

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

TH-PL-08

Gestión del Talento Humano

28/01/2025

Versión 6



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	31/12/2020	Versión inicial del documento
2	15/01/2021	Se ajusta misión, visión y objetivos estratégicos
3	26/01/2022	Se da alcance a los planes de talento humano 2021 de conformidad con las Circulares externas 003 y 004 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital Se estableció cronograma Excel para las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano. Se definió alcance para el Plan de Vacantes
4	24/01/2023	Se actualizan los planes de talento humano para la vigencia 2023 de conformidad con la Circular externa 002 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y normativa aplicable
5	26/01/2024	Actualización de los planes de talento humano para la vigencia 2024.
6	28/01/2025	Actualización vigencia 2025

Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesionales Gestión del Talento Humano Subdirección Corporativa	Olga Yamile González Forero Subdirectora Corporativa Nelson Jairo Rincón Martínez Jefe Oficina Asesora de Planeación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Tabla de Contenido

1.	Introducción	4
2.	Marco Normativo	5
3.	Definiciones.....	9
4.	Política MIPG asociada	11
5.	Objetivos	12
6.	Dependencia o proceso responsable	12
7.	Marco Conceptual	12
8.	Líneas de acción para enmarcar las acciones de capacitación	15
9.	Fases del Plan Institucional de Capacitación	17
10.	Beneficiarios.....	19
11.	Obligaciones	20
12.	Ejecución PIC 2024	21
13.	Resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2025.....	25
14.	Mecanismos de socialización del PIC y el Plan de Acción	26
15.	Presupuesto.....	26
16.	Cronograma.....	26

1. Introducción

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 del IDIGER tiene como propósito central fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores/as públicos, promoviendo su desarrollo integral y alineando sus capacidades con las necesidades estratégicas de la entidad y los objetivos del Estado. Este plan constituye una herramienta clave para garantizar que el talento humano esté preparado para enfrentar los retos actuales y futuros, aportando al cumplimiento de la misión institucional y la gestión eficaz de riesgos en la ciudad de Bogotá.

La formulación del PIC 2025 se fundamenta en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 de la Función Pública, que establece cuatro ejes temáticos prioritarios para el desarrollo de los servidores públicos: 1. Gestión del Conocimiento, 2. Creación de Valor Público, 3. Transformación Digital y 4. Probidad y Ética de lo Público.

Estos ejes constituyen la base para diseñar estrategias de capacitación que no sólo refuercen el desempeño técnico de los servidores/as, sino que también promuevan valores éticos y una cultura organizacional orientada al servicio ciudadano. Asimismo, el PIC 2025 incorpora las competencias transversales del "Saber, Saber Hacer y Saber Ser", que permiten un enfoque integral en la formación del personal.

Para garantizar que este plan cumpla con los estándares normativos y contribuya al fortalecimiento institucional, se encuentra enmarcado en diversas disposiciones legales que regulan la gestión del talento humano en las entidades públicas. Entre ellas destacan la Ley 909 de 2004, que regula la administración del talento humano en el sector público; el Decreto 1083 de 2015, que compila las normas sobre la Función Pública; y el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) V4, que establece los lineamientos para la implementación de estrategias que fortalezcan el desempeño institucional y el desarrollo del personal.

El diseño del PIC 2025 también se fundamentó en un análisis detallado de las necesidades formativas de los servidores/as públicos, realizado a través de una encuesta diagnóstica socializada el 27 de diciembre de 2024. Este diagnóstico permitió identificar los intereses y prioridades de capacitación, asegurando la alineación de las acciones formativas con los retos organizacionales y las expectativas del talento humano. Además, se realizó una revisión de los resultados del PIC 2024, que alcanzó el 100% de ejecución de sus 33 capacitaciones, lo que permitió identificar buenas prácticas y áreas de mejora para el diseño del nuevo plan.

En términos de socialización, el PIC 2025 incluye mecanismos específicos para garantizar que los servidores/as tengan acceso oportuno a la información del plan y a su cronograma. Entre estos mecanismos se encuentran la publicación del PIC en la sección de transparencia de la página web institucional, el envío de invitaciones para las capacitaciones, la difusión de actividades en el boletín semanal y la entrega de copias del plan a directores y jefes de área. Estos esfuerzos buscan asegurar la participación

activa de los servidores/as en las actividades de capacitación y maximizar el impacto del plan en el fortalecimiento institucional.

De esta manera, el PIC 2025 se consolida como una herramienta estratégica que no solo responde a los requerimientos normativos, sino que también contribuye al desarrollo integral del talento humano del IDIGER, fortaleciendo su capacidad para enfrentar los desafíos institucionales y cumplir con su misión de servir a la ciudadanía con calidad, eficiencia y ética.

2. Marco Normativo

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del IDIGER 2025 está fundamentado en las disposiciones legales vigentes y orientado al desarrollo profesional de los/as servidores/as públicos, en alineación con los objetivos estratégicos de la entidad. Este marco normativo integra principios rectores y normativa aplicable que garantizan una formación integral, continua y de calidad para los empleados/as públicos.

En cuanto a la normativa vigente que respalda el PIC 2025, se destacan las siguientes disposiciones.

