



IDPAC



**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO
DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y
ACCIÓN COMUNAL – IDPAC-
2020 – 2023**

VIGENCIA 2023

		INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL	
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN			
Actualización del Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC Vigencia 2020-2023			
CÓDIGO:	IDPAC-GTH-OT-01	VERSIÓN	5
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	
Briyith Alejandra Castellanos Herrera	Luz Angela Buitrago Duque	Pablo Cesar Pacheco Rodríguez	
Profesional Universitario – Gestión de Talento Humano	Profesional Universitario – Gestión de Talento Humano	Secretario General	

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN MODIFICACIÓN
01	31/01/2020	Versión inicial del documento
02	31/05/2020	Se realiza el alcance al documento inicial en el cual se incluyen los nuevos ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación del DAFP, se actualiza la metodología, el presupuesto disponible para la vigencia 2020 y el cronograma de actividades.
03	31/01/2021	Se realiza el registro de modificaciones, se actualiza la implementación del Plan Institucional de Capacitación, el alcance, la caracterización de la población objetivo, la metodología, el análisis de resultados, el presupuesto disponible para la vigencia 2021, los indicadores y el cronograma de actividades.
04	31/01/2022	Se realiza el registro de modificaciones, generalidades, estrategia de crecimiento personal, la metodología, el análisis de resultados, el presupuesto disponible para la vigencia 2022, los indicadores y el cronograma de actividades.
05	31/01/2023	Se realiza el registro de modificaciones, introducción, metodología, el análisis de resultados, el presupuesto disponible para la vigencia 2023 y el cronograma de actividades.



IDPAC



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
METODOLOGÍA	5
ENFOQUE METODOLÓGICO	7
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	8
EJECUCIÓN.....	28
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	29
ANEXOS.....	32



IDPAC



INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC, es un instrumento de planeación que permite articular y dar respuestas a las necesidades de capacitación de los (as) funcionarios (as) de la entidad, para fortalecer y potencializar los conocimientos, habilidades y competencias laborales en el mejoramiento del desempeño individual y organizacional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación - PIC, se formula considerando lo establecido en la Ley 909 de 2004, el decreto ley 1227 de 2005 y en especial lo referente a lo contenido en el Decreto 1083 de 2015, que trata del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNF) 2020-2030 reglamentado mediante la Resolución 104 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el cual presenta las estrategias contenidas en el mencionado plan y que están basadas en un enfoque por competencias, dando continuidad a los lineamientos normativos y el desarrollo del modelo de empleo público en Colombia.

Adicional a esto, dentro de la formulación del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano 2020-2023, se incluyó la estrategia de “Crecimiento personal”, por medio de la cual se pretende promover el desarrollo y el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los y las funcionarios (as) de la entidad enfocado al concepto del servidor público 4.0 que tenga la capacidad de transformar la participación incidente en la ciudad de Bogotá.

De aquí que, la estrategia “busca incentivar el liderazgo y crecimiento personal y profesional de los y las trabajadoras de la Entidad, por medio de instrumentos pedagógicos y didácticos acordes al contexto institucional y necesidades del servicio que presta el IDPAC” (PEGTH, 2020-2023).

Para esto, se deben fortalecer las dimensiones del saber ser, saber hacer y los saberes de los (as) funcionarios (as) a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en las encuestas y diagnósticos practicados, con el propósito de potenciar su desempeño laboral y comportamental.

Es así como, dando alcance a los lineamientos definidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG-, el Proceso de Gestión de Talento Humano debe organizar la información en la materia y definir las acciones a realizar para el desarrollo de los procesos que configuran dicha gestión en el marco de la estrategia mencionada.



IDPAC



METODOLOGÍA

En el presente plan se utilizó el método cuantitativo y cualitativo el cual posee ciertas bondades, tales como: confiabilidad, validez y objetividad. En este sentido, se tiene en cuenta:

- a. Población objetivo: Los servidores que participaron en la aplicación de la encuesta de necesidades de capacitación, hacen parte de la planta global de la entidad. Dicho instrumento de recolección de información se realizó de manera virtual, la cual fue diligenciada por 39 (40.9%) de los 105 servidores y servidoras que a la fecha de realización de la encuesta, se encuentran ocupando empleos de la planta de personal de la entidad.

También se practicó una encuesta de satisfacción de la capacitación recibida en la vigencia 2022. Dicho instrumento de recolección de información también se realizó de manera virtual, la cual fue diligenciada por 52 (54.6%) de los 105 servidores y servidoras que a la fecha de realización de la encuesta, se encuentran ocupando empleos de la planta de personal de la entidad; siendo esta una muestra representativa.

- b. Técnicas y herramientas usadas: Se realizaron dos encuestas enfocadas al sujeto o a las necesidades de capacitación individual como al grado de satisfacción sobre las capacitaciones de la vigencia inmediatamente anterior. La primera, cuenta con un formato de respuesta única que se fundamentó en los cuatro ejes temáticos (Gestión del conocimiento y la innovación, Creación de valor público, Transformación digital, Probidad y ética de lo público) del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNF - respecto de las dimensiones del Saber Ser, Saber Hacer y los Saberes que se enmarcan en la guía emanada por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Esta encuesta fue enviada a los funcionarios vía correo electrónico por la Secretaría General – Gestión del Talento Humano. La segunda, cuenta con un formato de respuesta única que se fundamentó en la percepción sobre la satisfacción y el impacto que las actividades de capacitación tuvieron sobre el crecimiento personal y laboral de los (as) funcionarios (as). Esta encuesta fue enviada a los funcionarios vía correo electrónico por la Secretaría General – Gestión del Talento Humano.

