

PLAN DE CAPACITACIÓN PIC

Gestión del Talento Humano

26/01/2023

Versión 4



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
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

Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesionales Gestión del Talento Humano Subdirección Corporativa	María Eugenia Tovar Rojas Subdirectora Corporativa	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Tabla de contenido

1. Introducción	4
2. Marco Normativo	5
3. Definiciones	9
4. Objetivos.....	10
5. Marco conceptual	11
6. Beneficiarios	13
7. Obligaciones	14
8. Líneas de acción para enmarcar las acciones de capacitación	14
9. Metodología	15
10. Ejecución PIC 2022	18
11. Programas de Aprendizaje Organizacional	18
12. Presupuesto.....	20
13. Mecanismos de Socialización del PIC y el Plan de Acción.....	20
14. Cronograma.....	20

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. 10 del 13 de diciembre de 2012, modificó su planta de personal de ampliando el número de empleos de 158 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 el diagnóstico de necesidades efectuado durante el año 2022, así como las necesidades de capacitación al interior de la entidad.

El Plan Institucional de Capacitación 2023, 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”.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, Artículo 11º. Obligaciones de las Entidades. [1]
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>
- Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”. “(...) b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la
- Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.2017.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=186>
- Decreto 2740 de 2001 “Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6055>
- Ley 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 (...)”.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>
- Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública.
<http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- “(...) Artículo 16. Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, (...) Literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento. (...)”
- “(...) Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios (...)”.

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

- Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”. “(...) Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (...)”. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313>.
- Decreto 2539 de 2005 “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17318>
- 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 9°, 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. (...)” <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15833>
- Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20854>
- El Decreto 4465 de 2007 “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27750>
- Circular Externa No 100-010-2014 “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893>
- Decreto 160 de 2014 “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”. “(...) Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. (...)” <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57218>

- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518>
- Decreto 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera”.
<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69314>
- Resolución 390 de 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.
http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-06-02_Resolucion390_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f
- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo 2017.
http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb
- Sentencia 527 de 2017, proferida por la Corte Constitucional dentro del expediente RDL- 027, en razón al Control Constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. M.P. CRISTINA PARDO SCHLESINGER, en la cual se puntualizó:
- “Instrumentos para facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y construcción de una paz estable y duradera”. “(...) PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO- Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar.
- El fin de dar capacitación a todo empleado público, indistintamente de su condición de vinculación, es asegurar un servicio público eficaz y adecuado, en los territorios en los cuales se sufrió intensamente el conflicto armado con la guerrilla de las FARC, en especial en aquellos municipios priorizados para la implementación del Acuerdo de Paz. (...)”
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-527-17.htm>
- Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71261>
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.
http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509

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

Objetivos Estratégicos

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.

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

- ✓ Creación de valor público
- ✓ Gobernanza para la paz

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 correspondientes 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 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, 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:

Eje 1. Gobernanza para la paz: Este eje responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual, institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. De igual manera, se puede definir como el proceso de toma de decisiones y el proceso por el que éstas son implementadas. La Gobernanza para la paz le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

El eje busca fortalecer las prácticas que apuntan a la transparencia, la formalidad y la legalidad de los servidores públicos, aumentando así la confianza y reconocimiento por parte de los ciudadanos.

Eje 2. Gestión de Conocimiento: Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno a las entidades públicas. Con base en esta premisa, se crea la política de Gestión del Conocimiento, la cual tiene por objetivo implementar programas que permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial.

Eje 3. Creación de Valor Público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y la sociedad. Esto responde a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos con la finalidad de alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos, para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

El valor público le ofrece a los servidores claridad conceptual asociada con la lógica de una cadena de valor en la gestión pública para cumplir con el fin último que es la producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y la sociedad.

Las actividades de capacitación y entrenamiento son una estrategia para formar y adquirir competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo desempeño, que les permita responder a las exigencias y necesidades del entorno social, mediante un cambio cultural del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

9. Metodología

El diagnóstico de necesidades, el diseño, la ejecución y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación 2023 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 2023, se realizó los siguientes diagnósticos de antecedentes:

- ✓ Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público
- ✓ Departamento Administrativo del Servicio Civil
- ✓ Plan Institucional de Capacitación PIC-2022

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 del cambio climático
- ✓ Necesidades de capacitación detectadas por los servidores públicos para la vigencia 2021
- ✓ 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 Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento y Gestión del Conocimiento, 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.

Adicionalmente, se incorporaron al Plan Institucional de Capacitación la Formación ofertada por el Departamento Administrativo del servicio Civil, de conformidad con la Circular 038 de diciembre de 2019.

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 2023 las obligaciones de los colaboradores y 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 - 2023 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 -2023.
- ✓ 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-2023.

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-2023, 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. Ejecución PIC 2022

A continuación, se presenta la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2022, frente a las actividades programadas:

Actividades programadas: 26

Actividades realizadas: 25

Así, las cosas se logró una ejecución del **96%** para la vigencia anterior.

La actividad que no se logró realizar corresponde a el curso de SCRUM, el cual se reprogramó para el primer trimestre 2023.

11. Programas de Aprendizaje Organizacional

Inducción - Re inducción

Durante el primer trimestre de 2023 se actualizará el módulo virtual de inducción, insumo que permitirá realizar inducción 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.

Se realizarán dos jornadas de Re inducción con la finalidad de dar a conocer el nuevo plan de desarrollo del Distrito y las metas de la Entidad dentro del mismo.

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.

12. Presupuesto

El presupuesto definido para Plan Institucional de Capacitación PIC- 2023 es de cincuenta millones de pesos M/CTE. (\$50.000.000).

13. 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 Intranet 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 carteleras digitales) las actividades capacitación.
- ✓ Se enviará a los directores y jefes de área, copia del Plan Institucional de Capacitación PIC- 2023.

14. Cronograma

Anexo Plan Institucional de Capacitación – Documento en Excel