2.1. Normas Nacionales.

- ✓ Constitución Política de Colombia. Artículos 54 *“es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*.
- ✓ Ley 115 de 1994 *“Por la cual se expide la Ley General de Educación”*.
- ✓ 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 Ley 1567 de 1998, *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*.
- ✓ 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”*. Artículo 16 que establece los fundamentos del Sistema de Desarrollo Administrativo.
- ✓ Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”*.

- ✓ Artículo 16, Numeral 2, Literal h) de la Ley 909 de 2004 establece que las Comisiones de Personal tienen la función de: *"Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos, así como en su seguimiento"*.
- ✓ 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"*.
- ✓ Decreto Ley 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"*.
- ✓ Ley 1952 de 2019 *"Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario"*. Artículos 37 y 38 que establecen los derechos y deberes de los servidores públicos.
- ✓ Decreto Nacional 4904 de 2009 *"Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones"*
- ✓ Decreto Nacional 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*, y los Decretos que lo modifican y adicionan.
- ✓ Decreto Nacional 1072 de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"*, y los Decretos que lo modifican y adicionan.
- ✓ Resolución 390 de 2017 *"Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación"*.
- ✓ Sentencia 527 de 2017, proferida por la Corte Constitucional dentro del expediente RDL027, 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"*. *"(...) PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO- Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar."*
- ✓ Decreto Nacional 612 de 2018 *"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"*.
- ✓ Resolución 415 de 2003, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, *"Por el cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos"*.
- ✓ 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.
- ✓ Resolución 1166 de 2018 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, *"Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones"*.

- ✓ Circular Externa 100-010-2014, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, *“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”*.
- ✓ Circular Externa 12 de 2017, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, *“Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer del Departamento Administrativo de la Función Pública”*.
- ✓ Decreto 1499 de 2017 subraya la importancia de la capacitación como parte integral de la gestión del talento humano en las entidades públicas. La formación es vista como un mecanismo esencial para fortalecer competencias laborales, mejorar el desempeño de los servidores y garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- ✓ Ley 1960 de 2019, expedida por el Congreso de la República *“Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*.
- ✓ Ley 2294 de 2023 *“Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia potencial mundial de vida”*.
- ✓ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 (Departamento Administrativo de la Función Pública-Escuela Superior de Administración Pública).
- ✓ Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC (Departamento Administrativo de la Función Pública-Escuela Superior de Administración Pública). 1.2. Normas Distritales.
- ✓ 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.

2.2. Normas Distritales.

- ✓ Decreto Distrital 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”*.
- ✓ Decreto Distrital 221 de 2023 *“Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital, se deroga el Decreto Distrital 807 de 2019 y se dictan otras disposiciones”*.
- ✓ Circular Conjunta 032 de 2008, expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. y la Veeduría Distrital, *“Premio Distrital a la Gestión”*.
- ✓ Circular Externa 24 de 2017, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, *“Ingreso al Servicio Público Inducción”*.

- ✓ Circular Externa 019 de 2018, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, “Plan Institucional de Capacitación - PIC en Línea – Entrega del Aplicativo y Lineamientos para su Implementación”.
- ✓ Directiva 005 de 2021, expedida por la Secretaría Distrital de Planeación. “Lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital”
- ✓ Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030. CONPES D. C.

El marco normativo del PIC 2025 del IDIGER reafirma el compromiso institucional con el fortalecimiento de las competencias de los funcionarios/as, garantizando una gestión eficiente y alineada con los estándares legales vigentes, lo que contribuye al mejoramiento continuo en la prestación de servicios a la ciudadanía.

2.3. Principios Rectores

La capacitación según lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, se fundamenta en una serie de principios claves que buscan garantizar su eficacia y alineación con las necesidades del servicio público. Estos principios orientan los procesos de formación, promoviendo el desarrollo de competencias, habilidades y valores esenciales para los servidores públicos. A través de estos lineamientos, se busca fortalecer la capacidad institucional y personal, promoviendo una gestión pública más eficiente, ética y comprometida con el bienestar de la ciudadanía. En este sentido, se consideran los siguientes principios rectores:

- ✓ **Complementariedad:** La capacitación complementa la planeación institucional, orientando sus objetivos hacia los propósitos de la entidad.
- ✓ **Integralidad:** Promueve el desarrollo integral de los empleados, articulando competencias individuales, grupales y organizacionales.
- ✓ **Objetividad:** Responde a diagnósticos técnicos de necesidades mediante procedimientos y herramientas especializadas.
- ✓ **Participación:** Involucra activamente a los/as funcionarios/as en la detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de los planes.
- ✓ **Prevalencia del interés institucional:** Asegura que las acciones formativas responden prioritariamente a las necesidades del IDIGER.
- ✓ **Economía:** Garantiza el uso eficiente de los recursos, fomentando la cooperación interinstitucional.
- ✓ **Énfasis en la práctica:** Prioriza metodologías prácticas orientadas a resolver problemas concretos de la entidad.
- ✓ **Continuidad:** Asegura la sostenibilidad de programas dirigidos a impactar en la formación ética y cambios actitudinales.
- ✓ **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los/ funcionarios/as 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/as funcionarios/as de carrera.
- ✓ Los/as funcionarios/as 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.

