencias.

#### 4.1. Aprendizaje

Afirmamos que el pilar fundamental de la educación es el aprendizaje. Desde nuestra perspectiva el aprendizaje *consiste en transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores con su entorno social, cultural y material*. La visión tradicional y solipsista del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos[7].

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

Organizamos procesos de capacitación y formación desde estos dos principios:



## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

- Significativos: convocan sus conocimientos previos, biografías, intereses y necesidades de sus labores diarias (de ahí la importancia de un buen diagnóstico).
- Transferibles: Tienen una *aplicación práctica* y efectiva en la entidad. Nuestros programas de aprendizaje usan metodologías que favorecen la generalización del conocimiento y habilidades a otros contextos [8].  
*Buscamos conocimientos profundos, no inertes. Aprendizajes aplicados, no memorísticos. Transferencia de saberes, no de información.*

Consideramos el aprendizaje como un fenómeno:

- Individual: cambios en conocimientos, habilidades y disposiciones con utilidad cotidiana en el ámbito laboral.
- Organizacional: transformación de prácticas, saberes colectivos y valores comunes fundamentados en procesos culturales y de gestión del conocimiento (ver Guía Metodológica DAFP, 2017)

### 4.2. Desarrollo de capacidades.

Efectuamos planes de formación y capacitación para desarrollar capacidades en un sentido amplio. Definimos las capacidades como la activación de potenciales en sistemas individuales, colectivos e institucionales.

Un enfoque de capacidades involucra [9]:

- a. Situarnos desde una perspectiva del potencial: Los servidores y las entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar (ver concepción andragógica mencionada más arriba).
- b. Movilizar transformaciones: Buscamos cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes y arreglos institucionales.
- c. Reconocernos como expertos sobre nosotros mismos: Las soluciones externas aceptadas por la entidad deben promover la *instalación interna* de saberes y habilidades, y por tanto, la autonomía de los servidores y sus entidades.
- d. Apostar a procesos. Toda acción de capacitación hace parte de una apuesta sostenida, estructurada y coherente; nuestra mirada es de largo plazo.
- e. Perspectivas colectivas, no individualistas. Nuestro paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.

### Fortalecimiento de Competencias.

Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones. El conocimiento intelectual es sólo una de nuestras facetas. Aprendemos, re-aprendemos y desaprendemos no solamente

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

información, sino también prácticas corporales, hábitos de pensamiento, habilidades cognitivas, estrategias de regulación afectiva, valores vitales, propósitos.

El enfoque general por competencias nos propone tres dimensiones:

1. Conocimientos: Saber Saber	Éste es una actividad simbólica compleja que implica la elaboración y construcción activa de la información (ver enfoque constructivista en el apartado “enfoques pedagógicos”). La recepción de información es tan solo la primera fase del conocimiento. Escuchar una conferencia no significa necesariamente adquirir conocimientos.
2. Actitudes Saber/Ser	Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas.
3. Habilidades Saber/Hacer	Son conjuntos de destrezas. Sirven para resolver o actuar efectivamente sobre el mundo. Habilidad para programar, montar bicicleta, cepillarse los dientes. Están íntimamente ligadas a la imitación y práctica reiterada. La repetición conlleva a que éstas se desenvuelvan <<en automático>>.

Asumimos, entonces, las siguientes diferenciaciones conceptuales:

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

**V. ¿Cómo capacitamos?**

**5.1. Notas iniciales**

Consideramos tres modalidades para implementar nuestros programas de aprendizaje:

- a. Presencial: Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.



## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

- b. Virtual: Proceso educativo que se desarrolla a través de una mediación tecnológica digital y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espacio-temporal.
- c. Mixta: Proceso educativo que se desarrolla a través una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.

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

### 5.2. Principios Metodológicos

La sociedad del conocimiento y la información nos impone retos metodológicos. Cualquier servidor con competencias tecnológicas básicas puede acceder a conferencias, artículos, infografías e informes sobre los temas de su interés y por esto es importar enriquecer nuestros procesos de C y F más allá de los modelos transmisionistas.

En uno de sus documentos de trabajo denominado “The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century”, la UNESCO (2015[12]) propone un conjunto de lineamientos metodológicos generales, respaldados por evidencia empírica y sólidos fundamentos teóricos, que responden a los retos educativos actuales. Partiendo de este documento base, nuestro PIC le apuesta a los siguientes principios:

#### 5.2.1. Balance profundidad vs. Extensión

Paralelo a la producción de indicadores cuantitativos, le apostamos a resultados educativos de calidad. Por eso garantizamos contar con formadores e instituciones: (1) altamente competentes, (2) comprometidos con el desarrollo del servicio civil y (3) expertos en el uso de pedagogías activas.

#### 5.2.2. Aprendizaje colaborativo

Nuestros formadores no se centran en transmitir su saber <<experto>>, sino en poner a dialogar su propio saber a través de espacios de intercambio entre servidores y de construcción colectiva de conocimientos. Diseñamos e implementamos estrategias didácticas de aprendizaje mutuo aprovechando el saber de nuestros servidores y las virtudes de la inteligencia colectiva y distribuida.



**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

**5.2.3. Diversidad en métodos de enseñanza**

Promovemos la autonomía en el aprendizaje, y por tanto, usamos distintos canales de comunicación (escrito, audio, video), favorecemos la interacción entre servidores(as) y creamos metodologías colaborativas, espacios de retroalimentación y creación de redes de aprendizaje desde intereses comunes.

