



**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

**IDIPRON APRENDE**

**PIC 2019**

**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



**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

Comisión de personal

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

Bogotá D.C., Diciembre de 2018.

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019  
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 2019**

**1. INTRODUCCIÓN**

Las acciones que el hombre ha desarrollado de manera individual, colectiva y en relación con su entorno, se han convertido desde los comienzos de la humanidad en fuente inagotable de múltiples experiencias, las cuales de una u otra forma han marcado y han aportado a su proceso de edificación humana, social, económica entre otros. Se puede afirmar que en las experiencias y la acumulación de las mismas es donde se han originado los pequeños aprendizajes que han configurado las grandes transformaciones de la humanidad.

Este crecimiento y desarrollo histórico del ser humano comenzó de forma primaria con el acto y la consecuente repetición de los mismos, permitiéndole y generándole inicialmente el desarrollo físico, seguida y paralelamente el cognitivo y emocional, social y por último el racional; esta clase de desarrollo contribuyeron poderosamente a que los seres humanos nos adaptemos y transformemos el entorno de acuerdo con nuestras necesidades y circunstancias.

Lo anterior muestra la capacidad que adquirió el ser humano de acumular aprendizajes, los cuales se pueden enmarcar en una expresión: “experiencia”. El ser humano desde siempre ha aprendido desde la experiencia. Por medio de la experiencia es como uno descubre el mundo en general. Por eso la experiencia o mejor la educación experiencial es el centro de nuestra propuesta de formación y desarrollo de competencias para los servidores del IDIPRON. Pues la experiencia es el vehículo que nos pone en contacto con la realidad. La experiencia exige el uso de las facultades físicas, cognitivas, emocionales, espirituales y afectivas de las personas. La práctica o la vivencia de experiencias es lo que favorece la apropiación e interiorización de conocimientos. El aprendizaje experiencial es el ámbito que permite que los conocimientos teóricos se asimilen y apropien en conocimientos propios.



**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019  
2. JUSTIFICACIÓN**

Teniendo como primicia que el recurso humano es el factor más importante de una organización y son quienes interactúan y participan de las variadas actividades laborales, de las cuales para su desarrollo se debe contar con unos saberes, habilidades y destrezas que influyen directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan; por esta razón el talento humano es el pilar fundamental de una organización, donde se ven reflejados los éxitos y los logros alcanzados, emergiendo así los niveles de competitividad, los cuales hacen parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos y/o gerenciales.

Asumiendo como referente lo anterior, cada uno de los/las servidores/as Públicos de IDIPRON llegan a ejecutar acciones, tareas o actividades de acuerdo con los perfiles estipulados en el manual de funciones del Instituto, además desde las diferentes percepciones individuales se da inicio a la construcción de unos valores de confianza, respeto y trabajo en equipo.

En la conformación de este equipo de trabajo y con el paso a paso en el cumplimiento de unas metas u objetivos por cumplir, cada uno de los miembros del equipo necesariamente debe construir o reafirmar desde su ser, desde el saber y saber hacer unos conocimientos que contribuyen de una manera sistémica a la consecución de objetivos estratégicos que conllevan al desarrollo de la misión institucional. Sin embargo, y por falta de estrategias que motiven a la búsqueda del conocimiento, es apremiante contar con un proceso que favorezca el aprendizaje organizacional. Tales premisas evidencian inevitablemente que la capacitación a los/las servidores/as Públicos de IDIPRON, debe ser uno de los elementos centrales para mantener, modificar y transformar actitudes y aptitudes a nivel laboral, brindando herramientas que fortalezcan la optimización de los servicios que se brindan.

En esta misma línea, se plantea la necesidad de establecer una ruta de aprendizaje que contribuya al fortalecimiento y desarrollo de las competencias laborales, las cuales corresponden a las funcionales, lo que debe estar en la capacidad de hacer dentro de las funciones y comportamentales, la capacidad que tiene el servidor para desempeñar con éxito las funciones inherentes al cargo convocado, como la orientación al logro, innovación y liderazgo entre otros.

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

**3. OBJETIVOS**

**3.1. Objetivos Estratégicos**

- 3.1.1. Fortalecer en los/las servidores/as públicos de IDIPRON el desarrollo de las competencias laborales del nivel funcional y comportamental; mediante estrategias didácticas y experienciales, que les brinden herramientas útiles que contribuyan al mejoramiento continuo y a la conformación de equipos de trabajo automotivados, innovadores y de alto rendimiento.

**3.2. Objetivos de Gestión**

- 3.2.1. Crear espacios de interacción que involucre a todos los/las servidores/as del Instituto a través del fortalecimiento de las capacidades institucionales para el buen gobierno y las prácticas de gestión pública de calidad.
- 3.2.2. Establecer capacitaciones que generen un aprendizaje significativo, que fortalezcan el capital humano e intelectual del IDIPRON.
- 3.2.3. Diseñar estrategias didácticas y pedagógicas que fomenten las necesidades de aprendizaje organizacional.
- 3.2.4. Generar capacitaciones con un marco conceptual y estratégico, articulado a la detección de necesidades y al fortalecimiento de las competencias de los/las servidores/as desde las dimensiones del ser, saber, y saber hacer en pro del mejoramiento institucional.
- 3.2.5. Robustecer las competencias funcionales y comportamentales, con el fin de mejorar los procesos institucionales en los/las servidores/as del Instituto, promoviendo así el desarrollo integral a nivel laboral e individual.



**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

- 3.2.6. Reorientar a los/las servidores/as en los cambios estratégicos generados en el Instituto, al proceso al cual pertenece y en el puesto de trabajo.

## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2019

### 4. MARCO LEGAL

#### 4.1. Principios Rectores

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

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los 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.





**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

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

#### 4.2. Normatividad Aplicable

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



**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

<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”.

(...)

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”.  
Cra. 27A No. 63B – 07  
Tel. 3100411  
[www.idipron.gov.co](http://www.idipron.gov.co)  
Info: Línea 195



**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

<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 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-9710e93bff210eeb](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05_30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710e93bff210eeb)

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\\_Guia\\_implmentacion\\_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12_2017_Guia_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 2019**

**5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS**

**5.1.. Marco Conceptual**

**I. Introducción**

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

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

De igual forma el marco conceptual es constructivista<sup>1</sup>, iluminado desde diferentes perspectivas constructivistas como: el aprendizaje por descubrimiento, el aprendizaje significativo, el aprendizaje experiencial y el constructivismo social, Estas visiones constructivistas están en diálogo con el enfoque en competencias, el cual sin lugar a duda se constituye en un referente imprescindible para el ámbito laboral.

Uno de los antecedentes importantes para el constructivismo es la pedagogía activa<sup>23</sup> la cual entiende los procesos del pensamiento a partir de sus componentes motores, para aprender haciendo. La pedagogía activa toma fundamento al identificar el aprendizaje con la acción "Se aprende haciendo" dice Decroly. La pedagogía activa parte del firme convencimiento de que las personas tienen todo un potencial para su propio desarrollo; por eso colocarla en contacto con realidades que respondan a sus intereses, así como, ofrecerle un ambiente motivante y tranquilo rico en recursos, lo conducirá a convertirse en protagonista de su propio proceso de aprendizaje.

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

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

Frente a la concepción tradicional de inteligencia como “la estructura general mediante la cual los seres vivos procesan la información con el fin de relacionarse con los entornos en los cuales se hallan inmersos con base en procesos de percepción, atención, memoria e inferencia<sup>4</sup>”, Gardner expresa que la inteligencia es la “capacidad de resolver problemas o de crear productos que sean valiosos en uno o más ambientes culturales”.

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

“... la gramática generativa se limita a sí misma a ciertos elementos del panorama general. Su punto de vista es el de la psicología del individuo. Le interesa los aspectos de la forma y el significado que están determinados por la “facultad lingüística”, que se concibe como un componente particular de la mente humana... se puede concebir esta facultad como un “instrumento de adquisición del lenguaje”, un componente innato de la mente humana, que permite acceder a una lengua particular mediante la interacción con la experiencia presente en un sistema de conocimiento realizado: el conocimiento de una lengua<sup>5</sup>”.

Chomsky denominó competencia a la capacidad innata de la mente humana para las elaboraciones lingüísticas mediante las cuales las personas pueden producir un número infinito de oraciones de un número finito de fonemas. (Maldonado, ítems e y f p.53).