También se realizó un formulario virtual sobre el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación a partir de los objetivos estratégicos e institucionales de cada área, por la cual se pretende establecer las necesidades reales de capacitación (conocimientos y/o habilidades que deben poseer los funcionarios o equipos de trabajo) de acuerdo con los objetivos, metas, procesos y/o procedimientos que cada área o dependencia tiene a su cargo. Este formulario fue enviado a los



IDPAC



funcionarios vía correo electrónico por la Secretaría General – Gestión del Talento Humano.

Una vez los funcionarios participaron en el diligenciamiento de estos instrumentos de recolección de información se construyó una Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO-, en la cual se detectan y condensan las necesidades reales de capacitación de manera organizacional o por áreas e individual (enfocada en el sujeto).

Adicional, la Secretaría General – Gestión de Talento Humano solicitó vía correo electrónico enviada a todos los subdirectores, jefes de oficina y gerentes de la entidad, el diligenciamiento del formulario “Ficha de Capacitación Interna”, en el cual se debe registrar la información correspondiente a las actividades de capacitación que realizará cada dependencia, en pro del mejoramiento y fortalecimiento de las competencias de los servidores en el ejercicio de la función pública y de la transferencia del conocimiento, como factor transversal a la entidad, dando cumplimiento de esta manera a la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación que se encuentra establecida en el MIPG.

Finalmente, otra herramienta usada para la construcción del PIC – 2023 es la Entrevista de Retiro de funcionarios, la cual cuenta con código SIG IDPAC-GTH-FT-41. Este formulario se actualizó con el fin de recabar información no solo sobre las posibles causales de retiro del servicio, sino que también para conocer la calificación que los (as) exfuncionarios (as) le dan a los diferentes aspectos y servicios que obtuvieron durante su permanencia en la entidad. De aquí se obtienen datos valiosos sobre la contribución de las capacitaciones para el fortalecimiento de competencias, experiencia, el flujo de información, la transferencia y fuga del conocimiento como parte de la política transversal de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Adicionalmente, se obtiene información sobre las oportunidades de mejora en las que debe trabajar la entidad para satisfacer las expectativas de los (as) funcionarios (as).

En este punto cabe resaltar, que las alianzas estratégicas con las que cuenta la entidad también son importantes en el Plan Institucional de Capacitación de la entidad, ya que, de la planta de personal en el último año se han beneficiado 4 funcionarios del nivel profesional (para nivel educativo de maestría) y uno del nivel asistencial (para el nivel educativo pregrado) del Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital -FRADEC-.



IDPAC



ENFOQUE METODOLÓGICO

En el IDPAC, la generación de conocimiento y de los procesos de aprendizaje puede ser entendida a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes enfoques pedagógicos vinculados al hecho de aprender. Por lo que, a continuación, se presentan las características del principal enfoque pedagógico utilizado en el proceso de aprendizaje organizacional de la entidad, el cual se encuentra acorde con lo estipulado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado “Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos”.

Enfoque Constructivista

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias utiliza el enfoque constructivista como fundamento teórico para orientar la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación en las Entidades.

“El constructivismo plantea que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior, el conocimiento científico es una verdad provisional, sometida a una revisión permanente. En este modelo constructivista lo que interesa es que el individuo aprenda a aprender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar, de elaborar síntesis...”.

Para la modalidad que se pretende utilizar, en el marco teórico del contenido de los cursos virtuales se debe constituir una base firme que garantice la calidad psicopedagógica de los recursos y del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El constructivismo se ha considerado una nueva cultura educativa que engloba un conjunto integrado de principios que sirven de guía al proceso educativo. En este contexto, el proceso de aprendizaje se convierte en un proceso activo y no en una mera recepción-memorización pasiva de datos: el aprender implica un proceso de reconstrucción de la información, donde la información nueva es integrada y relacionada con la que alguno ya posee.

Desde esta perspectiva la educación virtual, acción que busca propiciar espacios de formación, apoyándose en las TIC para instaurar una nueva forma de enseñar y de aprender, el docente adquiere un papel de facilitador del aprendizaje y desarrollo académico y personal, el docente apoya el proceso constructivo del conocimiento; sin embargo, es el alumno el responsable último de su proceso de aprendizaje y se considera que los resultados del aprendizaje, en última instancia, dependen de él, de su actividad mental constructiva. Las actividades teóricas y prácticas propuestas deben fomentar la práctica reflexiva y el aprender haciendo; es decir, el aprender a aprender.

Un medio que facilita este aprendizaje es el trabajo y colaboración entre los participantes, que permite explorar diferentes perspectivas, ideas y experiencias.

En síntesis, la enseñanza debe ser entendida como un esfuerzo organizativo y cognitivo, no como transformación de información o manipulación de ideas; donde el alumno no se limite a reproducir literalmente del original, sino que comprenda y reflexione sobre el material de estudio.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Procesamiento de la Información

Una vez recolectada la información de la encuesta de satisfacción e impacto de la capacitación - vigencia 2022, la encuesta de necesidades de capacitación individual o enfocada al sujeto – vigencia 2023, las entrevistas de retiro aplicadas en la vigencia 2022 y el diagnóstico de necesidades de capacitación a partir de los objetivos estratégicos e institucionales de cada área – vigencia 2023; se procedió a realizar el análisis de los datos obtenidos por cada una de las áreas y los encuestados participantes, tabulando la información correspondiente y priorizando los temas más votados de acuerdo con la metodología utilizada en la aplicación de los instrumentos.