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: DAFF, 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: DAFF, 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: DAFF, 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: DAFF, 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: DAFF, 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. Política MIPG asociada

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) tiene como propósito principal garantizar que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, capaz de contribuir efectivamente al cumplimiento de la misión institucional y a los fines del Estado. Además, busca promover el desarrollo personal y laboral de los servidores públicos, asegurando una sinergia entre las metas organizacionales y las aspiraciones individuales.

La GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos estratégicos y el propósito fundamental de la entidad. Esto implica incorporar al talento humano desde las etapas iniciales de planeación, permitiendo que esta área desempeñe un rol estratégico en el desempeño institucional. De esta manera, se asegura que las capacidades y competencias de los servidores estén orientadas a satisfacer las necesidades de la entidad y a fortalecer su capacidad de respuesta a las demandas del entorno.

Esta política se encuentra alineada con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que establece directrices para fomentar una gestión integral, basada en principios de transparencia, mérito y desarrollo continuo. El éxito en su implementación requiere del compromiso y liderazgo de la alta dirección, quienes desempeñan un papel esencial para consolidar una gestión estratégica que promueva una cultura organizacional de excelencia y contribuya al logro de los objetivos institucionales y estatales. Tal como lo señala el Manual Operativo del MIPG V4, la GETH debe ser un pilar estratégico para fortalecer el desempeño institucional y el desarrollo del talento humano.

5. Objetivos

5.1. Objetivo Estratégico

Fomentar el desarrollo integral de las competencias, conocimientos y habilidades del talento humano de la Entidad, promoviendo su capacidad y participación en el mejoramiento del desempeño laboral y en la consecución de los objetivos institucionales.

5.2. Objetivos de Gestión

- ✓ Impulsar el desarrollo de las competencias de los servidores/as públicos de la Entidad, abarcando las dimensiones del saber, hacer y ser, con el fin de optimizar su desempeño y promover su crecimiento personal y profesional.
- ✓ Atender las necesidades de capacitación de la Entidad, mediante el fortalecimiento de las competencias laborales de los/as servidores/as públicos, contribuyendo así al mejoramiento continuo de la gestión institucional.
- ✓ Fomentar el sentido de pertenencia y la integración de los/as servidores/as públicos con la cultura organizacional, a través de la implementación de programas de inducción y adaptación institucional.

6. Dependencia o proceso responsable

El proceso de Gestión de Talento es el responsable directa de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025

7. Marco Conceptual

En conformidad con lo dispuesto en el Decreto 2020 de 2006, la "educación para el trabajo" se define como un proceso educativo formativo, organizado y sistemático, a través del cual las personas adquieren y desarrollan competencias laborales tanto específicas como transversales. Estas competencias están relacionadas con diversos campos ocupacionales establecidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, y tienen como objetivo permitir a los individuos desempeñar actividades productivas de manera efectiva, ya sea como empleados/as o emprendedores/as, tanto de manera individual como colectiva.

Este proceso de formación tiene un enfoque integral que no solo se limita a la adquisición de habilidades técnicas, sino que también promueve el desarrollo de capacidades que favorecen el crecimiento personal y profesional, habilitando a los individuos para enfrentar los retos laborales en un entorno en constante cambio. Además, la "educación para el trabajo" abarca una amplia gama de competencias, tanto específicas a una ocupación como transversales, que facilitan la adaptabilidad y la innovación en el ámbito laboral.

La capacitación en este contexto no solo busca la mejora del desempeño individual, sino que también juega un papel clave en el desarrollo organizacional, contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades institucionales y al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

Enfoque Pedagógico Cognitivism o cognoscitivism

El cognitivism es un enfoque teórico amplio y versátil, fundamental para diseñar programas de aprendizaje que potencien las competencias cognoscitivas propias de los seres humanos. Este enfoque no solo aborda aspectos relacionados con el procesamiento del conocimiento, sino que también se extiende a los procesos afectivos y emocionales, la cognición social (relativa a cómo los individuos perciben y piensan acerca de los demás) y la motivación intrínseca, como lo plantea la teoría de la autodeterminación.

Lejos de ser una teoría única, el cognitivism constituye un marco conceptual diverso y dinámico que permite explorar el comportamiento y el conocimiento humano a través de las representaciones mentales y los procesos que las transforman o manipulan. Este enfoque abarca una variedad de teorías dentro de la psicología cognitiva, todas con un objetivo común: entender y promover el desarrollo del aprendizaje humano desde perspectivas múltiples.

Desde esta orientación pedagógica, se promueve el desarrollo de capacidades y habilidades clave, como:

- ✓ Competencias cognitivas en general
- ✓ Habilidades para aprender a aprender
- ✓ Pensamiento creativo y lateral.
- ✓ Desarrollo de la memoria
- ✓ Fomento de la atención plena (mindfulness).
- ✓ Reconocimiento y gestión de actitudes personales.
- ✓ Organización del tiempo y mejora de la efectividad laboral.
- ✓ Comprensión y apropiación de conceptos.
- ✓ Aprendizaje de procedimientos prácticos.