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

El papel del lenguaje en el desarrollo de las competencias va más allá de lo gramatical o de la sintaxis. En expresión de Martín Heidegger, el “lenguaje es la casa del ser”. Las personas habitan en la palabra. El lenguaje es la forma como el ser humano expresa sus pensamientos, sentimientos y en general sus estados de ánimo. Por la palabra es como comenzamos a nombrar las cosas y a relacionarnos con los demás. A través del lenguaje es como el hombre crea y ordena el mundo. De igual forma el desarrollo de competencias se estimula a través de la palabra ensoñadora que es acogida y materializada en saberes que les permiten a los individuos poder interactuar asertivamente en los contextos familiares, académicos y laborales.

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

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

En este sentido, Dell Hymes “reconceptualiza la competencia comunicativa como la habilidad para producir enunciados socialmente aceptados”<sup>6</sup>, es decir, se refiere a la capacidad que tiene una persona tanto para conocer su lengua como para utilizarla en un contexto específico. En una comunicación real no se pueden omitir los factores socio-culturales, Por tanto, “la actividad lingüística desarrollada por el sujeto, está en directa relación con el contexto en el cual se desarrolla la acción comunicativa”<sup>7</sup>. En tal perspectiva, influyen diferentes factores relacionados con la persona como individuo y como ser social. Como individuo intervienen elementos como la motivación y el estilo cognitivo, como ser social intervienen aspectos relacionados con la comunicación y la interacción social.

En el momento actual se ha comprendido que competencia es un ‘saber hacer’, con ‘saber’ y con ‘conciencia’. El término ‘competencia’ hace referencia a un conjunto de propiedades de cada uno de nosotros que se están modificando permanentemente y que tienen que someterse a la prueba de la resolución de problemas concretos, ya sea en la vida diaria o en situaciones de trabajo que encierran cierta incertidumbre y complejidad técnica. La gran diferencia es que la competencia no proviene solamente de la aprobación de un currículo (plan de estudios), sino de la aplicación de conocimientos en circunstancias prácticas. Los conocimientos tecnológicos previos y de la experiencia que se consigue con la práctica, muchas veces conseguida en los lugares de trabajo.

Las competencias están en el medio entre los ‘saberes’ y las ‘habilidades’. Entonces, las competencias, como conjunto de propiedades inestables de las personas, que deben someterse a prueba permanente, se oponen a las calificaciones que se medían por un diploma y por la antigüedad en la tarea. Lo importante hoy es SER COMPETENTE, que quiere decir: saber hacer y resolver situaciones. Pero como las situaciones son cada vez más complejas, ser competente requiere por un lado de muchos saberes, conceptos teóricos y prácticos, y por otro lado de mucha imaginación y creatividad. (Aguerrondo, 1999)

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





**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

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

El 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 esta una ventaja competitiva. El capital intelectual incluye conocimientos, información, propiedad intelectual, experiencia y las competencias con las que cuentan los individuos y que se pueden aprovechar 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; esta ya termino, la suplanto 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 desktop, 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, como 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 áreas esencialmente humanas, como las de instruir, juzgar, crear o establecer relaciones. Invertir en una empresa significa comprar un conjunto de talentos, actitudes, destrezas e ideas; es decir, capital intelectual, no físico o material.

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

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

Al hablar de la gestión de conocimiento no podemos dejar de lado el capital intelectual que mediante su interacción de este proceso facilita la administración de los flujos de conocimiento y se transforma el que proviene de las diferentes fuentes de conocimiento, internas y externas a la organización, que configuran el potencial de conocimiento de la misma. El procesamiento y transformación de este produce las innovaciones, que gracias a los valores agregados que representan para los diferentes «stakeholders» o grupos de interés, satisfacen y superan sus expectativas. Este ciclo, a su vez, enriquece las capacidades de la organización, haciéndola más productiva y competitiva, dado que incrementa su capital intelectual y contribuye al desarrollo de capacidades de aprendizaje y creatividad en la organización, debido al conocimiento internalizado que motiva la creación de nuevo conocimiento. Esta dinámica caracteriza el ciclo virtuoso que promueve el modelo.

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

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*)
- 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. Nuestro propósito**

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?





**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

Las conclusiones están planteadas en el apartado 5.1.

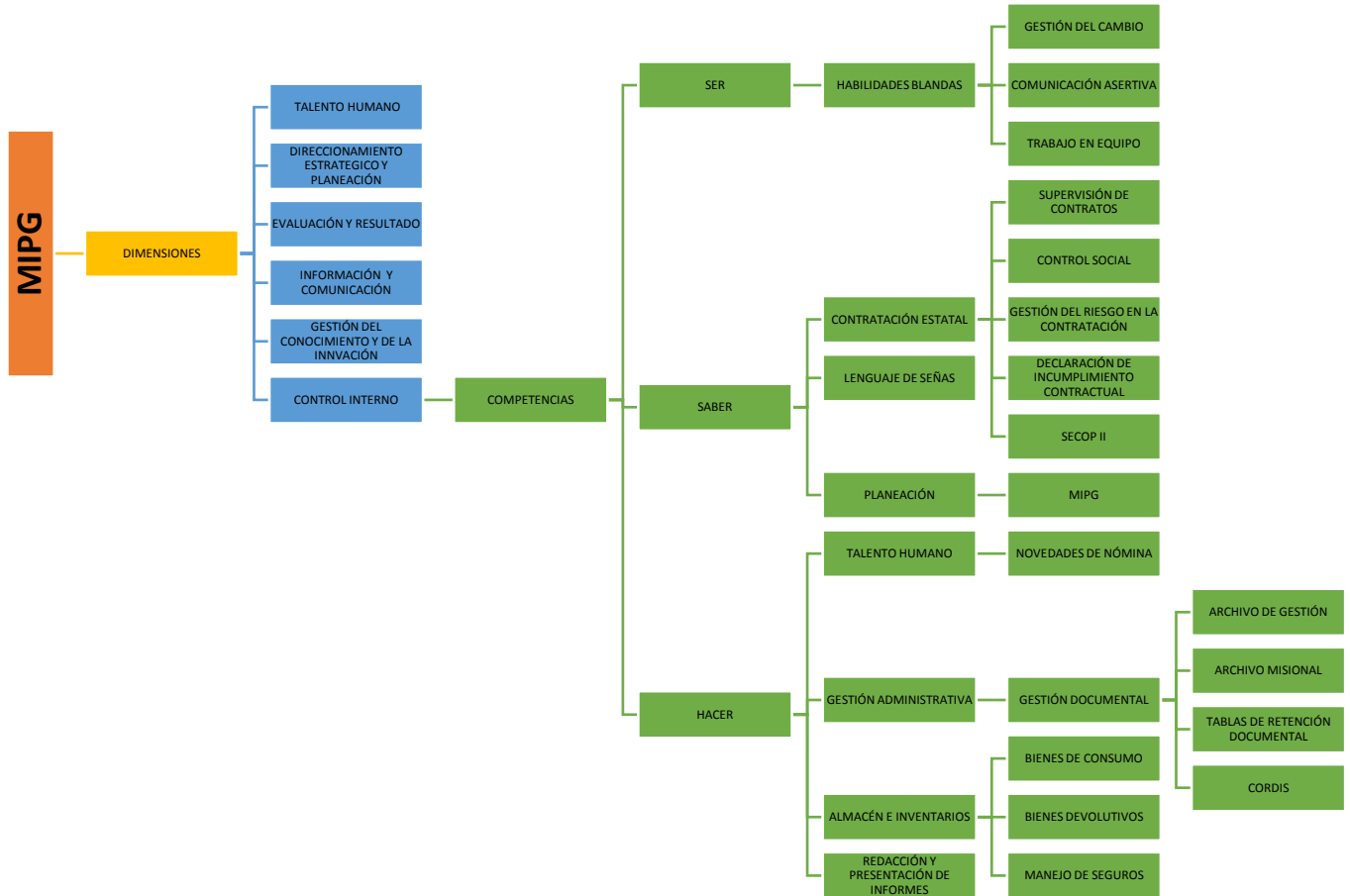
2.1.2. ¿Dónde estamos en Colombia?

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.