**5.2.4. Aprendizaje desde proyectos y basado en problemas**

Nuestra concepción de aprendizaje se sitúa en la cotidianidad y se asocia a la generación de conocimientos profundos, significativos y transferibles a contextos reales. Este principio metodológico –mencionado en la Guía Metodológica del DAFP - se basa en tres premisas:

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

El aprendizaje desde proyectos y basado en problemas involucran las cuatro de las habilidades más importantes del siglo XXI: Comunicación, Colaboración, Creatividad y Pensamiento Crítico (las cuatro <<C>>). Este método de enseñanza-aprendizaje cuenta con amplia evidencia empírica [13], pues permite empoderar a los aprendices desde la participación activa, el intercambio de saberes, la aplicación directa de lo que se aprende en contextos reales, la reflexión y monitoreo sobre el propio aprendizaje (metacognición), la indagación profunda, una mayor motivación y la innovación para encontrar soluciones a retos planteados. Tanto la modalidad virtual como la presencial se prestan para trabajar desde este principio.

**5.2.5. Aprendizaje sin fronteras (cualquier lugar, cualquier momento)**

Cuando pensamos en la palabra capacitación, ¿qué imagen se nos viene a la mente? Seguramente una conferencia o taller con un señor o señora hablando o dirigiendo algún tipo de actividad. Desde hace décadas, ha sido claro para la pedagogía que el aprendizaje va más allá de los espacios que la escuela o el trabajo plantean. De lo que se habla acá es del concepto de educación permanente.

Aprendemos viendo una película en nuestra casa, conversando con un amigo mientras tomamos tinto o leyendo artículos de interés en diarios digitales, así como cuando asistimos a una conferencia de dos horas donde un experto comunica lo que sabe a un público masivo. Nuestro PIC usa espacios institucionales y tradicionales de capacitación (el concepto de aula), y al mismo tiempo le apuesta a espacios no convencionales de aprendizaje:

- Uso de redes sociales



## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

- Comunidades de práctica (grupos de personas que se reúnen bajo un interés común)
- Foros virtuales abiertos de ayuda
- Consulta de documentos o bibliotecas virtuales
- Open Spaces (desconferencias)
- Mentoría
- Invitación a participar MOOCS (massive open online courses)
- Talleres formativos
- Grupos Focales
- Secuencia Didáctica

### VI. Cómo evaluar

Los niveles de evaluación, según categorías del DAFP (2017), que usaremos son:

- Evaluación de primer nivel: Satisfacción de los participantes en el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas, **FORMATO EVALUACIÓN 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 565 de 2016.
- Evaluación quinto nivel: Efecto en indicadores de calidad, productividad, efectividad, servicio, gestión, relacionados con su cargo a rol, Análisis de la evolución de los indicadores del colaborar antes y después de sus participación en los planes de formación y capacitación. **FORMATO EVALUACIÓN INICIAL DEL APRENDIZAJE A-GDH-FT-074 Y EVALUACIÓN DE LA TRANSFERENCIA DE LA CAPACITACIÓN A-GDH-FT-076.**

---

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

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

[3] Uranga, W. (2008). Prospektiva 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](http://www.periodismo.undav.edu.ar/asignatura_cc/csb06_diseno_y_gestion_de_politicas_en_comunicacion_social/material/uranga5.pdf)

[4] Asociado al concepto de educación permanente, la sociedad del aprendizaje deriva de la necesidad de actualización constante de nuestros conocimientos y habilidades a razón de las veloces transformaciones del mundo actual.

[5] Andragogía -etimológicamente derivada de la palabra “antropos” (hombre), a diferencia de pedagogía, de “paidos” (niño)- surgió como campo de estudio de la educación de adultos en la primera mitad del siglo pasado



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

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

Las semejanzas entre sus postulados y los desarrollos de la educación en general, han llevado a que el término *pedagogía* sea usada como categoría general, sin distingo de momento del ciclo vital del ser humano (incluyendo, por supuesto a la educación de adultos).

[6] Ver por ejemplo: Decreto 1567 de 1998, Decreto 2539 de 2005, Decreto 785 de 2005, PNFC y Guía Metodológica (DAFP, 2017)

[7] Ver: Larreamendy (2011). Aprendizaje como Reconfiguración de Agencia. Revista de Estudios Sociales, 40, 33-43.

[8] Si observamos, estas reflexiones están en la base de la normatividad. Según el Decreto 1567 de 1998, desarrollamos programas de C y F para aportar al cumplimiento de la misión, los planes, programas y proyectos mediante el desarrollo integral del talento humano. Capacitamos para mejorar el desempeño y el compromiso de nuestros servidores en el ejercicio de sus funciones.

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

[10] 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.

[11][11] *Ibidem*

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

[13] *Ibidem*.

[14] PNFC, *Ibidem*.

[15] *Ibidem*.



## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

### 4.2. Enfoques Pedagógicos

#### 1. Notas iniciales

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.

En su capítulo “Los principios de un Conocimiento pertinente”, Edgar Morín señala (2000[1])

“...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 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

## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

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 Morin, “el conocimiento es navegar en un océano de incertidumbres a través de archipiélagos de certezas” (p. 43[2]). 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.

### 2. Enfoques pedagógicos

#### 2.1. Constructivismo.

El constructivismo se pregunta sobre la forma como los organismos particulares –en este caso los seres humanos– construyen el conocimiento desde las posibilidades biológicas de su sistema nervioso. Consideramos que los servidores y servidoras son:

“agentes **activos** que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje... pues -en nuestros programas de aprendizaje- construyen su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo a sus conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integrar el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes (p. 30. UNESCO, 2004[3])”

Estos supuestos cuestionan los modelos tradicionales que asumen una educación “bancaria” –en palabras de Paulo Freire–, transmisionista y mecanicista, donde el profesor es el centro del saber y se asume que el aprendizaje sucede por la comunicación principalmente unidireccional.