El enfoque cognitivista, al centrarse en los procesos mentales y las experiencias del individuo, resulta esencial para la formación integral y para fomentar el aprendizaje continuo y significativo en contextos laborales y educativos

Constructivismo

El constructivismo aborda la manera en que los seres humanos construyen el conocimiento a partir de las capacidades biológicas de su sistema nervioso. En el contexto de la capacitación de servidores públicos, este enfoque considera a los individuos como agentes activos en el desarrollo de su propio aprendizaje. Según la

UNESCO (2004), los participantes construyen conocimientos mediante un proceso que involucra: comprobar la validez de ideas y enfoques en función de sus experiencias previas, aplicarlos a nuevas situaciones y tareas, e integrar el conocimiento resultante a sus estructuras cognitivas existentes.

Esta perspectiva desafía los modelos tradicionales de enseñanza, descritos por Paulo Freire como una educación "bancaria", caracterizada por la transmisión unidireccional de información y la centralidad del instructor como único poseedor del saber. En contraste, el constructivismo promueve un aprendizaje significativo, en el que:

- ✓ La enseñanza se centra en problemas y retos reales, vinculados a la realidad laboral de los servidores.
- ✓ Se activan los conocimientos previos de los participantes, aprovechando sus experiencias, habilidades y saberes como punto de partida.
- ✓ Los nuevos conocimientos y habilidades se demuestran y aplican de manera práctica, más allá de su simple transmisión.
- ✓ Se diseñan situaciones y problemas que inviten a los participantes a aplicar lo aprendido.
- ✓ Se motiva a los servidores a transferir y adaptar el conocimiento adquirido a sus contextos específicos.

En el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC), este enfoque constructivista se utiliza para desarrollar:

- ✓ **Competencias cognitivas:** como la comprensión lectora, el pensamiento crítico y el pensamiento lateral.
- ✓ **Habilidades socioemocionales:** relacionadas con la inteligencia emocional.
- ✓ **Propósitos y significados:** como el sentido del servicio, la evaluación del desempeño y el rol docente.
- ✓ **Procesos de coaching y mentoría:** para acompañar el crecimiento personal y profesional.
- ✓ **Actitudes e identidad:** reforzando valores y visiones compartidas.
- ✓ **Programas de inducción:** que favorezcan una integración efectiva en el entorno laboral.
- ✓ **Espacios de reflexión:** para internalizar valores, desarrollar una visión estratégica común y reforzar los objetivos organizacionales.

Este enfoque permite que el aprendizaje sea más participativo, práctico y contextualizado, fortaleciendo tanto las competencias individuales como los objetivos institucionales.

Construccionismo social

El construccionismo social, estrechamente relacionado con el constructivismo, entiende el aprendizaje como un proceso de construcción del conocimiento que se desarrolla

principalmente a través de interacciones sociales y enmarcadas en un contexto histórico y cultural. Este enfoque resalta el papel fundamental de los dispositivos culturales y las relaciones entre individuos en la promoción del aprendizaje.

Los conocimientos se consideran situados, lo que implica que están profundamente influenciados por el entorno y las dinámicas sociales. Las metodologías derivadas de este enfoque enfatiza el aprendizaje colaborativo, la reflexión crítica y el cuestionamiento de las verdades absolutas propias del paradigma moderno. Conceptos como narrativas, conversaciones, voces múltiples, co-construcción, códigos culturales, artefactos, colaboración, contexto y discursos son esenciales en este marco teórico.

El aprendizaje situado que propone el construccionismo social resulta especialmente adecuado para desarrollar procesos como:

- ✓ **Gestión del conflicto y educación para la paz:** fomentando el entendimiento mutuo y la construcción de acuerdos.
- ✓ **Innovación:** promoviendo la creación conjunta de soluciones creativas.
- ✓ **Pensamiento crítico:** impulsando el análisis profundo y reflexivo desde diversas perspectivas.
- ✓ **Identidad:** explorando y fortaleciendo la comprensión de uno mismo en relación con los demás y el entorno.
- ✓ **Cambio organizacional:** facilitando la adaptación y transformación colaborativa dentro de las instituciones.
- ✓ **Cursos en modalidad virtual:** diseñados para fomentar aprendizajes colaborativos a través de interacciones digitales significativas.

Este enfoque destaca la importancia del aprendizaje como un proceso colectivo, situado en contextos reales y profundamente influenciado por la interacción social, fortaleciendo no solo competencias individuales, sino también dinámicas grupales y organizacionales.

8. Líneas de acción para enmarcar las acciones de capacitación

La capacitación dentro del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático (IDIGER), en alineación con 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 un enfoque de aprendizaje organizacional. Este enfoque busca garantizar el mejoramiento institucional, fundamentado en un modelo por competencias, con base en los siguientes ejes temáticos priorizados:

✓ Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Este eje subraya el rol esencial de las administraciones públicas en la construcción de la paz y la protección de los derechos humanos dentro de la sociedad. A través de la

capacitación, se pretende que los/as servidores/as públicos gestionen y coordinen políticas públicas y servicios que impacten positivamente en la convivencia, la cohesión social y el bienestar de la población, garantizando la promoción de los derechos fundamentales en todos los ámbitos de su trabajo.

✓ Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

La capacitación en este eje tiene como objetivo capacitar a los/as servidores/as públicos para que comprendan y valoren los territorios como un constructo social y un recurso vital que interrelaciona a la sociedad con la naturaleza. Este enfoque permitirá que los/as servidores/as públicos desarrollen herramientas y metodologías para estudiar, valorar y planificar el desarrollo de los territorios en los que trabajan, identificando y abordando problemáticas locales y fenómenos socioterritoriales. Además, se busca fomentar la gestión sostenible del territorio a diferentes escalas, garantizando su transformación adecuada y respetuosa con el medio ambiente.