De esta manera, se consolidó la información en una matriz que permitió identificar las necesidades de capacitación descritas en el presente plan, las cuales son el objeto de desarrollo por medio de las actividades de formación y capacitación para la vigencia 2023.

Principales Resultados Obtenidos

De acuerdo con el análisis de los datos obtenidos en los instrumentos de recolección de información practicados, se evidencia la siguiente información:

1. Encuesta de satisfacción e impacto de la capacitación de la vigencia 2022:

Este instrumento de recolección de información se construyó con el fin de conocer la percepción de los funcionarios frente a las capacitaciones recibidas en la vigencia anterior. Esto, con el fin de generar acciones de mejora para la construcción del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia.

Tal y como se mencionó en líneas anteriores, la encuesta se realizó de manera virtual por medio de un formulario en la plataforma Office 365, el cual fue diligenciado por 52

(54.6%) de los 105 servidores y servidoras que a la fecha de realización de la encuesta, se encuentran ocupando empleos de la planta de personal de la entidad y del cual se obtuvieron los siguientes resultados:

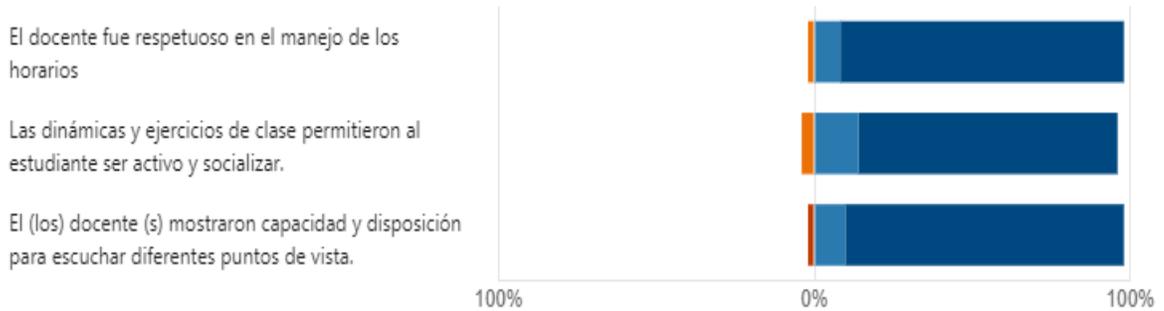
- De la capacitación recibida en la vigencia 2022 se concluyó que para el 71.2% de los funcionarios (as) los cursos fueron relevantes y útiles; el 59.6% calificó los contenidos como suficientes y el 67.3% calificó los objetivos de la capacitación claros en la escala “excelente” para cada una de las preguntas que corresponden al ítem que evalúa la metodología desarrollada en los cursos. En cuanto a este ítem se debe fortalecer lo relacionado con las técnicas y contenidos de formación para la asimilación de información, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en las sensibilizaciones.



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de satisfacción Capacitación 2022 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

- En la calificación realizada al Plan Institucional de Capacitación, se pudo evidenciar que el ítem que evalúa a los docentes y sus cualidades en cuanto al dominio de los temas, dinámicas de clase y trato en términos del respeto fueron calificados como "excelentes" con un 89.8% por parte de los participantes. En cuanto a este ítem se debe fortalecer un poco más lo relacionado con las dinámicas y ejercicios de clase, aunque obtuvo un puntaje importante en la calificación realizada.

■ Malo ■ Regular ■ Bueno ■ Excelente



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de satisfacción Capacitación 2022 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- Respecto al ítem que califica los aspectos logísticos de las capacitaciones impartidas se pudo evidenciar que los salones, equipos y demás elementos utilizados durante las clases fueron calificadas con el 80.9% de favorabilidad en la escala "excelente"; y en términos de la relación entre la comunicación de la capacitación y el tiempo destinado a la misma, los participantes calificaron como "excelentes" con el 77.1%. En cuanto a este ítem se debe fortalecer lo relacionado con los medios técnicos utilizados durante las capacitaciones.