El constructivismo nos permite reconocer que el aprendizaje es favorecido cuando:

- a. La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores.
- b. Los conocimientos previos de los servidores son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.
- c. Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
- d. Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
- e. Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral [4].



## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

Usamos el constructivismo para desarrollar los siguientes procesos de nuestro PIC:

- a. Competencias cognoscitivas como: Comprensión de lectura, pensamiento crítico, pensamiento lateral, entre otras.
- b. Habilidades socio emocionales (la denominada inteligencia emocional)
- c. Propósitos y sentidos (p. ej. El sentido de la evaluación de desempeño, sentido del servicio, sentido de ser docente)
- d. Desarrollo de procesos de coaching o mentoría.
- e. Actitudes e identidad
- f. Inducción
- g. Espacios de reflexión para incorporar valores, visiones comunes, plataforma estratégica, entre otros.

### **2.2. Construccionismo social:**

Esta vertiente, ligada al constructivismo, considera el aprendizaje también como una construcción pero hace especial énfasis en las interacciones sociales y el contexto histórico como fuente de construcción del conocimiento. Se hace especial énfasis en cómo los dispositivos culturales y las interacciones con otros promueven el aprendizaje- Los conocimientos son siempre situados, y las metodologías que derivan de este enfoque parten del aprendizaje colaborativo, la reflexión crítica y el cuestionamiento de las verdades universales del paradigma moderno. Narrativas, conversaciones, voces, co-construcción, códigos culturales, artefactos, colaboración, contexto y discursos, son todos conceptos usualmente usados en dicho enfoque.

Este enfoque pedagógico es particularmente relevante porque permite desarrollar los ejes que la Guía Metodológica del PIC y el Plan NFC (DAFP, 2017) proponen:

- Creación de valor público
- Gobernanza para la paz
- Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional

Todo aprendizaje se propone situado, y por tanto es particularmente recomendable para desarrollar procesos de:

- Gestión del conflicto y educación para la paz
- Innovación
- Pensamiento crítico
- Identidad
- Cambio organizacional



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

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

- Cursos en modalidad virtual en los que se busque aprendizajes colaborativos

---

[1] Morín, E. (2000). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Ministerio de Educación Nacional. Bogotá.

[2] *Ibidem*.

[3] UNESCO. (2004). Las tecnologías de la información y la comunicación en la formación docente. Guía de Planificación. División de Educación Superior.

[4] Ver: Pozo, I. (1996). Aprendices y Maestros: La nueva cultura del aprendizaje. Madrid: Alianza Editorial.



## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

### 4.3 Glosario<sup>1</sup>

**Aprendizaje:**(ver marco conceptual)

**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).

**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).

**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 (p. 54)

**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).

**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).

<sup>1</sup> Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. [http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017\\_Guia\\_implmentacion\\_pnfc.pdf/7e541e13-6351-4d1d-b228-e1381cc4e509](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541e13-6351-4d1d-b228-e1381cc4e509)



## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

**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. (p. 55)

**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 (p. 55).

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

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

**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).

**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).



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

# PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

## 1. METODOLOGÍA

### 5.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

#### DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL DNAO

PLATAFORMA ESTRATEGICA	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	POLITICA DE TALENTO HUMANO 2013-2023	DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	DES DE APRENDIZAJE	TEMATICAS GENERALES	TEMATICAS ESPECIFICAS
				CLIMA LABORAL	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS TRABAJO EN EQUIPO COMUNICACIÓN ASERTIVA LIBERACIÓN INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO	PREVENCIÓN DE ACCIDENTES MANEJO DE EQUIPOS COMUNICACIÓN INTERCULTURAL SEGURIDAD LABORAL MANEJO DE EMERGENCIAS MANEJO DE PERSONAS COPROCESO
ORGANIZACIÓN Y COMPORTAMIENTOS ETICOS	PREVENCIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA ÉTICA ADMINISTRATIVA ATENCIÓN AL CIUDADANO	VALORES ÉTICA SERVICIO AL CIUDADANO				
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	ENFOQUE PERSONAL VALORES DE DIVERSIDAD Y DIVERSIDAD SEXUAL	VALORES ÉTICA SERVICIO AL CIUDADANO				
MODELO DE ATENCIÓN	SOPORTE AL CIUDADANO VALORES DE DIVERSIDAD Y DIVERSIDAD SEXUAL	VALORES ÉTICA SERVICIO AL CIUDADANO				
MODELO INTEGRADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO	PLANIFICACIÓN DESARROLLO	PLANIFICACIÓN DESARROLLO				
CONTRATACIÓN ESTATAL	SUPERVISIÓN DE CONTRATOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	CONTRATOS SERVICIOS				
PLANTACIÓN	PLANTACIÓN ESTRATEGICA MANUAL DE PROCEDIMIENTOS Y POLÍTICAS	PLANTACIÓN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS Y POLÍTICAS				
ACTUALIZACIÓN REGIMEN LABORAL	REGIMEN LABORAL NORMAS DE CONDUCTA Y BIENESTAR	REGIMEN LABORAL NORMAS DE CONDUCTA Y BIENESTAR				
REGIMEN TRIBUTARIO	LEY 1474 DE 2011 INFORMES	LEY 1474 DE 2011 INFORMES				
MONITOREO Y EVALUACIÓN DE DESARROLLO LABORAL	EVALUACIÓN DE DESARROLLO LABORAL ACUMULO DE DATOS	EVALUACIÓN DE DESARROLLO LABORAL ACUMULO DE DATOS				
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PREVENCIÓN Y ACCIDENTES	PREVENCIÓN Y ACCIDENTES				
OPINATICA	OPINATICA	OPINATICA				
GESTIÓN DOCUMENTAL	GESTIÓN DOCUMENTAL	GESTIÓN DOCUMENTAL				