✓ Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

El objetivo de este eje es cualificar a los/as servidores/as públicos en temas de género, inclusión y diversidad, con un enfoque interseccional y diferencial. Se busca mejorar la gestión pública en el marco de la Ley 2294 de 2023, asegurando que el talento humano dentro de las instituciones públicas comprenda y valore los principios de inclusión y equidad, promoviendo políticas públicas que favorezcan la integración de todas las personas sin distinción de género, raza o condición.

✓ Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

La capacitación debe incluir el conocimiento y la aplicación de los fundamentos de la industria 4.0 y la Cuarta Revolución Industrial, promoviendo la transformación digital en el sector público. Este eje prepara a los servidores públicos para adaptarse a las nuevas tendencias tecnológicas y de innovación, integrando las herramientas digitales en la administración pública para mejorar la eficiencia y la efectividad en los procesos y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

✓ Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Este eje busca fortalecer la ética pública, promoviendo la probidad e integridad en el ejercicio del servicio público. En un contexto donde la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son desafíos constantes, es esencial que los/as servidores/as públicos reciban capacitación en ética profesional para prevenir conflictos de interés y situaciones de corrupción, asegurando que su actuación se rija por principios de transparencia, honestidad y responsabilidad pública.

✓ Eje 6: Habilidades y Competencias

Este eje se enfoca en el fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos, desarrollando habilidades clave para la gestión estratégica del talento humano. Se trabajará en la construcción de un diccionario o catálogo de competencias, así como en la definición de perfiles funcionales que permitan optimizar la administración de los recursos humanos dentro de la entidad, con el objetivo de incrementar el valor público y mejorar el desempeño institucional a través de la especialización y el desarrollo continuo de habilidades laborales.

El PIC 2025 busca fortalecer las competencias y habilidades del talento humano en el IDIGER, alineándose con las necesidades institucionales y los retos del contexto actual. Mediante un enfoque estructurado y participativo, se asegura que las acciones de capacitación contribuyan al mejoramiento continuo de la gestión del riesgo y la adaptación al cambio climático en el Distrito Capital.

9. Fases del Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación 2025 del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER se diseña y ejecuta en concordancia con el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), garantizando un proceso estructurado y eficiente que promueva el fortalecimiento del talento humano y el mejoramiento continuo de la organización. A continuación, se detallan las fases que conforman el desarrollo del PIC 2025.

9.1 Fase 1: Diagnóstico de Antecedentes

Para el diseño del PIC 2025, se realizaron 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) 2024.
- ✓ Diagnóstico de necesidades de capacitación 2025.
- ✓ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

9.2 Fase 2: Identificación de Necesidades de Capacitación

Se identifican las necesidades de aprendizaje en conformidad con los siguientes elementos:

- ✓ 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 2025.
- ✓ Análisis del desarrollo y ejecución del último Plan Institucional de Capacitación.

9.3 Fase 3: Consolidación del Diagnóstico de Necesidades

Se consolidan los resultados obtenidos en el diagnóstico bajo los ejes temáticos priorizados, siguiendo las perspectivas del **Ser, Hacer y Saber**, de acuerdo con los lineamientos del Sistema Nacional de Capacitación y el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

9.4 Fase 4: Organización de las Actividades de Capacitación e Identificación de Riesgos

Una vez priorizadas las necesidades, se determina cuáles actividades se desarrollarán de manera interna y cuáles requerirán contratación externa. Para las capacitaciones externas, se elabora una matriz de riesgos con el fin de garantizar el éxito del proceso.

Dada la experiencia de vigencias anteriores, se identificaron dificultades en la asistencia de los servidores públicos. En respuesta, se han incorporado al PIC 2025 obligaciones claras tanto para los/as servidores/as como para sus jefes inmediatos. Además, se ha incluido una fase específica de socialización para incentivar la participación.

9.5 Fase 5: Socialización

La Subdirección Corporativa, a través del área de Gestión del Talento Humano, realizará acciones de divulgación del PIC 2025, contando con el apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones. Las acciones incluirán:

- ✓ Publicación del PIC en la intranet de la Entidad.
- ✓ Envío de comunicados por correo institucional invitando a consultar el PIC 2025.
- ✓ Difusión de invitaciones a capacitaciones específicas para grupos de interés.
- ✓ Publicación semanal de actividades en el boletín interno y en carteleras digitales.
- ✓ Distribución del PIC 2025 a directores y jefes de área.

9.6 Fase 6: Ejecución del PIC

Se coordinará el desarrollo de capacitaciones internas con las dependencias de la Entidad y se gestionará la contratación de capacitaciones externas. Se establecerán horarios y espacios para las actividades, asegurando los recursos necesarios. Además, se abrirán inscripciones a los cursos y se organizarán los participantes de acuerdo con

sus funciones y responsabilidades. El profesional encargado de capacitaciones supervisará la ejecución y llevará el control correspondiente.

9.7 Fase 7: Seguimiento y Evaluación

El área de Gestión del Talento Humano realizará un seguimiento detallado del cronograma y del desarrollo de las actividades de capacitación, llevando a cabo mesas de trabajo con los responsables de cada actividad.