■ Malo ■ Regular ■ Bueno ■ Excelente



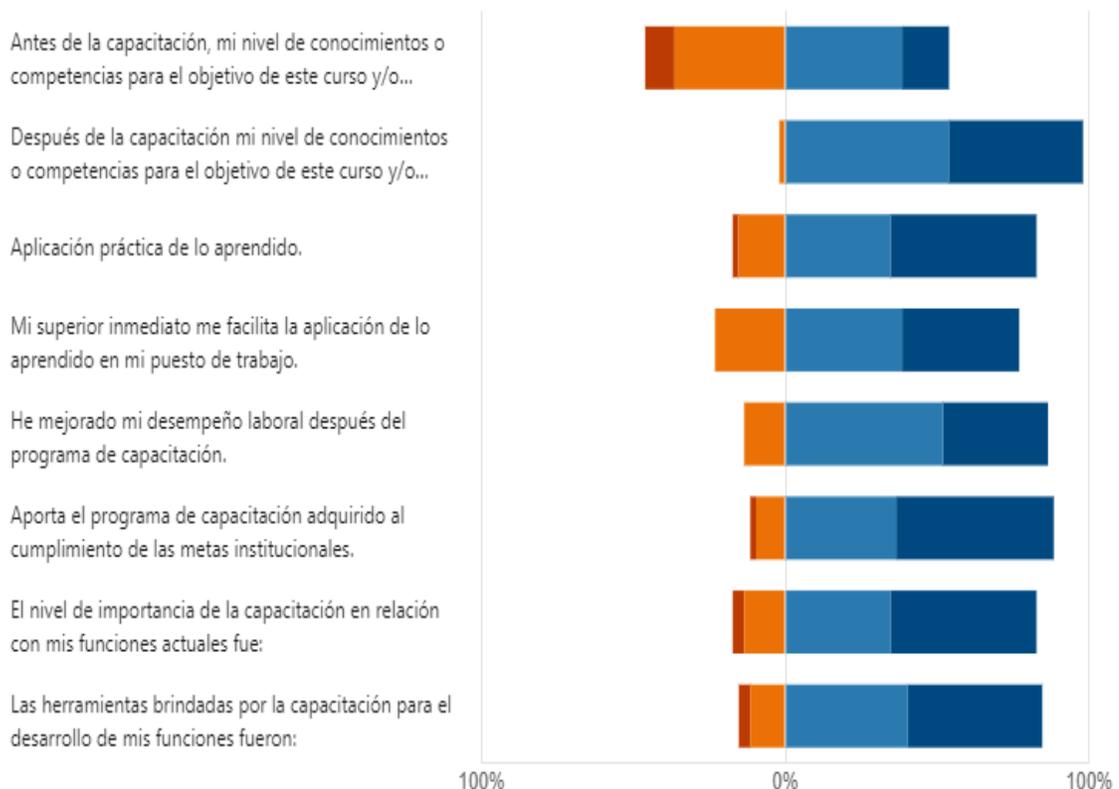
Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de satisfacción Capacitación 2022 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- Ahora bien, respecto a la evaluación de la pertinencia e impacto de la capacitación se puede decir en primera instancia que, 36.5% de los funcionarios

(as) encuestados refirieron que sus conocimientos antes de la capacitación se encontraban en la escala de lo “regular” y una vez realizado el proceso de aprendizaje sus competencias mejoraron en un 53.8% en la escala de lo “bueno”, lo cual es un impacto positivo en la relación entre antes y después de las clases magistrales.

En cuanto a la relación entre lo aprendido, la aplicación práctica de los conocimientos en el puesto de trabajo y el aporte al cumplimiento de las metas institucionales, los participantes calificaron con un 51.9% de favorabilidad estos ítems en la escala de lo “excelente”, lo cual trae como consecuencia un impacto positivo en el desempeño laboral después del programa de formación con el 51.9% de favorabilidad en la escala de lo “bueno”. Respecto a esta pregunta se debe fortalecer lo relacionado con el mejoramiento del desempeño laboral.

■ Malo ■ Regular ■ Bueno ■ Excelente



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de satisfacción Capacitación 2022 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

- Los temas en que los (as) funcionarios (as) manifiestan su interés en profundizar son principalmente: herramientas tecnológicas (manejo del paquete office, bigdata), Gestión de datos aplicando las apps de office 365, Últimas técnicas de elaboración de informes, desempeño y valores de la función pública, Relacionamiento uno a uno de las demás entidades con el IDPAC, Atributo de la información, Reforma tributaria y pensional, La participación ciudadana y el estado, Compromiso institucional y rol del servidor público, Política Pública de Mujer y LGBTI, Cómo se interrelacionan los componentes en ITIL, modelo de gestión territorial, comunicación horizontal con directivos, Expresión Oral, Implementación de los acuerdos, Atención al ciudadano y gestión documental, Mejora continua, Acción Sistémica y Participación, paz y reconciliación.
- Respecto a las sugerencias hechas al plan institucional de capacitación, los encuestados principalmente mencionan: programar las capacitaciones en el primer semestre del año; hacer uso de diversas tecnologías en la capacitación; las capacitaciones, cursos y demás deben seguir de manera presencial y obligatoria pero en la entidad y no por fuera de ella, teniendo en cuenta la movilización compleja y más para las personas que no residimos en Bogotá; los temas deben ser más aplicados al trabajo diario; realizar seguimiento del impacto de las capacitaciones en la gestión de las dependencias; ampliación del tema, por su importancia y lo extenso en su contenido; continuar con procesos de ese nivel; solicitar mejora de los apoyos audiovisuales; que nos escuchemos todas las dependencias y no fragmentada; que las capacitaciones sean más didácticas y preferiblemente a procesos de la entidad y funciones; por lo extenso de la jornada es necesario contemplar en el contrato de capacitaciones el suministro de un refrigerio, se necesita igualmente disposición de estación de café permanentemente; frente a los aspectos locativos es necesario indicarle a la entidad operadora que cuente con salones adecuados (suficientemente ventilados y con espacio para la cantidad de personas asistentes) así como baños limpios, suficientes para las personas asistentes y con disposición de papel higiénico y toallas para secarse; hacerlo como un diplomado; que las capacitaciones se realicen en el trayecto del año y no en el mes de noviembre, entre otros.

2. Entrevistas de retiro aplicadas en la vigencia 2022:

Las entrevistas de retiro como instrumento de recolección de información sirven para conocer la percepción que tienen los exfuncionarios sobre su paso por la entidad, respecto a los diferentes aspectos relacionados con su vida laboral. En este sentido,

dentro del Plan Institucional de Capacitación resultan importantes las observaciones u oportunidades de mejora, ya que, estas pueden ser atendidas no solo a partir del Plan Estratégico de Talento Humano, sino que también a partir de la estrategia de Crecimiento Personal, de que trata el presente plan.

