

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

TH-PL-03

Gestión del Talento Humano

30/01/2024

Versión 1



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE
GESTIÓN DE RIESGOS
Y CAMBIO CLIMÁTICO



Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	30 / 01/ 2024	Versión inicial del documento

Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesionales Gestión del Talento Humano Subdirección Corporativa	María Eugenia Tovar Rojas Subdirectora Corporativa Nelson Jairo Rincón Martínez Jefe Oficina Asesora de Planeación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER.

Tabla de contenido

1.	Introducción	4
2.	Marco Normativo	5
3.	Definiciones.....	9
4.	Objetivos	11
5.	Marco Conceptual	11
6.	Beneficiarios.....	14
7.	Obligaciones	14
8.	Líneas de acción para enmarcar las acciones de capacitación	15
9.	Obligaciones	16
10.	Resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2024.....	19
11.	Ejecución PIC 2023	21
12.	Programas de Aprendizaje Organizacional	21
13.	Presupuesto.....	23
14.	Mecanismos de Socialización del PIC y el Plan de Acción.....	23
15.	Política MIPG asociada	23
16.	Cronograma.....	24

1. Introducción

Con la creación del Sistema Nacional de Capacitación en el año 1998, a través del Decreto No.1567, el Gobierno Nacional tenía el propósito de organizar la capacitación internamente en cada una de las entidades del Estado Colombiano, fijándoles la responsabilidad de formular sus planes internos y la participación en programas conjuntos con otros organismos para optimizar el uso de los recursos.

En su artículo 4 define a la capacitación como: *“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”*.

De acuerdo con la Ley 909 de 2015, determina que la capacitación está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, con el objetivo de propiciar la eficacia personal y organizacional, así como el mejoramiento en la prestación del servicio. Los planes de capacitación son anuales y responden a necesidades de las organizaciones.

El Decreto 1083 de 2015, establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y los empleados, así como establece que la finalidad del plan es fortalecer el desarrollo de competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

El Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER, mediante Acuerdo No. 11 del 13 de diciembre de 2022, modificó su planta de personal ampliando el número de empleos a 174.

De conformidad con la Ley 909 de 2005 y el Decreto 1083 de 2010, los beneficiarios de los planes de capacitación son las personas de carrera administrativa y las personas que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción de las entidades públicas.

Para el diseño del Plan Institucional de Capacitación, se tuvo en cuenta la encuesta diagnóstica de necesidades efectuada a principios del año 2024, así como las necesidades de capacitación referenciadas mediante lo contenido en el acuerdo laboral 2023-2024, aspectos por mejorar identificados a través del autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano, recomendaciones allegadas a la Subdirección Corporativa, entre otros aspectos.

El Plan Institucional de Capacitación 2024, se encuentra dirigido a la necesidad de fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la

entidad, para lograr una gestión de calidad y un cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, de conformidad con lo estipulado en el Decreto 1083 de 2015, lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y los lineamientos dados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil.

2. Marco Normativo

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. Los empleados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se benefician de programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en puesto de trabajo.
- ✓ **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- ✓ **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Entidad

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

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

Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, Artículo 11°. Obligaciones de las Entidades.

Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.

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”.

Ley 1952 de 2019 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”. Artículo 37. 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 (...)”

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.

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

“(...) Artículo 16. Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, (...) Literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento. (...)”

“(...) 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 (...)".

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 (...)".

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".

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

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".

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".

Circular Externa No 100-010-2014 "Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos".

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(...)"

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

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”.*

Resolución 390 de 2017 *“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.*

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo 2017.

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

“Instrumentos para facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y construcción de una paz estable y duradera”. “(...) PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO- Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar.

El fin de dar capacitación a todo empleado público, indistintamente de su condición de vinculación, es asegurar un servicio público eficaz y adecuado, en los territorios en los cuales se sufrió intensamente el conflicto armado con la guerrilla de las FARC, en especial en aquellos municipios priorizados para la implementación del Acuerdo de Paz. (...)”

Decreto 1499 de 2017 *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.*

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. 2017.