Se elaborarán informes de ejecución del PIC 2025, incluyendo soportes y evaluaciones de capacitaciones externas. Para las actividades con una duración igual o superior a 20 horas, se aplicarán evaluaciones pre y post capacitación. Los resultados serán analizados para retroalimentar y mejorar los procesos de formación.

Adicionalmente, se realizará seguimiento a las capacitaciones solicitadas por áreas específicas, aunque no formen parte del plan de acción principal del PIC. El área de Gestión del Talento Humano mantendrá control sobre estas actividades para asegurar su cumplimiento y efectividad.

10. Beneficiarios

En cumplimiento de lo estipulado en la Ley 909 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, los/as beneficiarios/as del Plan Institucional de Capacitación son principalmente los funcionarios/as de carrera administrativa y aquellos/as que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción. Estos/as servidores/as públicos tienen acceso a las diferentes actividades formativas diseñadas para desarrollar competencias, fortalecer habilidades y promover un desempeño eficiente en sus roles dentro de la entidad.

Por otra parte, los empleados/as vinculados mediante nombramiento provisional, debido a la temporalidad de su relación laboral con la entidad, están limitados a participar exclusivamente en programas de inducción y en modalidades de entrenamiento en el puesto de trabajo. Estas acciones formativas buscan garantizar que estos funcionarios/as adquieran las herramientas necesarias para cumplir con sus funciones mientras permanezcan en sus cargos, optimizando su desempeño de manera específica y acorde con las necesidades del puesto.

Además, el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER incluye dentro de su programación actividades formativas internas que son desarrolladas por el personal de la misma entidad. Al no generar costos adicionales, estas capacitaciones están disponibles para un grupo más amplio, incluyendo tanto a los/as servidores/as públicos de planta como a las personas vinculadas a través de contratos de prestación de servicios. Esto permite ampliar el impacto del plan de capacitación, promoviendo la integración y el fortalecimiento de competencias en todos los niveles y modalidades de vinculación laboral presentes en la entidad.

En este contexto, el IDIGER busca garantizar que todos los/as beneficiarios/as, independientemente de su tipo de vinculación, puedan acceder a oportunidades de aprendizaje relevantes que no solo contribuyan a su desarrollo profesional, sino que también favorezcan la misión institucional y la calidad en la gestión de riesgos y cambio climático en el distrito.

11. Obligaciones

11.1. Obligaciones de los servidores (as)

Los/as Servidores (as) Públicos del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER, en el marco del desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, tienen las siguientes obligaciones:

- ✓ **Entrega de documentación:** Los/as servidores/as deben entregar de manera oportuna al área de Gestión del Talento Humano la documentación solicitada para la inscripción en las actividades de capacitación y/o formación, asegurándose de cumplir con los requisitos establecidos para participar en los programas correspondientes.
- ✓ **Asistencia a las actividades:** Es obligatorio que los/as servidores/as asistan a todas las actividades de formación y/o capacitación, tanto internas como externas, en las cuales se hayan inscrito, respetando el horario previamente establecido para cada una de ellas.
- ✓ **Comunicación con el jefe inmediato:** Los/as servidores/as deben informar oportunamente a su jefe inmediato sobre las actividades de capacitación y/o formación en las que participen, manteniendo la comunicación fluida para asegurar la correcta integración de su formación al desempeño de sus funciones.
- ✓ **Evaluación y retroalimentación:** Los/as servidores/as tienen la obligación de diligenciar y entregar las evaluaciones correspondientes tras la finalización de las actividades de formación y/o capacitación, para aportar información relevante sobre la efectividad de los programas.
- ✓ **Obtención de certificados:** Los/as servidores/as deberán reclamar los certificados y/o diplomas correspondientes a las actividades de capacitación y/o formación que hayan realizado, y remitirlos, mediante oficio, a la Subdirección Corporativa - Gestión del Talento Humano para que sean añadidos a su historia laboral.
- ✓ **Aplicación de conocimientos:** Es imperativo que los/as servidores/as propicien la aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridas durante las actividades de formación, implementando en el desempeño de sus funciones y en la mejora continua de su labor dentro de la entidad.

- ✓ **Compromiso con capacitaciones con costo:** En el caso de que la capacitación implique un costo para la entidad, los servidores deberán diligenciar un acta de compromiso, en la cual se comprometen a reembolsar el dinero al IDIGER en caso de inasistencia o pérdida del curso.

11.2. Obligaciones de los Jefes Inmediatos

Por su parte, los jefes inmediatos de las diferentes dependencias del IDIGER también tienen responsabilidades en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, tales como:

- ✓ **Facilitar la asistencia:** Los jefes inmediatos deben facilitar la asistencia del personal a su cargo que se haya inscrito en las diferentes actividades de capacitación y/o formación. Además, deben postular al personal que consideren importante para la asistencia a las actividades, promoviendo el desarrollo de competencias dentro de la entidad.
- ✓ **Motivar la participación:** Los jefes inmediatos deben motivar a los/as servidores/as públicos a su cargo para que participen activamente en las distintas actividades de capacitación y formación, resaltando la importancia de estas actividades para su desarrollo profesional y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- ✓ **Propiciar la participación:** Es responsabilidad de los jefes inmediatos propiciar la participación de los servidores/as públicos de su dependencia en las diversas actividades de capacitación y formación, velando por que todos tengan la oportunidad de acceder a programas que fortalezcan sus competencias y habilidades laborales.