Una vez realizadas las entrevistas de retiro a los funcionarios que se desvincularon en la vigencia 2022, se evidenciaron los siguientes aportes para el mejoramiento de las áreas y la entidad de acuerdo con su percepción¹:

<p>Oportunidades de mejora por dependencia</p>	<p><i>Gerencia de Mujer y Género:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Mayor vinculación de contratistas en actividades que algunas veces son solo para funcionarios, la mayoría del personal de la gerencia es contratista. <p><i>Gerencia de Escuela de la Participación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Confianza en las personas que hacen parte del equipo. <p><i>Secretaría General – Gestión Presupuestal:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -De acuerdo con la experiencia de los últimos años, se demostró más efectividad y compromiso con el teletrabajo correspondiente al área. <p><i>Secretaría General – Gestión de recursos físicos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Rotación de personal <p><i>Secretaría General – Gestión documental:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Un programa de gestión documental que les permita tener más acceso a la radicación. -Más tolerancia. <p><i>Subdirección de Promoción de la Participación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Que realmente quien ejerza la jefatura esté dispuesto(a) a interactuar con los funcionarios de la dependencia, escuchar las propuestas, quejas, problemáticas y construir der manera conjunta.
--	--

¹ Las oportunidades de mejora se extrajeron de forma literal del formato IDPAC-GTH-FT-41 Entrevista de Retiro por cada funcionario desvinculado en la vigencia 2022.

	<p><i>Secretaria General – Gestión de Talento Humano:</i></p> <p>-Recordar que la Planta Global del Instituto es precisamente Global, cualquier funcionario estará en la capacidad de asumir un rol o tarea dentro del Instituto, propiciando que los procesos de alto impacto sean del conocimiento de por lo menos 5 funcionarios, caso puntual el proceso de nómina.</p>
<p>Oportunidades de mejora a nivel institucional</p>	<p><i>Gerencia de Mujer y Género:</i></p> <p>-Fortalecer la comunicación entre funcionarios y contratistas.</p> <p><i>Gerencia de Escuela de la Participación:</i></p> <p>-Disminuir cambios en los procesos, que afectan el buen desarrollo actividades.</p> <p><i>Subdirección de Promoción de la Participación:</i></p> <p>-Mejorar la articulación efectiva con las gerencias de la SPP que terminan relacionándose más con la dirección general y se desestructura la misma subdirección y su misionalidad integral por la manera en la que se ha orientado el funcionamiento desde las máximas instancias de la entidad.</p> <p>-Es importante centrar las acciones en proyectos de incidencia, mayor número de proyectos no siempre es mejor, privilegiar la calidad sobre la cantidad.</p> <p><i>Secretaria General – Gestión Presupuestal:</i></p> <p>-Hacer más difusión a los procesos de mejor funcionario dentro de la entidad, y hacer los respectivos reconocimientos a las buenas labores en el desempeño de las funciones.</p> <p><i>Secretaria General – Gestión de recursos físicos:</i></p> <p>-Mejorar la comunicación -Más firmeza</p> <p><i>Secretaria General – Gestión de Talento Humano:</i></p>

	- El posicionamiento de la Entidad en los territorios es muy importante y desafortunadamente el terreno ganado se perdió teniendo en cuenta la pandemia, se deben fortalecer los procesos y recuperar la credibilidad ante la comunidad.
--	--

De acuerdo con la información brindada por los exfuncionarios se pudo establecer, que uno de los puntos de convergencia entre las dependencias es la falta de comunicación asertiva, el trabajo en equipo y la falta de reconocimiento y actividades de los contratistas, los cuales ponen en riesgo el clima laboral y la cultura organizacional; este factor también se convierte en una barrera para la transferencia de información y la gestión del conocimiento y la innovación que debe fortalecerse para el cumplimiento de la misión, los objetivos estratégicos y la planeación de la entidad, lo que genera como consecuencia la fuga de capital intelectual. A esto se suma el empoderamiento del trabajo en territorio y la agilización de trámites y servicios que debe atender el instituto en términos de efectividad.

3. Encuesta de necesidades de capacitación de la vigencia 2023:

Este instrumento de recolección de información se construyó con el fin de conocer las necesidades de capacitación individual o enfocada al sujeto para la presente vigencia. Esto, con el fin de atender los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, el cual se encuentra reglamentado mediante la Resolución 104 de 2020.