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>

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030. Función Pública.

Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC. Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

3. Definiciones

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

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

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores

públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (p. 55) (Reza, 2006; en: DAFP, 2017).

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

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata (p. 55).

Formación: En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual (p. 55).

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

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

Servidor público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (p. 56) (Constitución Política, 1991; en: DAFP, 2017).

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como *“el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor*

capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios." (p. 56) (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4; en: DAFP, 2017).

Valor público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312. (p. 56).

4. Objetivos

Objetivo Estratégico

Promover el fortalecimiento de las competencias, conocimientos y habilidades integrales del talento humano de la Entidad, favoreciendo su capacidad y participación para el mejoramiento del desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.

Objetivos de Gestión

- ✓ Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores públicos de la Entidad, desde un enfoque integral de las dimensiones del saber, del hacer y del ser, para promover su desempeño y favorecer su crecimiento personal.
- ✓ Responder a las necesidades de capacitación de la Entidad, a través del fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad y contribuir con el mejoramiento de la gestión institucional.

Promover el sentido de pertenencia de los servidores y su integración con la cultura organizacional, por medio de la implementación del programa de inducción y reducción institucional

5. Marco Conceptual

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 2020 de 2006, se entiende que "educación para el trabajo": "...el proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten

ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva".

Enfoque Pedagógico Cognitivism o cognoscitivism

El cognitivism es un enfoque con amplios desarrollos teóricos con amplio valor para abordar programas de aprendizaje que desarrollen competencias cognoscitivas propias de los seres humanos. Así mismo, esta corriente permite explicar los procesos afectivos y emocionales, la cognición social (procesos mentales referidos a cómo los seres humanos perciben y piensan acerca de otros) y la motivación intrínseca (ver, por ejemplo: teoría de la autodeterminación).

El cognitivism no es un enfoque unificado: *"La explosión cognitiva que se ha producido en psicología... lejos de traer consigo una teoría unitaria, un único mapa, ha supuesto una multiplicación de las alternativas teóricas sobre el funcionamiento de la mente humana. La psicología cognitiva, en vez de ser una teoría compacta, es más bien un enfoque, una forma de acercarse a la conducta y el conocimiento humano, a través de las representaciones que genera la mente humana y los procesos mediante los que las transforma o manipula... a partir de esta idea común existen muchas teorías diferentes dentro de la psicología cognitiva... y más concretamente muchas teorías cognitivas del aprendizaje diferentes..."* (Las itálicas son nuestras. p. 11[5]). Asumimos el enfoque cognitivista para abordar el desarrollo de:

- ✓ Competencias cognitivas en general
- ✓ Habilidades para aprender a aprender
- ✓ Creatividad y pensamiento lateral
- ✓ Memoria
- ✓ Atención y mindfulness
- ✓ Reconocimiento de actitudes personales
- ✓ Manejo del tiempo y efectividad laboral
- ✓ Apropiación de conceptos
- ✓ Aprendizaje de procedimientos

Constructivismo

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

"agentes activos que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje... pues -en nuestros programas de aprendizaje- construyen su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo a sus

conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integrar el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes (p. 30. UNESCO, 2004[7])”

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

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

- ✓ La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores.
- ✓ Los conocimientos previos de los servidores son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.
- ✓ Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite
- ✓ Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
- ✓ Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral [8].

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

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

Construccionismo social

Esta vertiente, ligada al constructivismo, considera el aprendizaje también como una construcción pero hace especial énfasis en las interacciones sociales y el contexto histórico como fuente de construcción del conocimiento. Se hace especial énfasis en cómo los dispositivos culturales y las interacciones con otros promueven el aprendizaje. Los conocimientos son siempre situados, y las metodologías que derivan de este enfoque

parten del aprendizaje colaborativo, la reflexión crítica y el cuestionamiento de las verdades universales del paradigma moderno. Narrativas, conversaciones, voces, co-construcción, códigos culturales, artefactos, colaboración, contexto y discursos, son todos conceptos usualmente usados en dicho enfoque.