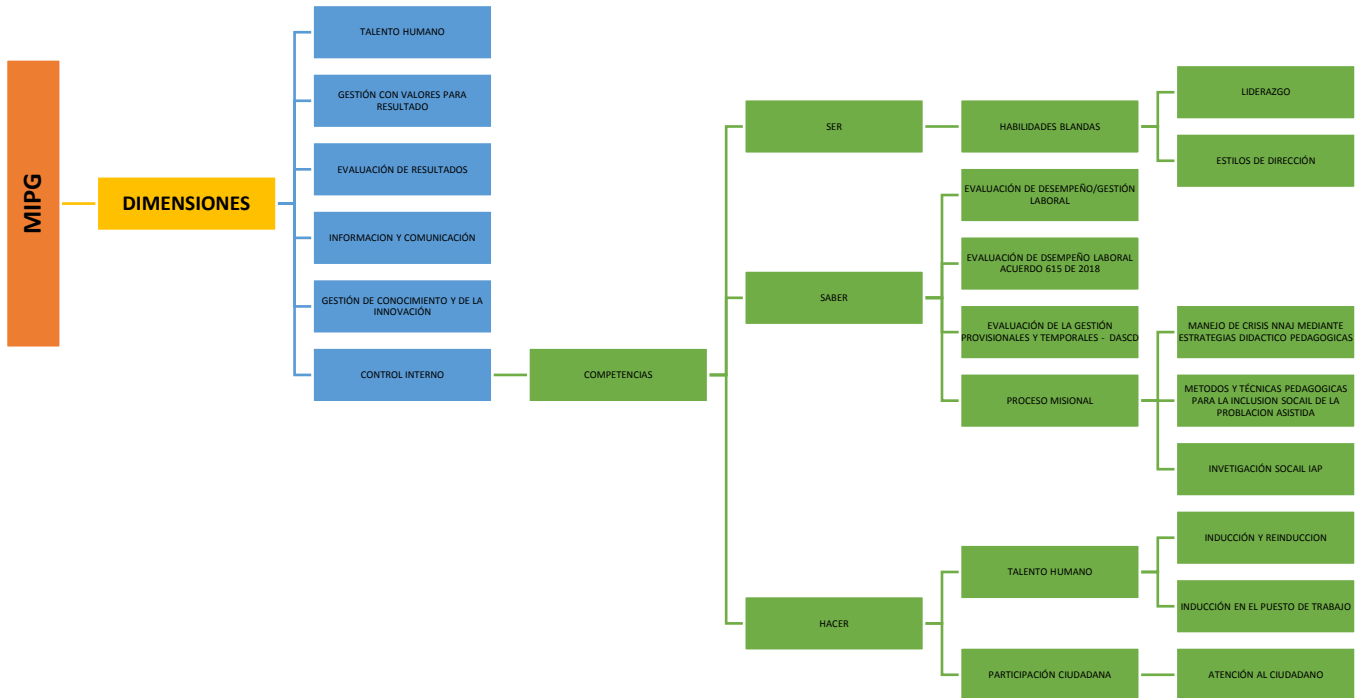
De acuerdo con este eje temático el aprendizaje organizacional en IDIPRON, se organizó de la siguiente manera

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**



- 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

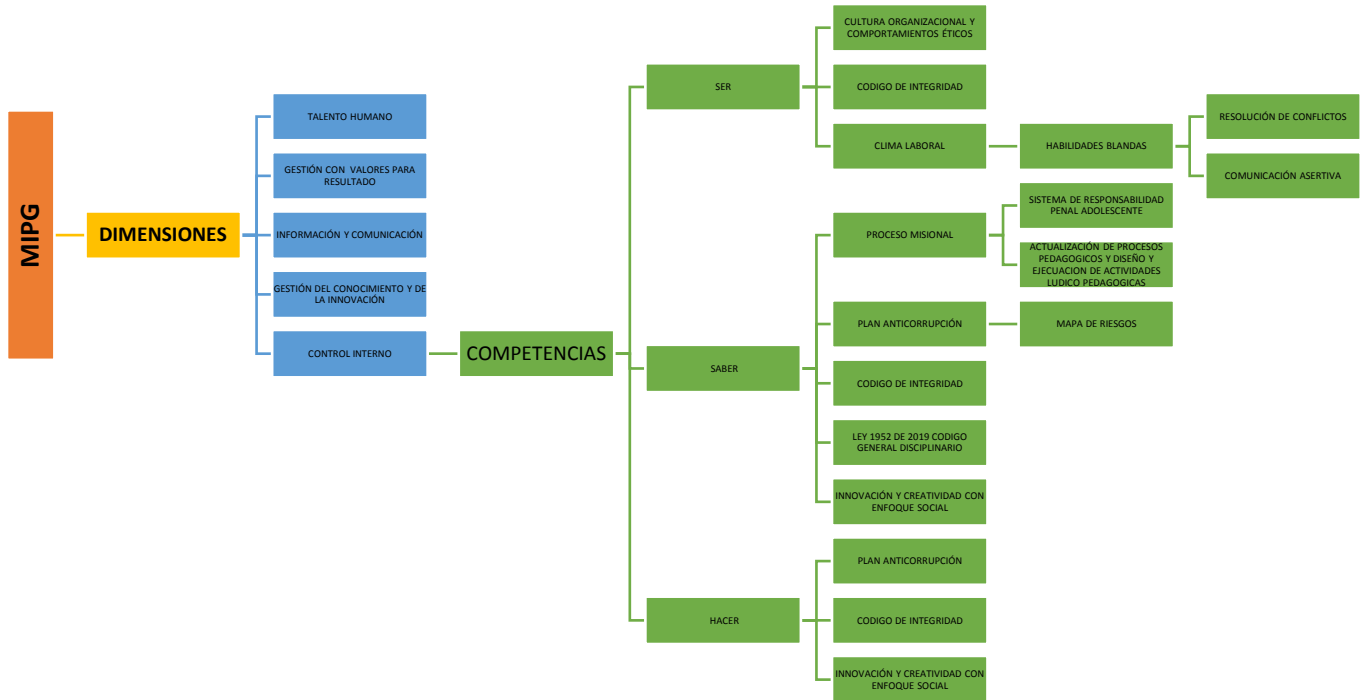
## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2019



- 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

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**



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

Cra. 27A No. 63B – 07

Tel. 3100411

www.idipron.gov.co

Info: Línea 195

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

grandes masas eran receptoras de ellas. La web 2.0. ha 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, construido como escenario soñado, como una imagen que le da direccionalidad a las acciones del presente*”. (p. 7[3]. Uranga, 2008).

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

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

- a. Entrenamiento e inducción en el puesto de trabajo, con el fin de afianzar y afirmar los conocimientos previos.
- b. Brindar herramientas que permitan una sana convivencia en miras de un clima laboral de mayor productividad.
- c. Conocimiento del código de Integridad “SOY INTEGRO” del Instituto.
- d. Reconocimiento de la plataforma estratégica de IDIPRON.
- e. Habilidades blandas como liderazgo, resolución de conflictos, trabajo en equipo, comunicación asertiva, gestión del cambio y liderazgo con el fin de que la inteligencia emocional sea parte fundamental de los servidores de IDIPRON.
- f. Ampliar los conocimientos en cuanto al manejo de los elementos de consumo y devolutivos del área de almacén e inventarios.
- g. Ampliar los conocimientos en el manejo de la contratación pública con los que tiene que ver con supervisión de contratos, declaración de incumplimiento contractual, Secop II.
- h. Investigación social IAP
- i. Innovación y creatividad con enfoque social.
- j. Ampliar los conocimientos en cuanto a la evaluación de desempeño de los servidores de carrera administrativa y de gestión de los provisionales y temporales.
- 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 sobre lo que tiene que ver con sistema de responsabilidad penal para adolescentes.
- m. En el área misional capacitar a los equipos psicosociales en estrategias de mitigación del consumo de spa y actualización de los mismos.
- n. 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.
- o. Inducción y re inducción, plataforma estratégica, simi, pentaho, sigid.
- p. Y las demás que ameriten una intervención inmediata.
- q. Métodos y técnicas pedagógicas para la inclusión social de la población asistida
- r. Manejo de seguros de bienes
- s. Actualización de procesos pedagógicos y diseño y ejecución de actividades lúdicas y pedagógicas
- t. Redacción de escritos y presentación de informes

#### 2.4. Síntesis.

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

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

**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.

**1.2. 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.

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

- 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:

- **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:



**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

- 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 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:

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

<p>1. Conocimientos:  Saber Saber</p>	<p>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.</p>
<p>2. Actitudes  Saber/Ser</p>	<p>Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas.</p>
<p>3. Habilidades  Saber/Hacer</p>	<p>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 &lt;&lt;en automático&gt;&gt;.</p>

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.
- 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.

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

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 importante 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.

### **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:

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

- 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
- 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:

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

- a. 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**
- b. 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.
- c. 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. I. (1999). Aprendices y maestros. La nueva cultura del aprendizaje. Alianza editorial, Madrid.