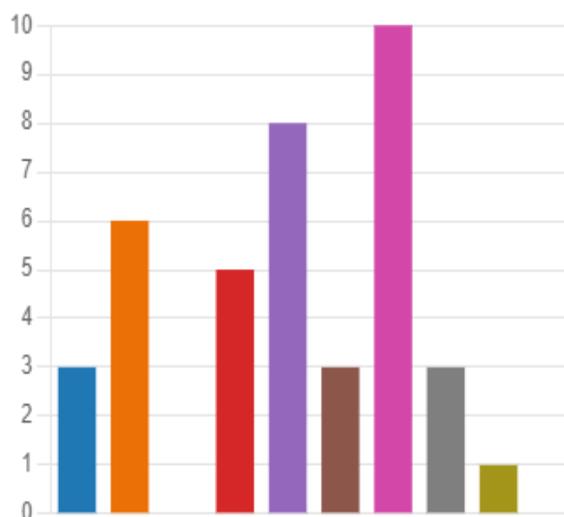
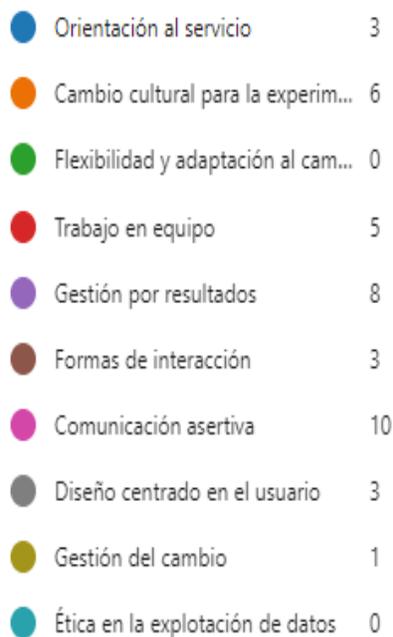
Tal y como se mencionó en líneas anteriores, la encuesta se realizó de manera virtual por medio de un formulario en la plataforma Office 365, el cual fue diligenciado por 39 (40.9%) de los 105 servidores y servidoras que a la fecha de realización de la encuesta, se encuentran ocupando empleos de la planta de personal de la entidad y del cual se obtuvieron los siguientes resultados:

- Eje temático I: Gestión del conocimiento y la innovación

a. DIMENSIÓN DEL SABER SER:

El 10.5% de la población encuestada (10 funcionarios) manifiestan que la **comunicación asertiva** es una de las temáticas en formación y capacitación de la Gestión del Conocimiento. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de

los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 8.4% (8 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en temas de **gestión por resultados y cambio cultural para la experimentación e innovación** con el 6.3% (6 funcionarios) en este eje.

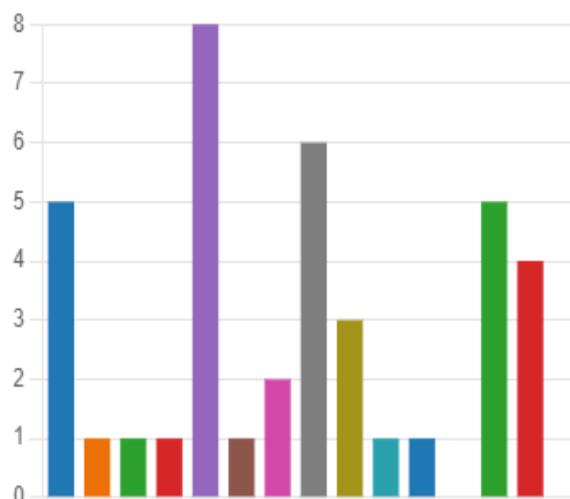


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2023 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

b. DIMENSIÓN DEL SABER HACER:

El análisis de la muestra evidencia que, 8 funcionarios (8.4% de los encuestados) manifiestan que su tema de interés está relacionado con la **Gestión de la información**. Seguido del 6.3% de la población encuestada que manifiesta su interés por la capacitación en **Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales** (6 funcionarios). Por su parte y tercera instancia, los funcionarios prefieren ser capacitados en temas como administración de datos y análisis de indicadores y estadísticas territoriales con el 5.2% (5 funcionarios) en este eje.

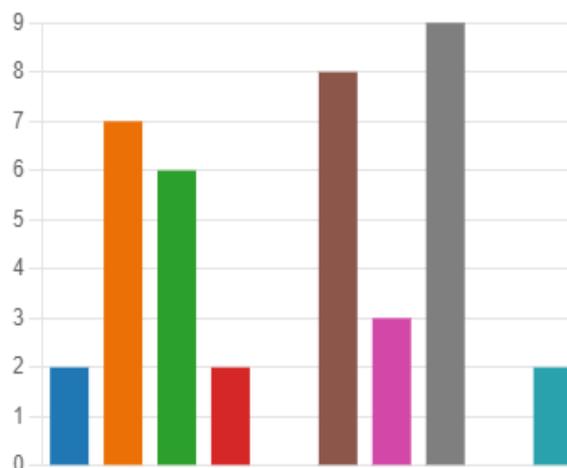
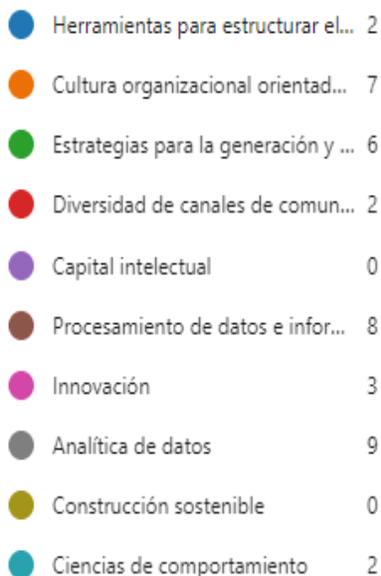
● Administración de datos	5
● Administración del conocimiento	1
● Gestión de aprendizaje instituci...	1
● Planificación y organización del ...	1
● Gestión de la información	8
● Mecanismos para la medición d...	1
● Técnicas y métodos de investiga...	2
● Técnicas y métodos de redacció...	6
● Instrumentos estadísticos	3
● Big Data	1
● Competitividad e innovación	1
● Economía naranja	0
● Análisis de indicadores y estadís...	5
● Pensamiento de diseño	4
● Diseño de servicios	0



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2023 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

c. DIMENSIÓN DE LOS SABERES:

En esta dimensión, la población encuestada muestra una inclinación significativa frente a las capacitaciones relacionadas con **analítica de datos**, lo cual evidencia la importancia que tiene este tema para 9.4% (9 funcionarios). Este tema, seguido del relacionado con **procesamiento de datos e información** en un 8.4%, lo cual resulta importante para el ejercicio del rol público en cuanto a la visión y planeación estratégica de la entidad.