12. Ejecución PIC 2024

En el PIC 2024, se planearon un total de 33 capacitaciones, las cuales se alinearon estratégicamente con los ejes establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, con el objetivo de fortalecer las competencias y habilidades de los/as servidores/as públicos. Estas capacitaciones se estructuraron en torno a los ejes establecidos, asegurando que los contenidos y temas abordados contribuyeron al desarrollo integral de los/as servidores/as y al mejoramiento de su desempeño en la función pública.

Por otro lado en el PIC 2024, se incluyeron otras actividades formativas que respondieron a la misionalidad institucional. Estas capacitaciones fueron diseñadas para abordar aspectos que impactaron directamente el cumplimiento de la misión de la entidad, como el fortalecimiento de procesos internos, la optimización de recursos y la mejora de la calidad en la prestación de servicios. De esta manera, se buscó un enfoque integral

que abarcara tanto la formación en los ejes generales como en aquellos aspectos alineados con los objetivos misionales.

A lo largo del año, se logró ejecutar de manera exitosa las 33 capacitaciones previstas, cumpliendo al 100% con el plan de capacitación establecido en el PIC 2024. Esto refleja el compromiso de la entidad con el desarrollo profesional de sus servidores y la implementación efectiva de un programa formativo que responde a las necesidades organizacionales. Gracias a esta planificación y ejecución, se ha asegurado una capacitación continua y de calidad, orientada a mejorar el desempeño de los servidores públicos y a potenciar su contribución al cumplimiento de la misión institucional.

12.1. Programas de Aprendizaje Organizacional

Durante el año 2024, el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático (IDIGER) desarrolló un proceso estructurado de inducción dirigido a los/as servidores/as públicos que ingresaron a la entidad. Este proceso tuvo como propósito fundamental garantizar la integración efectiva de los nuevos colaboradores a la dinámica organizacional, promoviendo la adopción de los valores institucionales y la alineación con los objetivos estratégicos. El diseño del proceso incluyó metodologías pedagógicas teórico-prácticas y actividades de socialización para facilitar la asimilación de las competencias requeridas y la comprensión del marco normativo y operativo de la entidad.

La socialización de dicho proceso se llevó a cabo durante los primeros cuatro meses posteriores al ingreso de los servidores públicos, estableciendo un enfoque progresivo que permitió consolidar su adaptación a la cultura organizacional de IDIGER. Este periodo comprendió sesiones orientadas a la sensibilización sobre los principios misionales, las políticas internas y los procedimientos administrativos. Estas acciones promovieron el fortalecimiento del sentido de pertenencia, el desempeño eficiente en las funciones asignadas y la cohesión entre equipos de trabajo.

Este esfuerzo institucional estuvo orientado a asegurar que los nuevos colaboradores desempeñaran sus roles de manera alineada con los objetivos estratégicos de IDIGER, en el marco de la gestión integral del riesgo y la atención de emergencias. La implementación de este proceso no solo facilitó la incorporación de los/as servidores/as públicos al entorno organizacional, sino que también contribuyó al cumplimiento de los estándares de calidad y eficiencia exigidos por la misión de la entidad.

Objetivos del Proceso de Inducción IDIGER.

- ✓ **Promover la integración organizacional:** Asegurar la adaptación de los nuevos servidores/as públicos a la cultura institucional, fortaleciendo el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.

- ✓ **Fortalecer el conocimiento institucional:** Proveer información exhaustiva sobre la misión, visión, principios y objetivos estratégicos del IDIGER para garantizar la alineación de los colaboradores con los fines institucionales.
- ✓ **Desarrollar competencias técnicas y operativas:** Facilitar el aprendizaje de las herramientas, procesos y normativas necesarias para el desempeño eficaz en las funciones asignadas.
- ✓ **Fomentar la colaboración interdepartamental:** Promover espacios de interacción y cooperación entre equipos de trabajo para garantizar una gestión integral y coordinada.

12.2. Reinducción

En el marco de las transformaciones institucionales derivadas de reformas en la organización del Estado, el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático (IDIGER) llevó a cabo un proceso de reinducción dirigido a todos/as los/as servidores/as públicos. Este programa, tuvo como objetivo principal reorientar la integración de los/as colaboradores/as a la cultura organizacional, asegurando su adaptación a los nuevos lineamientos, normativas y estructuras que emergieron como resultado de dichos cambios. La periodicidad establecida para esta reinducción fue de al menos cada dos años, aunque se programa de manera anticipada cuando las circunstancias organizacionales así lo requirieron.

El proceso se diseñó incorporando metodologías participativas que garantizaran la comprensión y apropiación de los nuevos parámetros organizacionales. A través de plataformas pedagógicas, los/as servidores/as públicos fueron capacitados en las actualizaciones normativas, las políticas institucionales renovadas y los objetivos estratégicos redefinidos. Este programa no solo facilitó la alineación con las reformas estatales, sino que también fortaleció el compromiso de los colaboradores con la misión y visión del IDIGER.