[3] Uranga, W. (2008). Prospectiva estratégica desde la comunicación: Una propuesta de proceso metodológico de diagnóstico dinámico y planificación. Buenos Aires. Disponible en:

[http://www.periodismo.undav.edu.ar/asignatura\\_cc/csb06\\_diseno\\_y\\_gestion\\_de\\_politicas\\_en\\_comunicacion\\_social/material/uranga5.pdf](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. 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 distinción 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.

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

[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] *Ibídem*

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

[13] *Ibídem*.

[14] PNFC, *Ibídem*.

[15] *Ibídem*.

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

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- entablaron 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 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



**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

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**

[..\..\..\CAPACITACION 2019\MODELO PEDAGOGICO\008 MODELO PEDAGÓGICO DE CAPACITACIÓN A-GDH-DI-008.pdf](#)

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

---

<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/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_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 2019**

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).

**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).



**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

**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).

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019  
5 METODOLOGÍA**

5.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

**DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL**

**DNAO**

Ruta a seguir: APRENDIZAJE EXPERIENCIAL



- La primera fase hace relación a la formulación del problema por parte de las personas, lo cual denota determinación interpersonal de formular un problema percibido. Tal problema surge de las expectativas que acompañan a las personas en la ejecución de sus labores cotidianas.
- La segunda fase es que las personas aprenden de la experiencia se refiere a los esfuerzos interpersonales o individuales de utilizar el aprendizaje basado en experiencia como un camino de solución de problemas, donde se utiliza el diálogo como medio de expresión de las posibles soluciones que las personas formulan.

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

- c. La tercera fase se orienta a que las personas formulan soluciones que son codificadas en documentos e incluidas en los sistemas de información institucional.
- d. La última fase corresponde a la evaluación por parte de las personas que formularon y validaron mediante autocrítica las soluciones a los problemas expuestos. Esta validación consiste en la integración del aprendizaje o conocimiento a los procesos institucionales.

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

El desarrollo de este espiral implica tres principios inherentes:

1. El aprendizaje experiencial parte de interrogantes surgidos de la propia práctica dentro de un contexto real. Este principio tiene como consecuencia el hecho que la formación nunca parte de planteamientos teóricos, sino de experiencias reales.
2. Conforme a la descripción de la ruta observamos que el aprendizaje deviene un proceso social interactivo de reflexión en la acción para tener una mejor comprensión de las tareas realizadas, lo que permite planear y ejecutar cambios hacia el mejoramiento continuo. Bajo este principio subyace la necesidad absoluta de discutir dentro de un grupo, como motor de promoción de reflexión, nutriéndose del contacto entre individuos con expectativas diversas y perfiles de aprendizaje variados. Estos planteamientos sin duda proceden de las teorías socioculturales vigotskiana que consideran que la interacción entre iguales es origen y motor de desarrollo potencial. Esta forma de enfocar el aprendizaje, obliga a los facilitadores en capacitación a estructurar sus experiencias, percepciones y conclusiones, para poder transmitirlos de forma clara y provocar un aumento del nivel de conciencia del aprendizaje.
3. La ruta exige que los participantes asuman un rol participativo, afectivo y reflexivo:

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

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

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

## PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2019

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.

### 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.)

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

- Procesos y Procedimientos (Revisión y seguimiento a lo establecido en la Entidad.)
- Medición Clima Laboral (Resultados del estudio realizado en el área de talento humano de la Entidad.)
- Planes de Acción (Resultados de la verificación del cumplimiento.)
- Comportamiento Indicadores (Resultado de la revisión.)
- Análisis manuales de funciones
- Resultados ejecución del PIC Anterior (Verificación del cumplimiento de lo estipulado y los resultados.)
- Evaluación de competencias comportamentales

## 5.2 Análisis de Resultados

### 5.2.1 ¿Cómo procesó la información?

#### Organización de la información

Describe 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:

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

<b>EJES TEMÁTICOS DE APRENDIZAJE</b>
<b>1. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTOS ÉTICOS</b>
<b>2. GESTIÓN MISIONAL</b>
<b>3. GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>
<b>4. SOLUCIONES TECNOLÓGICAS</b>
<b>5. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>
<b>6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN</b>

5.3 Necesidades Identificadas

5.3.1 Necesidades

<b>EJES TEMÁTICOS</b>	<b>NECESIDADES DE APRENDIZAJE</b>	<b>COMPETENCIA</b>	<b>MIPG DIMENSIONES</b>	<b>ÁREA SOLICITUD</b>	<b>TEMÁTICAS GENERALES</b>	<b>TEMÁTICAS ESPECÍFICAS</b>
<b>DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	<b>SER</b>	TALENTO HUMANO  GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS  GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	DESARROLLO HUMANO – NÓMINA	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	EL CONFLICTO ES NECESARIO SI SE LLEVA A CABO DE UNA MANERA CONSTRUCTIVA
				SUBDIRECCIÓN DE MÉTODOS	TRABAJO EN EQUIPO	¿TRABAJAR EN GRUPO O TRABAJAR EN EQUIPO?
				LUNA PARK	COMUNICACIÓN ASERTIVA	COMUNICACIÓN NO VIOLENTA
				SANTA LUCIA	LIDERAZGO	SER JEFE – SER LIDER PREDICAR CON EL EJEMPLO
				TRABAJO CALLE	INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO	MANUAL DE FUNCIONES
	<b>EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO/GESTIÓN</b>	<b>HACER</b>		OASIS	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	ACUERDO 617/2018 SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA
				SERVITA	EVALUACION - GESTIÓN	DASCD  SERVIDORES DE PLANTA PROVISIONAL Y TEMPORAL
				ARCADIA		
				AREA DE PEDAGOGÍA		



**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

<b>DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>PLAN DE CAPACITACIÓN SST</b>	<b>SER</b>	<p>TALENTO HUMANO</p> <p>GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADO</p> <p>EVALUACIÓN DE RESULTADOS</p> <p>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</p> <p>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN</p> <p>CONTROL INTERNO</p>	<p>SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE DESARROLLO HUMANO - SST</p>	<b>MODULOS DE APRENDIZAJE</b>	<p>1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p> <p>2. PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES</p> <p>3. PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES</p> <p>4. PROMOCIÓN DE LA SALUD</p> <p>5. RIESGO PSICOSOCIAL</p> <p>6. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS</p>		
		<b>HACER</b>						
	<b>NÓMINA</b>	<b>HACER</b>					<b>NÓMINA</b>	<p>NÓMINA</p> <p>HORARIO</p> <p>PARAFISCALES</p> <p>OTROS</p>
	<b>INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD CON ENFOQUE SOCIAL</b>	<b>SER</b>			<p>TALENTO HUMANO</p> <p>GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADO</p> <p>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</p> <p>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN</p>	<p>OASIS</p> <p>SUBDIRECCIÓN DE MÉTODOS EDUCATIVOS Y FORMATIVOS</p>	<b>INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD</b>	<b>INNOVADOR Y CREATIVO</b>
		<b>SABER</b>						<p>1. DEFINICIÓN DE INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD</p> <p>2. CONCEPCIÓN DE CREATIVIDAD &amp; INNOVACIÓN</p> <p>3. PROCESOS GENERALES EN LA CREATIVIDAD Y LA INNOVACIÓN</p> <p>4. NIVELES DE ANÁLISIS ENTRE INNOVACION Y CREATIVIDAD</p>
<b>HACER</b>		<b>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>						

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>COMPORTAMIENTOS ÉTICOS</b>	<b>SER</b>	TALENTO HUMANO  GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS  GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION  INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO INTEGRIDAD	SOY INTEGRO – SOY IDIPRON  <b>CODIGO DE INTEGRIDAD - RUTA PARA LA PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD Y LA TRANSPARENCIA</b>
		<b>HACER</b>	CONTROL INTERNO	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	PAAC  MAPA DE RIESGOS DE ANTICORRUPCIÓN  POLIITCA INTEGRAL DE RIESGO	LEY DE TRANSPARENCIA, ATENCIÓN DE CASOS DE LA ENTIDAD, RECONOCIMIENTO IMAGEN INSTITUCIONAL, CONOCIMIENTO Y PROTOCOLOS DE ATENCIÓN AL CIUDADANO
<b>DIRRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN</b>	<b>MÓDELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG -</b>	<b>SER</b>	TALENTO HUMANO  DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN  GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS  EVALUACIÓN DE RESULTADOS  INFORMACION Y COMUNICACIÓN	INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y DE LA JUVENTUD  “IDIPRON”	OBJETIVOS	1. FORTALECER EL LIDERAZGO Y EL TALENTO HUMANO 2. AGILIZAR, SIMPLIFICAR Y FLEXIBILIZAR LA OPERACIÓN 3. DESARROLLAR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL SÓLIDA 4. PROMOVER LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL 5. FACILITAR Y PROMOVER LA EFECTIVA PARTICIPACIÓN CIUDADANA
		<b>SABER</b>	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN  CONTROL INTERNO		COMPONENTES	1. INSTUCIONALIZACIÓN 2. OPERACIÓN : 7 DIMENSIONES 3. MEDICION: INSTRUMENTO – RESULTADO
		<b>HACER</b>			IMPLEMENTACIÓN	ENTIDADES NACIONALES – ENTIDADES TERRITORIALES - 1. CREACIÓN INSTITUCIONALIDAD 2. LINES BASE: FURAG II 17 OCT A 17 NOV. 3. AUTODIAGNOSTICO