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

- ✓ Gestión del conflicto y educación para la paz
- ✓ Innovación
- ✓ Pensamiento crítico
- ✓ Identidad
- ✓ Cambio organizacional
- ✓ Cursos en modalidad virtual en los que se busque aprendizajes colaborativos

6. Beneficiarios

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, los beneficiarios son los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. Los empleados nombrados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se benefician de programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en puesto de trabajo.

Sin embargo, el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER contempla dentro de su cronograma capacitaciones internas las cuales son desarrolladas por personal de la de la Entidad y no generan costos, por lo tanto a estas capacitaciones podrán asistir los servidores públicos y las personas que están vinculadas a través de contrato de prestación de servicios.

7. Obligaciones

Los Servidores Públicos del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático tendrán las siguientes obligaciones para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación:

- ✓ Entregar oportunamente al área de Gestión del Talento Humano la documentación exigida para la inscripción de las actividades de capacitación y/o formación.
- ✓ Asistir a las actividades de formación y/o capacitación internas o externas en las cuales se haya inscrito y en el horario establecido.

- ✓ Informar oportunamente al jefe inmediato sobre las actividades de capacitación y/o formación en las cuales participa.
- ✓ Diligenciar y entregar las evaluaciones a que haya lugar cuando participen en las actividades de formación y/o capacitación.
- ✓ Reclamar los certificados y/o diplomas de las actividades de capacitación y/o formación correspondiente y remitirlos mediante oficio a la Subdirección Corporativa - Gestión del Talento Humano para adjuntarlo a la historia laboral.
- ✓ Propender por aplicar los conocimientos y habilidades adquiridas en el desempeño del cargo.
- ✓ Diligenciar acta de compromiso para las capacitaciones con costo para la Entidad, en caso de inasistencia o pérdida del curso, el servidor público reembolsará el dinero al IDIGER.

Los jefes inmediatos de las diferentes dependencias del IDIGER, tendrán las siguientes obligaciones durante el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación:

- ✓ Facilitar la asistencia del personal a cargo que esté inscrito en las diferentes actividades de capacitación y/o formación, así como postular al personal que considere importante que asista a las actividades.
- ✓ Motivar la participación de los servidores públicos a su cargo en las diferentes actividades de capacitación y/o formación.
- ✓ Propender por la participación de los servidores públicos de su dependencia en las diferentes actividades de capacitación y/o formación.

8. Líneas de acción para enmarcar las acciones de capacitación

La capacitación de acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública, según lo contenido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y la Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, debe estar orientada bajo el esquema del aprendizaje organizacional para garantizar el mejoramiento institucional, a partir de un modelo por competencias y de acuerdo con los siguientes ejes temáticos priorizados:

Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos: Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar las políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Eje 2. Territorio, vida y ambiente: Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un

estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad: Este eje propone cualificar las capacidades de talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura: La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público: La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

Eje 6. Habilidades y competencias: A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan comprender los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica de talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

9. Obligaciones

El diagnóstico de necesidades, el diseño, la ejecución y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación 2024 del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER, se desarrollará de conformidad con el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), como se señala a continuación:

Fases del Plan Institucional de Capacitación

FASE 1: Diagnóstico Antecedentes: Para el diseño del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, se realizó los siguientes diagnósticos de antecedentes:

- ✓ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030
- ✓ Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC
- ✓ Plan Institucional de Capacitación PIC-2023
- ✓ Acuerdo laboral 2023 – 2024
- ✓ Autodiagnóstico gestión estratégica del Talento Humano
- ✓ Diagnostico necesidades de Capacitación 2024
- ✓ Manual Operativo MIPG

FASE 2: Identificación de Necesidades de capacitación: Para la identificación de los problemas y necesidades de aprendizaje se realizará de conformidad con lo siguiente:

- ✓ Necesidades de capacitación detectadas por la Subdirección Corporativa
- ✓ Necesidades de capacitación detectadas por la Oficina de Control Interno
- ✓ Necesidades de capacitación detectadas por la Oficina Asesora de Planeación
- ✓ Necesidades de capacitación detectadas por los Subdirectores de la Entidad
- ✓ Necesidades de capacitación detectadas por la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones
- ✓ Necesidades de capacitación detectadas por oficina de Reducción del Riesgo y Adaptación al Cambio Climático
- ✓ Necesidades de capacitación detectadas por los servidores públicos para la vigencia 2024
- ✓ Análisis del desarrollo y ejecución del último Plan Institucional de Capacitación

FASE 3: Consolidación del diagnóstico de necesidades del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER: Se consolida los resultados obtenidos en diagnóstico de necesidades de conformidad con los ejes temáticos priorizados mencionados en el capítulo 8, desde las perspectivas del Ser, Hacer y Saber, de conformidad con los lineamientos establecidos en el Sistema Nacional de Capacitación y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

FASE 4: Organizar las actividades de capacitación e identificar los riesgos asociados a su ejecución: Una vez priorizadas las necesidades de capacitación se identifican cuáles se realizarán de manera interna y cuáles serán externas, esto con la finalidad de adelantar el proceso contractual. En el proceso contractual se identifica la matriz de riesgos para la capacitación externa.

De conformidad con el diagnóstico realizado anteriormente al desarrollo y ejecución de los Planes Institucionales de Capacitación de las dos últimas vigencias, se tiene las dificultades en la asistencia de los servidores públicos, frente a esta situación se incorporó en el presente PIC 2024, las obligaciones de los y las servidoras y de los jefes inmediatos durante el desarrollo del mismo. Igualmente se incorporó dentro de las fases, la socialización con el objetivo de promover e incentivar la participación.

FASE 5: Socialización: La Subdirección Corporativa, a través del área de Gestión del Talento Humano realizará acciones de divulgación del Plan Institucional de Capacitación -PIC - 2024 con el fin de socializar al interior del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático -IDIGER, para lo cual contará con el apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones.

Dentro de las acciones de divulgación están:

- ✓ Publicación del Plan Institucional de Capacitación en la intranet de la Entidad.
- ✓ Por medio del correo institucional se enviará a los servidores un comunicado para que consulten el Plan Institucional de Capacitación – PIC -2024.
- ✓ Envío de invitaciones a las diferentes capacitaciones a los grupos de interés.
- ✓ Se publicará en el boletín semanal (enviado por correo y carteleras digitales) las actividades capacitación.
- ✓ Se enviará a los directores y jefes de área, copia del Plan Institucional de Capacitación PIC-2024.

FASE 6: Ejecución del PIC: Teniendo en cuenta la fase anterior, se coordinará con las dependencias de la Entidad el desarrollo de las capacitaciones internas. Así mismo, se adelantará el proceso de contratación para las capacitaciones externas, y se acordará con el contratista los espacios a desarrollar las actividades, así como los implementos necesarios.

Se abrirán las inscripciones a los cursos ofertados, así como además se establecerá con los jefes de las dependencias las personas que por sus funciones y responsabilidades deben asistir a los cursos.

La profesional encargada de la capacitación en la Entidad deberá cerciorarse de la ejecución de las actividades y llevar el control respectivo.

FASE 7: Seguimiento y Evaluación: El área de Gestión del Talento Humano realizará seguimiento al cronograma de actividades de capacitación y formación, para lo cual organiza y lleva a cabo mesas de trabajo con los responsables del desarrollo de las diferentes actividades. El área de Gestión del Talento Humano elabora los informes de

ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC-2024, y revisa los soportes de ejecución de las capacitaciones externas.

Para el seguimiento y evaluación, se llevará control sobre los formatos de asistencia a las actividades, así como a los formatos de satisfacción y las evaluaciones pre y post para las capacitaciones que tengan intensidad horaria igual o superior a 20 horas, establecidos por la Entidad. Los resultados de estas evaluaciones se tabulan para mejorar el proceso de capacitación al interior de la organización.