Objetivos del Proceso de Reinducción IDIGER

- ✓ **Actualizar conocimientos organizacionales:** Brindar a los/as servidores/as públicos información actualizada sobre los cambios normativos, estructurales y estratégicos derivados de las reformas estatales.
- ✓ **Fortalecer la alineación organizacional:** Reafirmar el compromiso de los/as colaboradores/as con la misión, visión y objetivos estratégicos renovados de la entidad.
- ✓ **Promover la integración cultural:** Facilitar la adaptación de los/as funcionarios/as a las transformaciones de la cultura organizacional, reforzando valores y principios institucionales.

- ✓ **Impulsar la mejora continua:** Sensibilizar a los/as colaboradores/as sobre la importancia de adaptarse a los procesos de cambio, promoviendo una actitud proactiva hacia la innovación y la transformación institucional.

12.3. 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:

- ✓ **Área del Conocimiento en Capacitación Técnica:** Se refiere al conjunto de saberes que deben poseer los/as servidores/as 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.
- ✓ **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-IDIGER.**
- ✓ **Área del Conocimiento de Capacitación en Gestión:** Comprende todos aquellos conocimientos necesarios para optimizar la gestión de los/as servidores/as públicos del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER.
- ✓ **Área del Conocimiento de Capacitación Comportamental:** Son aquellas habilidades relacionadas con los Seres y Quereres necesarios para el logro de los objetivos estratégicos.
- ✓ **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. Resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2025

Entre los insumos fundamentales para determinar las necesidades de capacitación para el año 2025, se desarrolló una encuesta diagnóstica, la cual fue socializada a través del correo institucional de bienestar y capacitaciones el 27 de diciembre de 2024. El objetivo principal de esta encuesta fue recolectar los intereses y expectativas de los servidores y servidoras de la Entidad, con el fin de conocer los temas específicos en los que les gustaría recibir formación. Para ello, se consideraron los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de Función Pública, el cual establece los ejes temáticos prioritarios que aportarán valor al desarrollo integral de los servidores públicos y mejorarán su desempeño en el ejercicio de sus funciones.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, los ejes temáticos a incluir son: 1. Gestión del Conocimiento, 2. Creación de Valor Público, 3. Transformación Digital, y 4. Probidad y Ética de lo Público. Además, se contemplaron las tres competencias transversales del "Saber, Saber Hacer y Saber Ser", que orientan el proceso de formación de los servidores públicos. Estos insumos permitirán diseñar un plan de capacitación que responda a las necesidades actuales y futuras de la entidad, asegurando que los servidores adquieran los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar sus funciones con eficiencia y ética.

Teniendo en cuenta las capacitaciones ejecutadas en el PIC 2024 y, a partir de las necesidades específicas de la entidad, se desarrollará un plan de formación para el año 2025 que responda a los retos y demandas del contexto actual. A través de un análisis detallado de los intereses de los servidores y servidoras, se ha identificado la necesidad de reforzar diversos aspectos del desarrollo profesional y personal. Por ello, se diseñarán capacitaciones alineadas con los ejes temáticos prioritarios establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, que buscan mejorar tanto el desempeño como el desarrollo integral de los servidores públicos. Las formaciones estarán estructuradas en torno a los siguientes ejes:

- ✓ Gestión del Conocimiento.
- ✓ Creación de Valor Público.
- ✓ Transformación Digital.
- ✓ Probidad y Ética de lo Público.

Todas estas acciones formativas estarán basadas en las competencias transversales del "Saber, Saber Hacer y Saber Ser", fundamentales para un desempeño óptimo y ético en el ejercicio de las funciones públicas. Este enfoque integral y estratégico tiene como objetivo garantizar que los servidores públicos estén mejor preparados para enfrentar los desafíos del entorno y ofrecer un servicio de calidad a la ciudadanía.

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

Para garantizar que los/as servidores públicos de la entidad tengan pleno acceso a la información del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y de su cronograma de actividades, se han definido una serie de mecanismos de socialización estratégicos. Estas acciones buscan difundir de manera clara y oportuna las oportunidades de capacitación, promoviendo la participación activa y el aprovechamiento de los programas formativos.

En primer lugar, el PIC 2025 será publicado en la sección de transparencia de la página web institucional, permitiendo su consulta pública de manera accesible y permanente. Adicionalmente, se enviarán invitaciones específicas a los grupos de interés para cada capacitación programada, asegurando que los temas lleguen a las audiencias correspondientes. Asimismo, las actividades de capacitación se incluirán en el boletín semanal de la entidad, el cual se distribuye tanto por correo electrónico como a través de las carteleras digitales, ampliando los canales de comunicación con los servidores.

Por último, se enviará una copia del PIC 2025 a los directores y jefes de área, quienes podrán compartir esta información con sus respectivos equipos, fomentando una coordinación efectiva y la alineación de las capacitaciones con las necesidades específicas de cada área. Con estos mecanismos, se asegura una amplia difusión del plan y una mayor participación en las actividades de formación propuestas.

15. Presupuesto

El presupuesto definido para Plan Institucional de Capacitación PIC – 2025 es de setenta y cuatro millones trescientos cuatro mil pesos M/CTE. (\$74.304.000).

16. Cronograma.

Anexo Cronograma Plan Institucional de Capacitación PIC 2025.