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

						4. ADECUACIONES Y AJUSTES
	PLANEACIÓN				PLATAFORMA ESTRATEGICA	MISIÓN – VISIÓN – OBJETIVOS ESTRATEGICOS
<b>DIRRECCI ONAMIENT</b>	CONTROL INTERNO	<b>HACER</b>			DIMENSION 07 MIGP	LINEAS DE DEFENSA
<b>GESTIÓN MISIONAL</b>	<b>SISTEMA DE RESPONSABILIDAD PENAL PARA ADOLESCENTES - SRPA</b>	<b>SER</b>	TALENTO HUMANO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	SUBDIRECCI ÓN DE METODOS Y OPERATIVA  UNIDADES DE PROTECCIÓN INTEGRAL	GENERALIDAD ES	EL PROCESO DEBERÁ GARANTIZAR LA JUSTICIA RESTAURATIVA, LA VERDAD Y LA REPARACIÓN DEL DAÑO
		<b>SABER</b>	EVALUACIÓN DE RESULTADOS INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		NORMATIVIDA D	EL CÓDIGO DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA (LEY 1098 DE 2006) Y DEMAS NORMAS APLICABLES  JUSTICIA RESTAURATIVA EN EL SISTEMA DE RESPONSABILIDAD PENAL ADOLESCENTE
		<b>HACER</b>	CONTROL INTERNO		SANCIONES	LAS SANCIONES DENTRO DEL SRPA CUMPLEN UNA FINALIDAD PROTECTORA, EDUCATIVA Y RESTAURATIVA Y DEBEN APLICARSE CON EL APOYO DE LA FAMILIA Y DE ESPECIALISTAS

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

<b>GESTION MISIONAL</b>	<b>MODELO DE ATENCIÓN SE3</b>	<b>HACER</b>	<p>TALENTO HUMANO</p> <p>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN</p> <p>GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS</p> <p>EVALUACIÓN DE RESULTADOS</p> <p>INFORMACION Y COMUNICACIÓN</p> <p>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</p> <p>CONTROL INTERNO</p>	<p>INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y DE LA JUVENTUD</p> <p>“IDIPRON</p>	<p><b>ÁREAS DE DERECHO SE3</b></p> <p>SOCIOLEGAL - SICOSOCIAL - SALUD - ESPRITUALIDAD - EMPRENDER - ESCUELA</p>	<p>EL QUE HACER DE LAS ÁREAS DE DERECHO EN LAS DIFERENTES ETAPAS DEL MODELO PEDAGÓGICO</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. OPERACIÓN AMISTAD</li> <li>2. ACOGIDA</li> <li>3. PERSONALIZACIÓN</li> <li>4. SOCIALIZACIÓN</li> <li>5. AUTONOMIA Y AUTOGOBIERNO</li> </ol>
	<b>PROCESOS PEDAGÓGICOS</b>	<b>SABER</b>	<p>TALENTO HUMANO</p> <p>GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS</p> <p>EVALUACIÓN DE RESULTADOS</p> <p>INFORMACION Y COMUNICACIÓN</p> <p>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</p> <p>CONTROL INTERNO</p>	<p>SUBDIRECCIÓN DE MÉTODOS EDUCATIVOS Y OPERATIVOS</p> <p>UPI LA 32</p>	<p>MÉTODOS Y TÉCNICAS PEDAGÓGICAS PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LA POBLACIÓN ASISTIDA</p> <p>ACTUALIZACIÓN DE PROCESOS PEDAGÓGICOS, DISEÑO Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES LUDICAS Y PEDAGOGICAS</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA COMO ESCENARIO DE APRENDIZAJE.</li> <li>2. PRÁCTICA PEDAGOGICA Y COMPETENCIAS DEL DOCENTE</li> <li>3. COMPONENTE DISCIPLINAR &amp; COMPONENTE PRÁCTICO</li> <li>4. LUDOPEDAGOGIA</li> <li>5. EXPERIENCIA, PRÁCTICA Y SABER PEDAGÓGICO.</li> <li>6. PROCESOS PEDAGOGICOS</li> </ol>

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

<b>GESTIÓN MISIONAL</b>	MANEJO DE CRISIS DE LOS NNAJ	SABER	TALENTO HUMANO  GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS  EVALUACIÓN DE RESULTADOS  INFORMACION Y COMUNICACIÓN	UPI OASIS	GESTIÓN DE CRISIS NNAJ	DEFINICIONES  CLASIFICACIÓN  CARACTERÍSTICAS
		HACER	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN  CONTROL INTERNO			ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN
	INVESTIGACIÓN SOCIAL (IAP)	SABER	TALENTO HUMANO  GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	AREA DE PEDAGOGÍA	INVESTIGACIÓN - ACCIÓN - PARTICIPACIÓN	DEFINICIÓN Y CONCEPCIÓN  ENFOQUE DE LA IAP
		HACER				APLICABILIDAD DE LA IAP
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	CONTRATACIÓN ESTATAL	SABER	TALENTO HUMANO  GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS  EVALUACIÓN DE RESULTADOS  INFORMACION Y COMUNICACIÓN	ARCADIA  LA 32	RIESGO DE LA CONTRATACIÓN	LEGISLACION Y CONTROL
			SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO	DECLARACIÓN DE INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL	LEGISLACIÓN Y CONTROL	
			SECOP II	LEGISLACIÓN Y CONTROL		
		HACER	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN  CONTROL INTERNO		SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	MANUAL DE CONTRATACIÓN Y SUPERVISIÓN – IDIPRON -

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

SERVICIO AL CIUDADANO	SER	TALENTO HUMANO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	ATRIBUTOS DEL BUEN SERVICIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ RESPETUOSO</li> <li>♣ AMABLE</li> <li>♣ CONFIABLE</li> <li>♣ EMPÁTICO</li> <li>♣ INCLUYENTE</li> <li>♣ OPORTUNO</li> <li>♣ EFECTIVO</li> <li>♣ ACTITUD</li> <li>♣ LENGUAJE</li> </ul>
	HACER	GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADO			<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ RESPUESTAS NEGATIVAS A SOLICITUDES</li> <li>♣ ATENCIÓN A PERSONAS ALTERADAS</li> <li>♣ ATENCIÓN DE RECLAMOS</li> <li>♣ CANAL ESCRITO</li> <li>♣ CANAL PRESENCIAL</li> <li>♣ CANAL TELEFONICO</li> <li>♣ CANAL VIRTUAL</li> </ul>
ALMACÉN E INVENTARIOS	HACER	TALENTO HUMANO GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADO	ALMACÉN E INVENTARIOS	LINEAMIENTOS PARA EL CONTROL Y MANEJO DE BIENES DE PROPIEDAD DE IDIPRON	BIENES CONSUMO
		EVALUACIÓN DE RESULTADOS	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO		BIENES DEVOLUTIVO
		INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN			MANEJO DE SEGUROS
		GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN			
		CONTROL INTERNO			

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	<b>HACER</b>	TALENTO HUMANO  GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADO  EVALUACIÓN DE RESULTADOS  INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN  GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN  CONTROL INTERNO	SUBDIRECCIÓN  DE DESARROLLO HUMANO  OASIS	POLITICAS DE ARCHIVO  PROCESOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL  INSTRUMENTOS ARCHIVISTICOS  NORMATIVIDAD	ARCHIVO GESTIÓN  ARCHIVO MISIONAL  CORDIS  TABLAS DE RETENCION DOCUMENTAL
<b>SOLUCIONES TECNOLÓGICAS</b>	OFIMÁTICA	<b>SER</b>	TALENTO HUMANO  GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO	HABILIDADES	FUNCIONES
		<b>SABER</b>		CONTROL INTERNO  OASIS	CONOCIMIENTOS	APRENDIZAJES BÁSICOS
		<b>HACER</b>		PERDOMO  SUBDIRECCIÓN DE METODOS EDUCATIVOS Y OPERATIVO	WORD  EXCEL  POWER POINT  ACCES	ESCRITOS E INFORMES  TABLAS, GRÁFICOS, CUADROS, ANIMACIONES ETC.  INFORMES EN EXCEL  PRESENTACIONES AVANZADAS
<b>SOLUCIONES TECNOLÓGICAS</b>	REDACCIÓN DE ESCRITOS E INFORMES				ELABORACION Y REDACCION DE INFORMES	MEMORANDOS, CARTAS E INFORMES WORD Y EXCEL.
	GOBIERNO EN LINEA	<b>SABER</b>	TALENTO HUMANO  GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADO	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO  SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATI	MANUAL GOBIERNO DIGITAL	GOBIERNO EN LINEA  GOBIERNO DIGITAL