Para el presente plan, se tendrán en cuenta las necesidades que son del interés general de la entidad o de una dependencia, las capacitaciones solicitadas que se encuentran dirigidas a un área específica la desarrollarán las dependencias de manera interna o con apoyo de otras entidades, sin hacer parte integral del plan de acción del PIC, sin embargo, el área de Gestión del Talento Humano efectuará seguimiento sobre la ejecución de dichas actividades.

10. Resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2024

Entre los insumos para determinar las necesidades de capacitación para 2024, se desarrolló una encuesta diagnóstico la cual se socializó a través del correo institucional de bienestar y capacitaciones, el día 12 de enero del presente año, con el objetivo de recolectar los intereses de los servidores y servidoras de la Entidad, y conocer los temas principales en los que les gustaría capacitarse teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de Función Pública, el cual especifica que se deben incluir los siguientes ejes temáticos que agregaran valor a la formación y al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones: 1. Gestión del Conocimiento 2. Creación de Valor Público 3. Transformación Digital y 4. Probidad y Ética de lo Público. Así mismo, se tuvieron en cuenta las tres competencias transversales del "Saber, Saber Hacer y Saber Ser".

Al interior de las competencias transversales, se relacionaron cada uno de los ejes, y a su vez las actividades o capacitaciones sometidas a votación, una vez finalizado el tiempo para diligenciar la encuesta, se recibieron 40 respuestas. Sin embargo, a través de la capacitación "Plan Estratégico del Talento Humano, Plan Nacional de Bienestar, y de Formación y Capacitación" impartida por Función Pública, el día 15 de enero, es decir, posterior a la socialización de la encuesta diagnóstico, se expusieron los nuevos ejes que deben ser tenidos en cuenta en los Planes de Capacitaciones, los cuales corresponden a 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos 2. Territorio, Vida y Ambiente 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad 4. Transformación Digital y Cibercultura 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público 6. Habilidades y Competencias, según lo contenido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

Considerando que, los ejes descritos anteriormente fueron socializados posterior a la encuesta, para el presente PIC, solo fue posible tener en cuenta los siguientes dos ejes los cuales tienen concordancia con nuevos lineamientos dictados por Función Pública: 4. Transformación Digital y Cibercultura, 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público.

En la competencia Ser, eje temático Transformación Digital y Cibercultura, entre las 6 opciones de actividades o capacitaciones, la opción que más votación tuvo fue capacitación manejo de Big Data, con 24 votos, así mismo, los servidores seleccionaron mayormente niveles de profundización básico y avanzado.

En la competencia Saber Hacer, eje temático Transformación Digital y Cibercultura, entre las 10 opciones de actividades o capacitaciones, las opciones que más votación tuvieron fueron, primeramente, capacitación en Instrumentos de Georeferenciación para Planeación y Ordenamiento Territorial, con 15 votos, en donde la mayoría de servidores seleccionaron que les gustaría que se desarrollara en un nivel avanzado de profundización. La segunda opción más votada fue capacitación en Operación de Sistemas de información y Plataformas Tecnológicas para Gestión de Datos, con 15 votos igualmente, con preferencia de nivel avanzado de profundización.

En la competencia Saber Ser, eje temático Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, se identificaron capacitaciones que responden a actividades de transformación del conflicto, entre las 3 opciones que se presentaron en la encuesta, la más votada fue la concerniente a Raíces de la Violencia y Formas de Mitigar Conflictos de Grupo e Individuales, con 13 votos.

Así mismo, en el eje Probidad, Ética e Identidad de lo Público, se identificaron capacitaciones que responden al componente de agencia individual y de coalición, entre las 3 opciones que se presentaron en la encuesta, la más votada fue lo concerniente a la realización de Talleres que fomenten la creación de poder junto con otros(as) y no poder sobre otros(as) en procesos de acción colectiva.

Finalmente, en el eje, Probidad, Ética e Identidad de lo Público, se identificaron capacitaciones que responden al componente de estrategias de comunicación y educación, entre las 5 opciones que se presentaron en la encuesta, la más votada fue Actividades que desarrollen formas de expresar ideas a diferentes tipos de audiencia (formal, no formal, comunidad educativa, etc.)