PLATAFORMA ESTRATEGICA

MISION DIPRON es la entidad distrital que a través de un modelo pedagógico basado en los principios de afecto y libertad, atiende las dinámicas de calle y trabaja por el goce pleno de derechos de la Niñez, Adolescencia y Juventud en situación de vida en calle, en riesgo de habitarla o en condiciones de fragilidad social, desarrollando sus capacidades para que se reconozcan como sujetos transformadores y ciudadanos que ejercen sus derechos y deberes para alcanzar una vida digna y feliz.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2013 - 2023

Contar con un talento humano con las características y condiciones requeridas para cumplir con la naturaleza y objeto social del DIPRON, fortaleciendo las condiciones que determinan el ambiente de trabajo y las relaciones entre las y los servidores, desde un enfoque que conjugue el desarrollo integral de las personas y su bienestar, el desarrollo institucional y el mejoramiento de los requerimientos de competitividad y sostenibilidad de la entidad, con el fin de alcanzar objetivos institucionales e individuales en condiciones de dignidad, justicia, participación y equidad.

EJES DE APRENDIZAJE	TEMATICAS GENERALES	TEMATICAS ESPECIFICAS	
CLIMA LABORAL	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	TOLERANCIA - CONVIVENCIA	
	TRABAJO EN EQUIPO	TRABAJO EN GRUPO	
	COMUNICACIÓN ASERTIVA	COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN - COMUNICACIÓN NO VIOLENTA	
	LIDERAZGO	ESTILOS DE DIRECCIÓN - ESTRATEGIA LEGO PARA DIRECTIVOS	
CULTURA ORGANIZACIONAL INTEGRIDAD	INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO	MANUAL DE FUNCIONES - CARGA LABORAL	
	CODIGO INTEGRIDAD	SOY IDIPRON - SOY INTEGRO	
PARTICIPACIÓN CIUDADANA	TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	LEY DE TRANSPARENCIA - LEY ANTICORRUPCIÓN - ANTIINTERESES - CONFLICTO DE INTERESES	
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	ATENCIÓN AL CIUDADANO	CUALIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES EN ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA	
	ENFOQUE DIFERENCIAL - ENFOQUE DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL	TRANSVERSALIDADES	
	ENFOQUE DIFERENCIAL - ENFOQUE DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL	TRANSVERSALIDADES	
MODELO DE ATENCIÓN SES	SOCIOLEGAL - SICOSOCIAL - SALUD - ESPIRITUALIDAD - EMPRENDE-ESCUELA	ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN - ACTUALIZACIÓN EQUIPOS SICOSOCIALES	
	IDEAR modelos de formación que permitan educar y desarrollar competencias laborales y ciudadanas a los NNAJ, en el territorio, unidades y todo espacio determinado al alcance del Instituto para el 2019		
	Diseñar estrategias y técnicas efectivas y eficientes para que en cinco (5) años no haya un solo menor de edad habitante de calle en la ciudad de Bogotá.		
	Implementar acciones que minimicen las posibilidades de vinculación/continuidad en redes ilegales de los NNAJ, así como el desarrollo de sus habilidades para el manejo del conflicto por vías pacíficas y afectivas		
MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION MPG	MIPG	IMPLEMENTACION	
	CONTRATACIÓN ESTATAL	SUPERVISION DE CONTRATOS	LEGISLACIÓN, SISTEMA DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN, CONTROL SOCIAL, SISTEMA DE INFORMACIÓN RIESGO DE LA CONTRATACIÓN
	PLANEACIÓN	CONVENIOS INTERADMINISTRATIVOS SECDP II	LEGISLACION Y CONTROL
	ACTUALIZACIÓN REGIMEN LABORAL	PLAYAFORMA ESTRATEGICA	MISION VISION OBJETIVOS ESTRATEGICOS
REFORMA TRIBUTARIA	MANUAL DE PROCESOS PROCEDIMIENTOS SIMI PENTAHJO	FORATATOS Y PRESENTACIÓN DE INFORMES	
	INDICADORES	NORMATIVIDAD DE SEGURIDAD SOCIAL DECRETO 648 DE 2017	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO/GESTIÓN LABORAL	REFORMA TRIBUTARIA	NORMATIVIDAD VIGENTE DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR	
	INDICADORES	LEY 1819 DE 2016	
ALMACEN E INVENTARIOS	INDICADORES	PRESENTACION DE INFORMES	
	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO/GESTIÓN LABORAL	GESTIÓN SOCIALES DERECHO	EFICIENCIA - EFICACIA EFECTIVIDAD
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SST	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL ACUERDO 565/2016	EFICIENCIA - EFICACIA EFECTIVIDAD	
	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DASCD	EFICIENCIA - EFICACIA EFECTIVIDAD	
OFIMATICA	SI CAPITAL	SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA	
	SI CAPITAL	SERVIDORES DE PLANTA PROVISIONAL Y TEMPORAL	
GESTION DOCUMENTAL	SAE/SAI	CONSUMO DEVOLUTIVO	
	BIENES	CONSUMO DEVOLUTIVO	
GESTION DOCUMENTAL	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
	PREVENCIÓN Y AUTOCUIDADO	PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES PROMOCIÓN DE LA SALUD	
GESTION DOCUMENTAL	WORD	INTERMEDIO Y AVANZADO	
	EXCEL	INTERMEDIO Y AVANZADO	
	POWER POINT	INTERMEDIO Y AVANZADO	
GESTION DOCUMENTAL	PLATAFORMA GSUIT	AVANZADO	
	CORDIS		
	ARCHIVO DE GESTIÓN		
GESTION DOCUMENTAL	ARCHIVO MISIONAL		
	TABLAS DE RETENCIÓN DOCUMENTAL		