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

<b>HACER</b>	EVALUACIÓN DE RESULTADOS	VA Y FINANCIERA  SISTEMAS	POLITICA SEGURIDAD INFORAMATIC A	1. CONCERLA LA POLITICA  2. PLANEAR LA POLITICA  3. EJECUTAR LA POLITICA  4. MEDIR LA POLITICA
	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN			
	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN			
	CONTROL INTERNO			

**6. EJECUCIÓN**

**6.1 Presupuesto**

El presupuesto definido para este PIC es de NOVENTA Y NUEVE MILLONES CIENTO SESENTA Y SEIS MIL PESOS M/CTE. **\$99.166.000.00.**

**6.2 Programas de Aprendizaje Organizacional**

**6.2.1 Inducción - Reinducción**

**Contenido Desarrollado por el DASC. Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción - Reinducción. Certificación 48 horas. (Circular 024 de 2017.)**

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

N°	Módulo	Subtemas
1.	El Estado	Concepto de Estado y Estado Social de Derecho, Fines del Estado  Estructura del Estado colombiano y Funciones del Estado.



**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

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.

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

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

**Inducción - Reinducción de la Entidad**

EJES TEMÁTICOS	NECESIDADES DE APRENDIZAJE	COMPETENCIA	MIPG DIMENSIONES	ÁREA SOLICITUD	TEMÁTICAS GENERALES	TEMÁTICAS ESPECÍFICAS
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	INTELIGENCIA EMOCIONAL	SER	TALENTO HUMANO GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	DESARROLLO HUMANO – NÓMINA	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	EL CONFLICTO ES NECESARIO SI SE LLEVA A CABO DE UNA MANERA CONSTRUCTIVA
				SUBDIRECCIÓN DE MÉTODOS	TRABAJO EN EQUIPO	¿TRABAJAR EN GRUPO O TRABAJAR EN EQUIPO?
				LUNA PARK	COMUNICACIÓN ASERTIVA	COMUNICACIÓN NO VIOLENTA
				SANTA LUCÍA	LIDERAZGO	SER JEFE – SER LIDER PREDICAR CON EL EJEMPLO

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

			TRABAJO CALLE	INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO	MANUAL DE FUNCIONES
			OASIS		
<b>EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO/ GESTIÓN</b>	<b>HACER</b>		SERVITA	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	ACUERDO 617/2018 SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA
			ARCADIA		
			AREA DE PEDAGOGÍA	EVALUACION - GESTIÓN	DASCD SERVIDORES DE PLANTA PROVISIONAL Y TEMPORAL
<b>PLAN DE CAPACITACIÓN SST</b>	<b>SER</b>	TALENTO HUMANO GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADO	SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE DESARROLLO HUMANO - SST	MODULOS DE APRENDIZAJE	1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2. PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES 3. PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES 4. PROMOCIÓN DE LA SALUD 5. RIESGO PSICOSOCIAL 6. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS
	<b>HACER</b>	EVALUACIÓN DE RESULTADOS INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN CONTROL INTERNO			
<b>NÓMINA</b>	<b>HACER</b>			NÓMINA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NÓMINA</li> <li>• HORARIO</li> <li>• PARAFISCALES</li> <li>• OTROS</li> </ul>
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>					
<b>COMPORTAMIENTOS ÉTICOS</b>	<b>SER</b>	TALENTO HUMANO GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO INTEGRIDAD	SOY INTEGRO – SOY IDIPRON <b>CODIGO DE INTEGRIDAD - RUTA PARA LA PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD Y LA TRANSPARENCIA</b>

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

<b>DIRRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN</b>	<b>MÓDELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG - PLANEACIÓN</b>	<b>HACER</b>	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION  INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN  CONTROL INTERNO	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	PAAC  MAPA DE RIESGOS DE ANTICORRUPCIÓN  POLIITCA INTEGRAL DE RIESGO	LEY DE TRANSPARENCIA, ATENCIÓN DE CASOS DE LA ENTIDAD, RECONOCIMIENTO IMAGEN INSTITUCIONAL, CONOCIMIENTO Y PROTOCOLOS DE ATENCIÓN AL CIUDADANO
		<b>SER</b>	TALENTO HUMANO  DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN  GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS  EVALUACIÓN DE RESULTADOS  INFORMACION Y COMUNICACIÓN	INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y DE LA JUVENTUD  “IDIPRON”	OBJETIVOS	1. FORTALECER EL LIDERAZGO Y EL TALENTO HUMANO 2. AGILIZAR, SIMPLIFICAR Y FLEXIBILIZAR LA OPERACIÓN 3. DESARROLLAR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL SÓLIDA 4. PROMOVER LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL 5. FACILITAR Y PROMOVER LA EFECTIVA PARTICIPACIÓN CIUDADANA
		<b>SABER</b>	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN  CONTROL INTERNO		COMPONENTES	1. INSTANCIALIZACIÓN 2. OPERACIÓN : 7 DIMENSIONES 3. MEDICION: INSTRUMENTO – RESULTADO
		<b>HACER</b>			IMPLEMENTACIÓN	ENTIDADES NACIONALES – ENTIDADES TERRITORIALES - 1. CREACIÓN INSTITUCIONALIDAD 2. LINES BASE: FURAG II 17 OCT A 17 NOV. 3. AUTODIAGNOSTICO 4. ADECUACIONES Y AJUSTES
					PLATAFORMA ESTRATEGICA	MISIÓN – VISIÓN – OBJETIVOS ESTRATEGICOS

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

CONTROL INTERNO	HACER			DIMENSION 07 MIGP	LINEAS DE DEFENSA
MODELO DE ATENCIÓN SE3	HACER	TALENTO HUMANO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS EVALUACIÓN DE RESULTADOS INFORMACION Y COMUNICACIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN CONTROL INTERNO	INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y DE LA JUVENTUD "IDIPRON	ÁREAS DE DERECHO SE3 SOCIOLEGAL - SICOSOCIAL - SALUD - ESPRITUALIDAD - EMPRENDER - ESCUELA	EL QUE HACER DE LAS ÁREAS DE DERECHO EN LAS DIFERENTES ETAPAS DEL MODELO PEDAGÓGICO 1. OPERACIÓN AMISTAD 2. ACOGIDA 3. PERSONALIZACIÓN 4. SOCIALIZACIÓN 5. AUTONOMIA Y AUTOGOBIERNO
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	SABER	TALENTO HUMANO GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS EVALUACIÓN DE RESULTADOS INFORMACION Y COMUNICACIÓN	ARCADIA LA 32 SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO	RIESGO DE LA CONTRATACIÓN DECLARACIÓN DE INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL	LEGISLACION Y CONTROL LEGISLACIÓN Y CONTROL
		GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		SECOP II	LEGISLACIÓN Y CONTROL
		CONTROL INTERNO		SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	MANUAL DE CONTRATACIÓN Y SUPERVISIÓN – IDIPRON -

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

<b>SERVICIO AL CIUDADANO</b>	<b>SER</b>	TALENTO HUMANO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	ATRIBUTOS DEL BUEN SERVICIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ RESPETUOSO</li> <li>♣ AMABLE</li> <li>♣ CONFIABLE</li> <li>♣ EMPÁTICO</li> <li>♣ INCLUYENTE</li> <li>♣ OPORTUNO</li> <li>♣ EFECTIVO</li> <li>♣ ACTITUD</li> <li>♣ LENGUAJE</li> </ul>
	<b>HACER</b>	GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADO  EVALUACIÓN DE RESULTADOS  INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN  GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN  CONTROL INTERNO			<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ RESPUESTAS NEGATIVAS A SOLICITUDES</li> <li>♣ ATENCIÓN A PERSONAS ALTERADAS</li> <li>♣ ATENCIÓN DE RECLAMOS</li> <li>♣ CANAL ESCRITO</li> <li>♣ CANAL PRESENCIAL</li> <li>♣ CANAL TELEFONICO</li> <li>♣ CANAL VIRTUAL</li> </ul>
<b>ALMACÉN E INVENTARIOS</b>	<b>HACER</b>	TALENTO HUMANO GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADO  EVALUACIÓN DE RESULTADOS  INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN  GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN  CONTROL INTERNO	ALMACÉN E INVENTARIOS  SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO	LINEAMIENTOS PARA EL CONTROL Y MANEJO DE BIENES DE PROPIEDAD DE IDIPRON	BIENES CONSUMO  BIENES DEVOLUTIVO  MANEJO DE SEGUROS