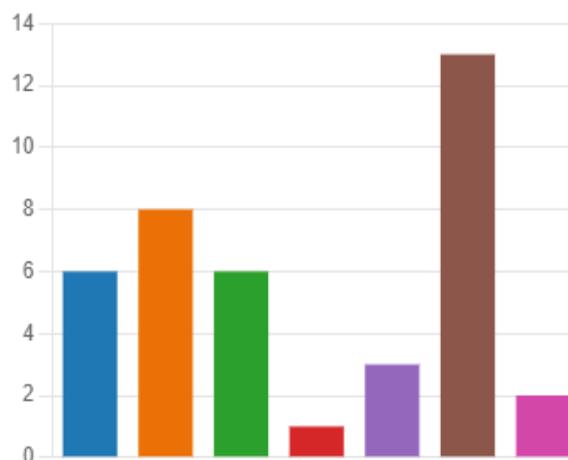


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2023 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- Eje temático II: Creación de valor público

a. DIMENSIÓN DEL SABER SER:

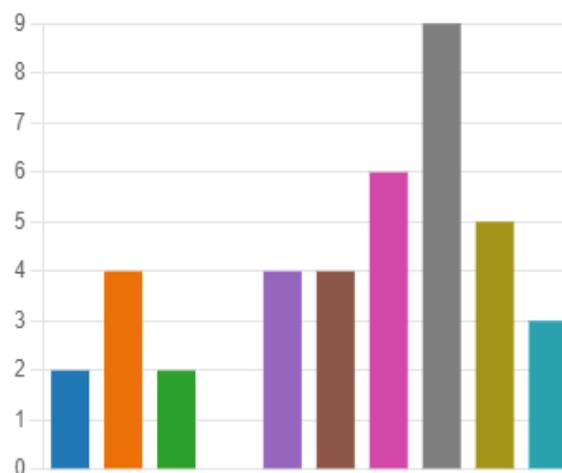
El 13.6% de la población encuestada (13 funcionarios) manifiesta que el **lenguaje claro** es una de las temáticas que mejor representa la Formación y Capacitación en Valor Público para la administración pública en el dialogo social hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 8.4% (8 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos** en este eje.



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2023 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

b. DIMENSIÓN DEL SABER HACER:

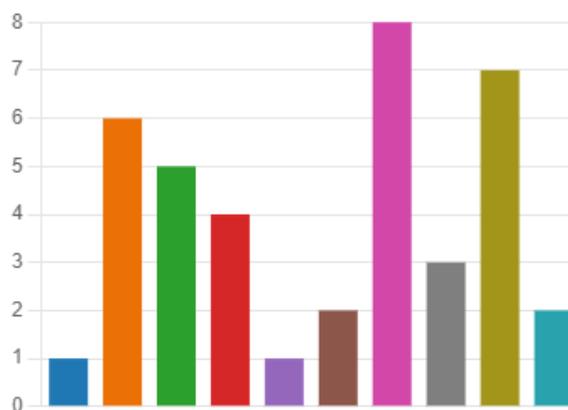
El análisis de la muestra evidencia que, 9 funcionarios (9.4% de los encuestados) manifiestan que su tema de interés está relacionado con la **evaluación de políticas públicas**. Seguido del 6.3% (6 funcionarios) de la población encuestada que manifiesta su interés por **la construcción de indicadores**.



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2023 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

c. DIMENSIÓN DE LOS SABERES:

En esta dimensión, la población encuestada muestra una inclinación significativa frente a las capacitaciones relacionadas con los **Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés**, lo cual evidencia la importancia que tiene este tema para el 8.4% (8 funcionarios). Este tema, seguido del relacionado con el **crecimiento económico y productividad** en un 7.3%, lo cual resulta importante para el ejercicio del rol público en cuanto a la satisfacción de las demandas de la sociedad frente a la entidad.

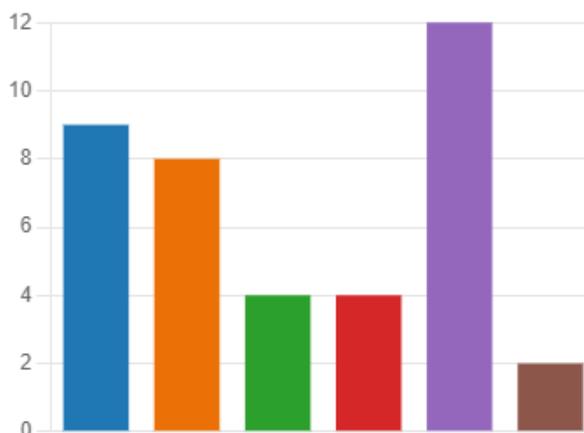
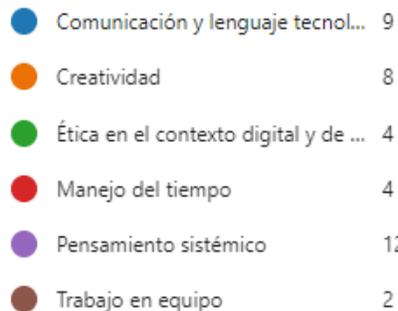