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INstitución Social  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Infancia y la Juventud

## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

### 5.1.1 Caracterización de la Población

\* El **entrenamiento en el puesto de trabajo** busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de este los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales de los niveles Asistencial, Técnico, Profesional, Asesor y Directivo.

\* Los **Programas de Inducción** están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios<sup>4</sup>. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, de los niveles Asistencial, Técnico, Profesional, Asesor y Directivo.

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

### 5.1.2 Metodología

La metodología utilizada para el diagnóstico de este PIC MIXTA: Realiza una mezcla de la metodología cuantitativa y cualitativa, intentando rescatar las ventajas que presenta cada una.

### 5.1.3 Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento para la recolección de datos utilizado es **DISEÑADO POR LA ENTIDAD** de manera virtual.

Es importante tener en cuenta lo siguiente:

- Debemos estudiar de una manera juiciosa que instrumento(s) me permiten recolectar el mayor número de datos fiables y pertinentes para lograr un completo levantamiento de información.
- Este paso, es el momento propicio para involucrar a los servidores, equipo directivo y áreas transversales a fin de acercarnos a una realidad institucional y posicionar la capacitación como un aliado estratégico en el cumplimiento de metas y desarrollo de nuestro Talento Humano.
- Debemos indagar acerca de las temáticas desde el saber, hacer y ser.
- Indagar con los servidores, equipo directivo, acerca de la disposición de realizar un proceso educativo, intensidad horaria de las temáticas, población beneficiada, N° de participantes, tipo de vinculación, posibles docentes, facilitadores o entidades capacitadoras) etc.



## **PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018**

### **5.1.4 Técnicas y Herramientas Usadas**

**Las técnicas y herramientas usadas para la aplicación del instrumento o instrumentos seleccionados (s) en el paso anterior son:**

- Formulario virtual o físico (Recolección de información y datos por medio de un cuestionario, con preguntas abiertas o cerradas.)
- Observaciones de Desempeño (Son los resultados; del seguimiento, control y evaluación sobre la gestión de los servidores públicos; y verificación del cumplimiento de los planes de mejoramiento.
- Análisis de tareas (Seguimiento del cumplimiento de las actividades)

### **5.1.5 Insumos Utilizados**

Los insumos que son importantes revisar y tener en cuenta en la construcción del PIC para 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.)
- 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.)

## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

- Evaluación de competencias comportamentales

### 5.2 Análisis de Resultados

#### 5.2.1 ¿Cómo procesó la información?

##### Organización de la información

Describa brevemente la técnica y los pasos utilizados para el análisis e interpretación de la información de las necesidades de aprendizaje detectadas.

Al realizar el análisis e interpretación de las necesidades de aprendizaje, se tiene en cuenta que las necesidades identificadas deben contribuir al cumplimiento de la misión y de los objetivos estratégicos, enmarcados en la Política del Talento Humano 2013-2023, con lo cual se ve la pertinencia de crear ejes de aprendizaje organizacional cada uno con su respectiva temática general y específica

#### 5.2.2 Principales Resultados Obtenidos

De acuerdo con el diagnóstico realizado se identificaron las siguientes necesidades de aprendizaje institucional:

##### TEMAS TEMÁTICOS

- CLIMA ORGANIZACIONAL
- CULTURA ORGANIZACIONAL E INTEGRIDAD
- PARTICIPACION CIUDADANA
- ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD
- MODELO DE ATENCIÓN SE3
- CONTRATACIÓN ESTATAL
- PLANEACIÓN
- ACTUALIZACIÓN REGIMEN LABORAL
- REFORMA TRIBUTARIA
- INDICADORES
- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO/GESTIÓN LABORAL
- ALMACEN E INVENTARIOS
- GESTIÓN DOCUMENTAL
- OFIMÁTICA
- MIGP
- PLAN DE CAPACITACIÓN – SST



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Decentralizado para la Promoción  
de la Tercera Edad