Para concluir, es importante mencionar que las capacitaciones y actividades anteriores también se seleccionaron para ser parte del PIC 2024 teniendo en cuenta las demás fuentes de identificación y diagnóstico de necesidades, propiciando que los temas de interés no se repitieran, agrupando las temáticas similares, resaltando las mayormente

votadas, priorizando las temáticas que respondieran a los ejes actualizados de acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y a las competencias transversales.

11. Ejecución PIC 2023

A continuación, se presenta la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2023, frente a las actividades programadas:

Actividades programadas: 16

Actividades realizadas: 12

Así las cosas, se logró una ejecución del **75%** para la vigencia anterior.

12. Programas de Aprendizaje Organizacional

Inducción - Re inducción

Durante el año 2023 se actualizó el módulo virtual de inducción, insumo que permite realizar este proceso a los servidores públicos que han ingresado en el último año. Así mismo, el módulo de inducción se socializará durante los cuatro (4) meses siguientes al ingreso de todo servidor público a la Entidad, con el fin de iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional del Instituto Distrital de Gestión del Riesgo y Cambio Climático. Cuyos objetivos son:

- ✓ Iniciar la integración del nuevo servidor público al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- ✓ Familiarizar al empleado con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- ✓ Instruir al nuevo servidor público acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- ✓ Informar al nuevo empleado acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- ✓ Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Re inducción de la Entidad

Tiene por objetivo reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos por reformas en la organización del Estado. El programa de re inducción se impartirán a todos los servidores públicos por lo menos

cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos son:

- ✓ Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- ✓ Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- ✓ Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- ✓ Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- ✓ A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- ✓ Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Entrenamiento

El entrenamiento en el puesto de trabajo es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios, se orienta, por tanto, a atender en el corto plazo necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata.

Áreas del Conocimiento

Los programas de capacitación se desarrollarán en el marco de las siguientes tres (3) áreas del conocimiento:

a) Área del Conocimiento en Capacitación Técnica: Se refiere al conjunto de saberes que deben poseer los servidores públicos de un grupo en particular para realizar efectivamente las actividades (Haceres) a través de los cuales aportarán al cumplimiento del objetivo estratégico del área respectiva.

b) Desarrollo y/o fortalecimiento de conocimientos relacionados con los saberes y especialidades propias de cada dependencia del Instituto Distrital de Gestión del Riesgo y Cambio Climático.

c) Área del Conocimiento de Capacitación en Gestión: Comprende todos aquellos conocimientos necesarios para optimizar la gestión de los servidores públicos del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER.

d) Área del Conocimiento de Capacitación Comportamental: Son aquellas habilidades relacionadas con los Seres y Quereres necesarios para el logro de los objetivos estratégicos.

e) Modalidades en las que se podrán adelantar los programas (Presencial y virtual)
Modalidad Virtual: Entendida como aquella que privilegia los medios TIC's para la transmisión y asimilación de conocimientos con herramientas LMS para E- Learning.

13. Presupuesto

El presupuesto definido para Plan Institucional de Capacitación PIC - 2024 es de sesenta millones de pesos M/CTE. (\$60.000.000).

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

A continuación se listan las actividades que se van a realizar para que los servidores pertenecientes a la entidad tengan acceso a la información del PIC y de su cronograma de capacitación.

- ✓ Publicación del PIC en la sección de transparencia de la página Web de la Entidad.
- ✓ Envío de invitaciones a las diferentes capacitaciones a los grupos de interés.
- ✓ Se publicará en el boletín semanal (enviado por correo y cartelera digitales) las actividades capacitación.
- ✓ Se enviará a los directores y jefes de área, copia del Plan Institucional de Capacitación PIC- 2024.

15. Política MIPG asociada

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

“El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral. La

Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección" (Manual Operativo MIPG V4).

16. Cronograma

Anexo Cronograma Plan Institucional de Capacitación PIC 2024 (Formato DE-FT-63)