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	<b>HACER</b>	TALENTO HUMANO	SUBDIRECCIÓN	POLITICAS DE ARCHIVO	ARCHIVO GESTIÓN
		GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADO	DE DESARROLLO HUMANO	PROCESOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL	ARCHIVO MISIONAL
		EVALUACIÓN DE RESULTADOS	OASIS	INSTRUMENTOS ARCHIVISTICOS	CORDIS
		INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN			TABLAS DE RETENCION DOCUMENTAL
		GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN		NORMATIVIDAD	
		CONTROL INTERNO			

6.2.2 Entrenamiento

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

EJES TEMÁTICOS	NECESIDADES DE APRENDIZAJE	COMPETENCIA	MIPG DIMENSIONES	ÁREA SOLICITUD	TEMÁTICAS GENERALES	TEMÁTICAS ESPECÍFICAS
INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD CON ENFOQUE SOCIAL	SER	TALENTO HUMANO	GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADO	OASIS SUBDIRECCIÓN DE MÉTODOS EDUCATIVOS Y FORMATIVOS	INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	INNOVADOR Y CREATIVO
	SABER					1. DEFINICIÓN DE INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD 2. CONCEPCIÓN DE CREATIVIDAD & INNOVACIÓN

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN	MÓDELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG -	HACER	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN  GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN			3. PROCESOS GENERALES EN LA CREATIVIDAD Y LA INNOVACIÓN  4. NIVELES DE ANÁLISIS ENTRE INNOVACION Y CREATIVIDAD  GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
		SER	TALENTO HUMANO  DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN  GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS  EVALUACIÓN DE RESULTADOS	INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y DE LA JUVENTUD  “IDIPRON”	OBJETIVOS	1. FORTALECER EL LIDERAZGO Y EL TALENTO HUMANO 2. AGILIZAR, SIMPLIFICAR Y FLEXIBILIZAR LA OPERACIÓN 3. DESARROLLAR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL SÓLIDA 4. PROMOVER LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL 5. FACILITAR Y PROMOVER LA EFECTIVA PARTICIPACIÓN CIUDADANA
		SABER	INFORMACION Y COMUNICACIÓN  GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN		COMPONENTES	1. INSTUCIONALIZACIÓN 2. OPERACIÓN : 7 DIMENSIONES 3. MEDICION: INSTRUMENTO – RESULTADO
		HACER	CONTROL INTERNO		IMPLEMENTACIÓN	ENTIDADES NACIONALES – ENTIDADES TERRITORIALES - 1. CREACIÓN INSTITUCIONALIDAD 2. LINEAS BASE: FURAG II 17 OCT A 17 NOV. 3. AUTODIAGNOSTICO 4. ADECUACIONES Y AJUSTES
	CONTROL INTERNO	HACER			DIMENSION 07 MIGP	LINEAS DE DEFENSA



**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

<b>GESTIÓN MISIONAL</b>	<b>SISTEMA DE RESPONSABILIDAD PENAL PARA ADOLESCENTES - SRPA</b>	<b>SER</b>	TALENTO HUMANO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	SUBDIRECCIÓN DE MÉTODOS Y OPERATIVA  UNIDADES DE PROTECCIÓN INTEGRAL	GENERALIDADES	EL PROCESO DEBERÁ GARANTIZAR LA JUSTICIA RESTAURATIVA, LA VERDAD Y LA REPARACIÓN DEL DAÑO
		<b>SABER</b>	GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS  EVALUACIÓN DE RESULTADOS  INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		NORMATIVIDAD	EL CÓDIGO DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA (LEY 1098 DE 2006) Y DEMAS NORMAS APLICABLES  JUSTICIA RESTAURATIVA EN EL SISTEMA DE RESPONSABILIDAD PENAL ADOLESCENTE
		<b>HACER</b>	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN  CONTROL INTERNO		SANCIONES	LAS SANCIONES DENTRO DEL SRPA CUMPLEN UNA FINALIDAD PROTECTORA, EDUCATIVA Y RESTAURATIVA Y DEBEN APLICARSE CON EL APOYO DE LA FAMILIA Y DE ESPECIALISTAS
<b>GESTIÓN MISIONAL</b>	<b>PROCESOS PEDAGÓGICOS</b>	<b>SABER</b>	TALENTO HUMANO  GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS  EVALUACIÓN DE RESULTADOS  INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	SUBDIRECCIÓN DE MÉTODOS EDUCATIVOS Y OPERATIVOS	MÉTODOS Y TÉCNICAS PEDAGÓGICAS PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LA PROBLEMATIZACIÓN ASISTIDA	1. LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA COMO ESCENARIO DE APRENDIZAJE. 2. PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y COMPETENCIAS DEL DOCENTE 3. COMPONENTE DISCIPLINAR & COMPONENTE PRÁCTICO 4. LUDOPEDAGOGIA 5. EXPERIENCIA, PRÁCTICA Y SABER PEDAGÓGICO. 6. PROCESOS PEDAGÓGICOS
<b>HACER</b>	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN  CONTROL INTERNO	UPI LA 32	ACTUALIZACIÓN DE PROCESOS PEDAGÓGICOS, DISEÑO Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES LUDICAS Y PEDAGÓGICAS			

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

	MANEJO DE CRISIS DE LOS NNAJ	SABER	TALENTO HUMANO	UPI OASIS	GESTIÓN DE CRISIS NNAJ	DEFINICIONES
			GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS			CLASIFICACIÓN
			EVALUACIÓN DE RESULTADOS			CARACTERÍSTICAS
			INFORMACION Y COMUNICACIÓN			
			GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN			
			CONTROL INTERNO			
GESTIÓN MISIONAL		HACER				ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN
	INVESTIGACIÓN SOCIAL (IAP)	SABER	TALENTO HUMANO	AREA DE PEDAGOGÍA	INVESTIGACIÓN - ACCIÓN - PARTICIPACIÓN	DEFINICIÓN Y CONCEPCIÓN
		HACER	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN			ENFOQUE DE LA IAP
						APLICABILIDAD DE LA IAP
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CONTRATACIÓN ESTATAL	SABER	TALENTO HUMANO	ARCADIA  LA 32  SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO	RIESGO DE LA CONTRATACIÓN	LEGISLACION Y CONTROL
			GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS		DECLARACIÓN DE INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL	LEGISLACIÓN Y CONTROL
			EVALUACIÓN DE RESULTADOS			
			INFORMACION Y COMUNICACIÓN		SECOP II	LEGISLACIÓN Y CONTROL

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

		HACER	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN  CONTROL INTERNO		SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	MANUAL DE CONTRATACIÓN Y SUPERVISIÓN – IDIPRON -
	GESTIÓN DOCUMENTAL	HACER	TALENTO HUMANO  GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADO  EVALUACIÓN DE RESULTADOS  INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN  GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN  CONTROL INTERNO	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO  OASIS	POLITICAS DE ARCHIVO  PROCESOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL  INSTRUMENTOS ARCHIVISTICOS  NORMATIVIDAD	ARCHIVO GESTIÓN  ARCHIVO MISIONAL  CORDIS  TABLAS DE RETENCION DOCUMENTAL
SOLUCIONES TECNOLÓGICAS	OFIMÁTICA	SER	TALENTO HUMANO  GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO  CONTROL INTERNO  OASIS  PERDOMO  SUBDIRECCIÓN DE METODOS EDUCATIVOS Y OPERATIVO	HABILIDADES	FUNCIONES
		SABER			CONOCIMIENTOS	APRENDIZAJES BÁSICOS
		HACER			WORD  EXCEL  POWER POINT  ACCES	ESCRITOS E INFORMES  TABLAS, GRÁFICOS, CUADROS, ANIMACIONES ETC.  INFORMES EN EXCEL  PRESENTACIONES AVANZADAS