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

**5.3 Necesidades Identificadas**

**5.3.1 Necesidades**

EJES DE APRENDIZAJE	TEMATICAS GENERALES	TEMATICAS ESPECIFICAS
CLIMA LABORAL	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS TRABAJO EN EQUIPO	TELORENACIA - CONVIVENCIA TRABAJO EN GRUPO
	COMUNICACIÓN ASERTIVA LIDERAZGO	COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN - COMUNICACIÓN NO VIOLENTA ESTILOS DE DIRECCIÓN - ESTRATEGIA LEGO PARA DIRECTIVOS
CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTOS ÉTICOS	INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO	MANUAL DE FUNCIONES - CARGA LABORAL
	CODIGO INTEGRIDAD TRANPARENCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	SOY IDIPRON – SOY INTEGRO. LEY DE TRANSPARENCIA - LEY ANTICORRUPCIÓN - ANTITRAMITES - CONFLICTO DE INTERESES
PARTICIPACION CIUDADADA	ATENCIÓN AL CIUDADANO	CUALIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES EN ATENCIÓN A LA CIUDADANIA
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	ENFOQUE DIFERENCIAL - ENFOQUE DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL	TRANSVERSALIDADES
MODELO DE ATENCIÓN SE3	SOCIOLEGAL - SICOSOCIAL-SALUD - ESPRITUALIDAD-EMPRENDER- EDUCACIÓN	ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN - ACTUALIZACIÓN EQUIPOS SICOSOCIALES
CONTRATACIÓN ESTATAL	SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	LEGISLACIÓN, SISTEMA DE COMPRAS Y CONTRTACIÓN, CONTROL SOCIAL, SISTEMA DE INFOMACIÓN RIESGO DE LA CONTRATACIÓN
	CONVENIOS INTERADMINISTRATIVOS	LEGISLACIÓN Y CONTROL
PLANEACIÓN	SECOP II	
	PLATAFORMA ESTRATEGICA	MISION





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

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

EJES DE APRENDIZAJE	TEMATICAS GENERALES	TEMATICAS ESPECIFICAS
		VISION
		OBJETIVOS ESTRATEGICOS
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	FORMATOS Y PRESENTACIÓN DE INFORMES
	SIMI	
	PENTAHO	
ACTUALIZACIÓN REGIMEN LABORAL	NORMATIVIDAD DE SEGURIDAD SOCIAL	
	DECRETO 648 DE 2017	
	NORMATIVIDAD VIGENTE	
	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR	
REFORMA TRIBUTARIA	LEY 1819 DE 2016 - PRESENTACION DE INFORMES	
	GESTION	
INDICADORES	SOCIALES	EFICIENCIA – EFICACIA – EFECTIVIDAD
	DERECHO	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO/GESTIÓN LABORAL	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL ACUEDO 565/2016	SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA
	EVALUACION - GESTIÓN LABORAL	SERVIDORES DE PLANTA PROVISIONAL Y TEMPORAL
	DASCD	
ALMACEN E INVENTARIOS	SI CAPITAL	
	SAE/SAI	
	BIENES	CONSUMO – MANEJO DE KARDEX
	WORD	DEVOLUTIVO
	EXCEL	INTERMEDIO Y ABANZADO
OFIMATICA	POWER POINT	INTERMEDIO Y ABANZADO
	PLATAFORMA GSUIT	INTERMEDIO Y ABANZADO
	CORDIS	ABANZADO
GESTION DOCUMENTAL	ARCHIVO DE GESTION	
	ARCHIVO MISIONAL	
	TRABLAS DE RETENCIÓN DOCUMENTAL	

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

EJES DE APRENDIZAJE	TEMATICAS GENERALES	TEMATICAS ESPECIFICAS
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTION MIPG	MIPG	IMPLEMENTACIÓN
PLAN DE CAPACITACION SST	AUTOCUIDADO - PREVENSIÓN	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES PREVENSIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES PROMOCIÓN DE LA SALUD

## 2. EJECUCIÓN

### 6.1 Presupuesto

El presupuesto definido para este PIC es de CIENTO VEINTICINCO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS M/CTE. \$125.850.000.00.

### 6.2 Programas de Aprendizaje Organizacional

#### 6.2.1 Inducción - Reinducción

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.



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

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

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.
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.



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

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

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?
-----	---	---

**Inducción - Reinducción de la Entidad**

No.	EJES DE APRENDIZAJE	TEMATICAS GENERALES	TEMATICAS ESPECIFICAS
1	CLIMA LABORAL	RESOLUCION DE CONFLICTOS	TELORENACIA - CONVIVENCIA
		TRABAJO EN EQUIPO	TRABAJO EN GRUPO
		COMUNICACIÓN ASERTIVA	COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN - COMUNICACIÓN NO VIOLENTA
		LIDERAZGO	ESTILOS DE DIRECCIÓN - ESTRATEGIA LEGO PARA DIRECTIVOS
		INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO	MANUAL DE FUNCIONES - CARGA LABORAL
2	CULTURA ORGANIZACIONAL E INTEGRIDA	CODIGO INTEGRIDAD	SOY IDIPRON - SOY INTEGRO
		TRANPARENCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	LEY DE TRANSPARENCIA - LEY ANTICORRUPCIÓN - ANTITRÁMITES - CONFLICTO DE INTERESES
3	MODELO DE ATENCIÓN SE3	SOCIOLEGAL - SICOSOCIAL-SALUD - ESPRITUALIDAD-EMPRENDER-ESCUELA	ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN - ACTUALIZACIÓN EQUIPOS SICOSOCIALES
4	PLANEACIÓN	PLATAFORMA ESTRATEGICA	MISION VISION OBJETIVOS ESTRATEGICOS



**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

		MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	FORMATOS Y PRESENTACIÓN DE INFORMES
		SIMI PENTAGO	
5	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO/GESTIÓN LABORAL	EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL ACUEDO 565/2016	SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA
		EVALUACION - GESTIÓN LABORAL DASCD	SERVIDORES DE PLANTA PROVISIONAL Y TEMPORAL
6	ALMACEN E INVENTARIOS	SI CAPITAL SAE/SAI	
		BIENES	CONSUMO- MANEJO DE KARDEX DEVOLUTIVO
		CORDIS	
7	GESTIÓN DOCUMENTAL	ARCHIVO DE GESTION ARCHIVO MISIONAL	
		TRABLAS DE RETENCIÓN DOCUMENTAL	
8	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	MIGP	IMPLEMENTACIÓN
9	PLAN DE CAPACITACIÓN SST	AUTOCUIDADO Y PREVENCIÓN	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES PROMOCIÓN DE LA SALUD

### 6.2.2 Entrenamiento

Describe el proceso mediante el cual realizan el entrenamiento en puestos de trabajo en su entidad.



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

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

<b>No.</b>	<b>EJES DE APRENDIZAJE</b>	<b>TEMATICAS GENERALES</b>	<b>TEMATICAS ESPECIFICAS</b>
1	PARTICIPACIÓN CIUDADANA	ATENCIÓN AL CIUDADANO	CUALIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES EN ATENCIÓN A LA CIUDADANIA
2	ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	ENFOQUE DIFERENCIAL - ENFOQUE DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL	TRANSVERSALIDADES
3	CONTRATACIÓN ESTATAL	SUPERVISION DE CONTRATOS CONVENIOS INTERADMINISTRATIVOS SECOP II	LEGISLACIÓN, SISTEMA DE COMPRAS Y CONTRTACIÓN, CONTROL SOCIAL, SISTEMA DE INFOMACIÓN RIESGO DE LA CONTRATACIÓN LÉGISLACIÓN Y CONTROL
4	ACTUALIZACIÓN REGIMEN LABORAL	NORMATIVIDAD DE SEGURIDAD SOCIAL DECRETO 648 DE 2017	
5	REFORMA TRIBUTARIA	NORMATIVIDA VIGENTE CAPACITACIÓN Y BINESTAR LEY 1819 DE 2016 - PRESENTACION DE INFORMES	
6	INDICADORES	GESTION SOCIALES DERECHO WORD	EFICIENCIA - EFICACIA EFECTIVIDAD
7	OFIMATICA	EXCEL POWER POINT PLATAFORMA GSUIT	INTERMEDIO Y ABANZADO INTERMEDIO Y ABANZADO INTERMEDIO Y ABANZADO ABANZADO
8	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	MIGP	IMPLEMENTACIÓN
9	ESTILO DE DIRECCION	ESTRATEGIA LEGO	LIDERAZGO



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

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

**6.2.3 Plan de Acción**

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimad
GESTIÓN	ACTUALIZACIÓN RÉGIMEN LABORAL		Normatividad De Seguridad Social Decreto 648 De 2017 Normatividad Vigente Bienestar Y Capacitación.	Áreas Financieras – nomina	Taller	Presencial virtual	externo	septiembre d 2018
GESTIÓN	ALMACÉN E INVENTARIOS	Incentivar el sentido de pertenenci a de los servidores y contratista s	Elementos de consumo Elementos Devolutivos Sae/Sai – Si Capital Contabilidad Básica	Servidores y contratistas que están a cargo de inventario en el IDIPRON	Taller	Presencial Virtual	Interna	Mayo a septiembre d 2018
TÉCNICA Y MISIONAL	ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	Generar espacios de interacción que permitan entender el derecho a la diferencia	Enfoque De Genero Enfoque Diferencial Diversidad Sexual	Áreas, dependencias y upis de IDIPRON	Taller	Presencial virtual	Externo	octubre de 2018
MISIONAL Y TÉCNICA	CLIMA LABORAL	Generar la cultura de la evaluación en el instituto	Evaluación De Desempeño Laboral Acuerdo 565 De 2016 Carrera. Evaluación gestión Laboral Planta Provisional Y Temporal Manual De Funciones	Servidores y contratista de la Entidad	Taller	Presencial y virtual	Interna	Febrero – agosto de 2018



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

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
TECNICA Y MISIONAL	CLIMA LABORAL	Brindar herramientas que contribuyan al desarrollo de las competencias comportamentales	trabajo en equipo Comunicación asertiva Liderazgo Resolución de conflictos y para los directivos mediante la estrategia LEGO	Servidores del Instituto	Taller	Presencial virtual	Interno y Externo	Mayo a octubre de 2018
TECNICA	CONTRATACION PUBLICA	Generar espacios de interacción que permitan la actualización de la normatividad vigente Generar espacios de interacción que concienticen sobre su importancia	Manejo Del Secop II, Supervisión De Contratos Manejo De Convenios Interadministrativos	Áreas, dependencias y upis de IDIPRON	Taller	Presencial virtual	Interna	Julio de 2018
MISIONAL Y TÉCNICA	CULTURA ORGANIZACIONAL E INTEGRALIDAD	Generar espacios de interacción que concienticen sobre su importancia	Ley anticorrupción Ley de transparencia Código De Integralidad "Soy Integral"	Servidores y contratista de la Entidad	Taller	Presencial y virtual	Interna	Mayo a septiembre de 2018
GESTIÓN	GESTIÓN DOCUMENTAL	Identificar la importancia que tiene el adecuado manejo de archivo	Manejo De Archivo – Gestión y Misional Cordis Tablas De Retención	Servidores y contratista de la entidad	Taller	Presencial y virtual	Interna	Mayo a septiembre de 2018
TÉCNICA Y MISIONAL	INDICADORES	Identificar si los indicadores formulados cumplen con los requerimientos	Indicadores de Gestión Eficiencia Eficacia Efectividad	Áreas, dependencias y upis de IDIPRON	Taller	Presencial	Externo	octubre de 2018