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

<b>SOLUCIONES TECNOLÓGICAS</b>	<b>REDACCIÓN DE ESCRITOS E INFORMES</b>				ELABORACION Y REDACCION DE INFORMES	MEMORANDOS, CARTAS E INFORMES WORD Y EXCEL.
	<b>GOBIERNO EN LINEA</b>	<b>SABER</b>	TALENTO HUMANO  GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADO	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO	MANUAL GOBIERNO DIGITAL	GOBIERNO EN LINEA  GOBIERNO DIGITAL
		<b>HACER</b>	EVALUACIÓN DE RESULTADOS  INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN  GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN  CONTROL INTERNO	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  SISTEMAS	POLITICA SEGURIDAD INFORAMATICA	1. CONCERTAR LA POLITICA 2. PLANEAR LA POLITICA 3. EJECUTAR LA POLITICA 4. MEDIR LA POLITICA

6.2.3 Plan de Acción

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
GESTION Y MISIONAL	HABILIDADES BLANDAS – INTELIGENCIA EMOCIONAL	Fortalecer las competencias comportamentales de los servidores del Instituto	Gestión del cambio  Comunicación asertiva  Trabajo en equipo  Liderazgo	SERVIDORES Y SERVIDORAS DEL INSTITUTO	TALLER	PRESENCIAL  VIRTAL	INTERNO Y EXTERNO	FEBRERO A NOVIEMBRE

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
			Estilos de dirección Resolución de conflictos					
GESTIÓN Y MISIONAL	MIPG	Brindar herramientas que permitan una adecuada implementación del sistema	MIPG	SERVICIOS Y SERVIDORES OAS DEL INSTITUTO	TALLER	PRESENCIAL VIRUTAL	INTERNO Y EXTERNO	MARZO - JULIO
GESTIÓN Y MISIONAL	DIMENSION 07 MIPG	Identificar las líneas de defensa y su aplicabilidad, MIPG	MIPG	GERENTES PUBLICOS SUPERVISORES DE CONTRATO	TALLER	PRESENCIAL	INTERNO	SEPTIEMBRE - NOVIEMBRE
GESTIÓN Y MISIONAL	ATENCION AL CIUDADANO	Brindar herramientas que generen un buen servicio de cara al cliente interno Y externo.	Cualificación de servidores en Atención al ciudadano	SERVICIOS Y SERVIDORES OAS DEL INSTITUTO	TALLER	PRESENCIAL VIRUTAL	INTERNO Y EXTERNO	FEBRERO Y MARZO
MISIONAL	MANEJO DE CRISIS DE LOS NNAJ	Generar habilidades que mejoren la convivencia en las UPI	Estrategias didácticas pedagógicas de resolución de crisis	SERVICIOS Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL	EXTERNO	MAYO
MISIONAL	METODOS Y TECNICAS PEDAGOGICAS PARA LA INCLUSION SOCIAL DE LA POBLACIÓN ASISTIDA	Identificar estrategias de abordaje con el fin de inclusiones satisfactorias a la población asistida	Estrategias de abordaje de inclusión	SERVICIOS Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL	EXTERNO	JUNIO
MISIONAL	INVESTIGACION SOCIAL	Fortalecer las redes sociales con el fin de identificar la mejor intervención social	Redes y mapas sociales: desde la investigación a la intervenciones social	SERVICIOS Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL	EXTERNO	JULIO

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
MISIONAL	SISTEMA DE RESPONSABILIDAD PENAL ADOLESCENTE SRPA	Actualizar a los servidoras y servidores del Instituto en SRPA	Justicia restaurativa normatividad y generalidades	SERVIDORES Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL	EXTERNO	AGOSTO
MISIONAL	ACTUALIZACIÓN DE PROCESOS PEDAGÓGICOS	Actualizar los procesos pedagógicos	Diseño y ejecución de actividades lúdico pedagógicas	SERVIDORES Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL	INTERNO Y EXTERNO	SEPTIEMBRE
GESTIÓN Y MISIONAL	PAAC	Generar conducta en los servidores de transparencia y ética, en el servicio público.	Plan anticorrupción y atención al ciudadano, mapa de riesgos	SERVIDORES Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL	INTERNO	FEBRERO – JULIO BIMESTRAL
GESTIÓN Y MISIONAL	CODIGO DE INTEGRIDAD	Generar conducta en los servidores de transparencia y ética, en el servicio público.	Código de integridad “soy integro – soy IDIPRON”	SERVIDORES Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL	INTERNO	FEBRERO – NOVIEMBRE BIMESTRAL
GESTIÓN TÉCNICA	SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	Actualizar el marco normativo vigente	Control social, gestión del riesgo en la contratación, declaración de cumplimiento contractual, SECOP II	SERVIDORES Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL Y VIRTUAL	INTERNO Y EXTERNO	MAYO - JULIO
GESTIÓN	NOVEDADES DE NÓMINA	Actualización del proceso de nómina y liquidación	Novedades de nómina y liquidación	SERVIDORES Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL	INTERNO	ABRIL - NOVIEMBRE
GESTIÓN Y MISIONAL	LENGUAJE DE SEÑAS	Brindar herramientas a los servidores a la población de enfoque diferencial	Interpretación Lenguaje de señas	SERVIDORES Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL	INTERNO/E XTERNO	FEBRERO - MAYO

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
GESTIÓN Y MISIONAL	INDUCCION Y REINDUCCION	Brindar herramientas que faciliten el desarrollo de las competencias laborales.	Inducción en puesto de trabajo – área de derecho SE3.	SERVIDORES Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL	INTERNO/EXTERNO	FEBRERO - MAYO
GESTIÓN	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN LABORAL	Generar en los servidores la cultura de la evaluación	Evaluación de desempeño laboral acuerdo 617 de 2018 – evaluación de la gestión de servidores provisionales y temporales - DASCD	SERVIDORES Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL Y VIRTUAL	INTERNO/EXTERNO	FEBRERO - MAYO
GESTIÓN	CODIGO GENERAL DISCIPLINARIO	Conocer la normatividad	Ley 1952 de 2019	SERVIDORES Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL	INTERNO	FEBRERO - MAYO
GESTIÓN Y MISIONAL	INNOVACION Y CREATIVIDAD CON ENFOQUE SOCIAL	Implementar estrategias innovadoras y creativas en pro de la población asistida	Estrategias de innovación y creatividad	SERVIDORES Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL	EXTERNO	AGOSTO
GESTIÓN Y MISIONAL	GESTION DOCUMENTAL	Actualización normativa y de inducción	Cordis, manejo de tablas de retención documental y normas archivísticas.	SERVIDORES Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL	INTERNO	FEBRERO – MAYO
GESTIÓN	ALMACEN E INVENTARIOS	Actualización normativa y de inducción	Bienes de consumo, bienes devolutivos y manejo de seguros.	SERVIDORES Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL	INTERNO - EXTERNO	FEBRERO – MAYO
GESTIÓN	REDACCIÓN Y PRESENTACIÓN DE INFORMES	Brindar herramientas que permitan una adecuada redacción y prestación de los informes	Redacción de escritos y presentación de informes	SERVIDORES Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL	INTERNO - EXTERNO	FEBRERO – MAYO

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
GESTIÓN Y MISIONAL	AUTOCUIDAD O Y PREVENCIÓN	Sensibilizar a los servidores y servidoras sobre la importancia del auto cuidado en el desarrollo de las actividades diarias	Prevención de accidentes, laborales, prevención de enfermedades laborales, promoción de la salud	SERVIDORES Y SERVIDORAS	TALLER	PRESENCIAL	INTERNO - EXTERNO	FEBRERO – NOVIEMBRE

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

Si   x   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. **074** de fecha 30 de ENERO de 2019.

### 7.3 Indicadores



**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

INDICADORES		
VARIABLE	FORMULA	EJECUCIÓN
<b>INDICADOR DE EFECTIVIDAD = (PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO)</b>		
Actividades de capacitación Ejecutadas Pic 2019	_____	
Actividades de capacitación Programadas Pic 2019	_____	
<b>INDICADOR DE EFICACIA = (PORCENTAJE DE IMPACTO)</b>		
Calificaciones de la Capacitaciones (Bueno + Excelente)	_____	
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>		

**PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO  
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
AÑO 2019**

No. Funcionarios de planta capacitados	_____
No. Funcionarios de planta de la Entidad	_____
INDICADOR DE EFICIENCIA = PORCENTAJE DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL	
Presupuesto de capacitación asignado vigencia 2019	_____
Presupuesto de capacitación ejecutado vigencia 2019	_____
Gasto total por año en capacitación	_____
Total Funcionarios Capacitados por año	_____

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

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