**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

Clasificación	Tema	Objetivo establecidos	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimado
TECNICA Y MISIONAL	MIPG	Implementar EL MIPG	MIPG	Servidores del Instituto	Taller	Presencial virtual	Externo	Mayo a octubre de 2018
TECNICA Y MISIONAL	OFIMÁTICA	Brindar herramientas que les permita minimizar los tiempos de elaboración de informes y otros	Word Intermedio y Avanzado. Excel Intermedio y Avanzado. Power Point Intermedio y Avanzado. Plataforma Gsuite.	Áreas, dependencias y upis de IDIPRON	Taller	Presencial virtual	Externo	septiembre de 2018
TECNICA Y MISIONAL	PARTICIPACIÓN CIUDADANA		Atención al Ciudadano	Servidores del instituto	Taller	Presencial virtual	Interno y externo	Marzo a Noviembre
TECNICA Y MISIONAL	PLAN DE CAPACITACIÓN SST	Prevenir que no se presenten accidentes en el lugar de trabajo	Seguridad y salud en el trabajo, prevención de accidentes laborales, prevención de enfermedades laborales, promoción de la salud	Servidores del Instituto	Taller	Presencial virtual	Interno y Externo	Mayo a Noviembre de 2018
MISIONAL Y TECNICA	PLANEACION	Contribuir al reconocimiento institucional	Plataforma estratégica: Misión Visión Objetivos Estratégicos	Servidores y contratista de la entidad	Taller	Presencial Virtual	Interna	Mayo a septiembre de 2018



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

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
MISIONAL Y TÉCNICA	PLANEACION	Brindar herramientas que faciliten el quehacer diario	Manejo De Formatos Manejo De Simi Manejo Del Pentaho Elaboración Y Presentación De Informes Elaboración de Flujo gráficas	Servidores y contratistas de la Entidad	Taller	Presencial	Interna	Mayo a septiembre de 2018
TÉCNICA	REFORMA TRIBUTARIA	Brindar herramientas que permitan una adecuado manejo de la norma Identificar estrategias de prevención del consumo de spa Mantener actualizadas a los equipos psicosociales del IDIPRON	Reforma tributaria Ley 1819 de 2016 y presentación de informes Estrategías De Mitigación De Spa.	Áreas Financieras	Taller	Presencial	externo	agosto de 2018
MISIONAL	SE3	Mantener actualizadas a los equipos psicosociales del IDIPRON	Psicología Trabajo social Terapia ocupacional	UPIS	Taller	Presencial virtual	Externo	Septiembre de 2018
MISIONAL	SE3	Fortalecer la estrategia SE3	Sicosocial Socio legal Salud Educación Emprender Espiritualidad	UPIS	Taller	Presencial virtual	Externo	septiembre de 2018
MISIONAL Y TÉCNICA	ESTILO DIRECCION	Fortalecer el liderazgo a nivel Directivo	Estrategia Lego	Directivos	Taller	Presencial	Externo	Agosto de 2018

**7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

**7.1. Participación Comisión de Personal (Si aplica)**

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2018**

Si       Describa la participación

Revisión y retroalimentación de las Plan Institucional de Capacitación

No    Describa los motivos

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

7.2. Aprobación PIC

Resolución aprobación de PIC No. **162** de fecha **27 ABR 2018**

7.3 Indicadores

INDICADORES			
VARIABLE	FORMULA	EJECUCIÓN	
<b>INDICADOR DE EFECTIVIDAD = (PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO)</b>			
$\frac{\text{Actividades de capacitación Ejecutadas Pic 2018}}{\text{Actividades de capacitación Programadas Pic 2018}}$			
<b>INDICADOR DE EFICACIA = (PORCENTAJE DE IMPACTO)</b>			
$\frac{\text{Calificaciones de la Capacitaciones (Bueno + Excelente)}}{\text{Total de las calificaciones de las capacitaciones del Período}}$			
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			
<b>INDICADOR DE EFICACIA = (COBERTURA)</b>			
$\frac{\text{No. Funcionarios de planta capacitados}}{\text{No. Funcionarios de planta de la Entidad}}$			
<b>INDICADOR DE EFICIENCIA = PORCENTAJE DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL</b>			
$\frac{\text{Presupuesto de capacitación asignado vigencia 2018}}{\text{Presupuesto de capacitación ejecutado vigencia 2018}}$			
$\frac{\text{Gasto total por año en capacitación}}{\text{Total Funcionarios Capacitados por año}}$			

7.4. Mecanismos de Socialización del PIC y el Plan de Acción



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
REGISTRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Promoción  
de la Infancia y la Juventud

## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

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

Elaboró: MARTHA SONIA MURCIA JIMENEZ, Profesional Universitario Código 219 grado 02 *SMJ*  
Revisó: ROSA ALEJANDRA PARAMO CADENA, Comisión de persona miembro Principal *RAC*  
CAMILO CRUZ BRAVO, Abogado Oficina Jurídica *CCB*  
LIGIA STELLA ROZO REINA, Asesor Código 105 Grado 01 (E) *LR*  
KATTIA JEANETH PRINZON FRANCO; Delegada Administración Comisión de Personal *KJPF*  
WILSON GUZMAN OLAYA, Delegado Administración Comisión de Personal  
Aprobó: LEMMY HUMBERTO SOLANO JULIO, Subdirector, Subdirección Técnica de Desarrollo Humano *LHS*  
LIGIA STELLA ROZO REINA, Asesor Código 105 Grado 01 (E) *LR*  
KATTIA JEANETH PRINZON FRANCO; Delegada Administración Comisión de Personal  
WILSON GUZMAN OLAYA, Delegado Administración Comisión de Personal *WGO*