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2023 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- Eje temático III: Transformación Digital

a. DIMENSIÓN DEL SABER SER:

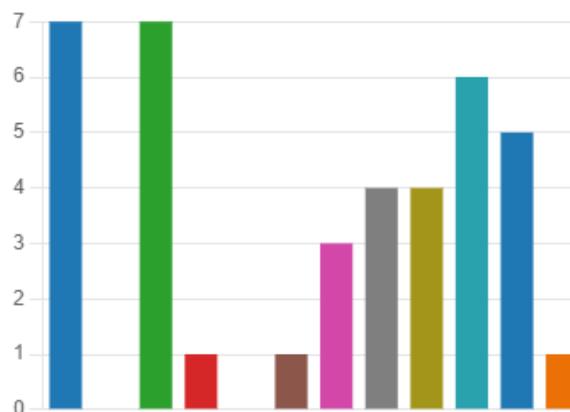
El 12.6% de la población encuestada (12 funcionarios) manifiesta que el **pensamiento sistémico** la es una de las temáticas que mejor representa la Formación y Capacitación en transformación digital para la toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 9.4% (9 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **comunicación y lenguaje tecnológico** en este eje.



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2023 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

b. DIMENSIÓN DEL SABER HACER:

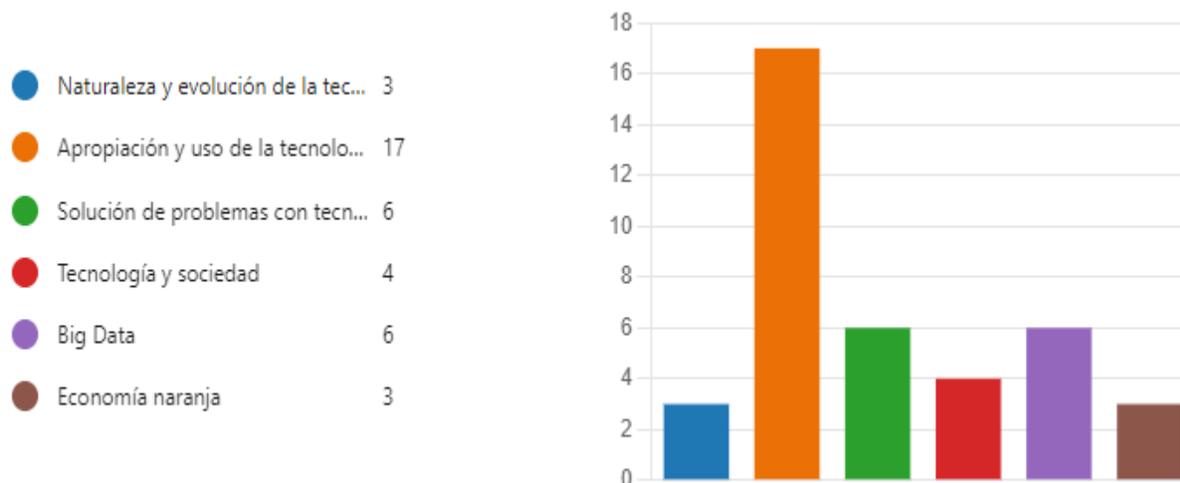
El análisis de la muestra evidencia que, 7 funcionarios (7.3% de los encuestados) manifiestan que su tema de interés está relacionado con la **automatización de procesos** para la toma de decisiones. Seguido del 7.3% de la población encuestada que manifiesta su interés por el **mejoramiento de la comunicación**.



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2023 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

c. DIMENSIÓN DE LOS SABERES:

En esta dimensión, la población encuestada muestra una inclinación significativa frente a las capacitaciones relacionadas con la **apropiación y uso de la tecnología**, lo cual evidencia la importancia que tiene este tema para el 17.8% (17 funcionarios), lo cual resulta importante para el ejercicio del rol público en cuanto a la satisfacción de las demandas de la sociedad frente a la entidad con apoyo de la tecnología.

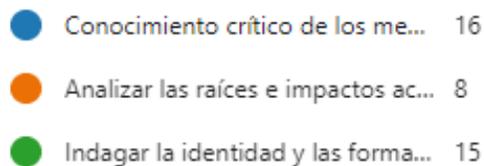


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2023 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- Eje temático IV: Probidad y ética de lo público

a. DIMENSIÓN "PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS":

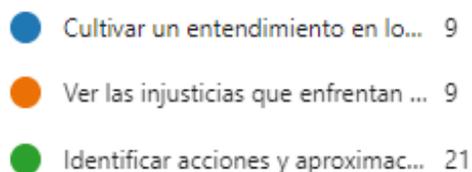
El 16.8% de la población encuestada (16 funcionarios) manifiestan que el **conocimiento crítico de los medios** es una de las temáticas que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 15.7% (15 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía** en este eje.



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2023 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

b. DIMENSIÓN "EMPATÍA Y SOLIDARIDAD":

El 22% de la población encuestada (21 funcionarios) manifiestan que **Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales** es una de las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios.



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2023 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

c. DIMENSIÓN "AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN":

El 22% de la población encuestada (21 funcionarios) manifiestan que **Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas** es la temática que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios.

- Facilitar las situaciones para el a... 21
- Enfatizar en la creación de 'pod... 11
- Resistir a las fuerzas que silencia... 7



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2023 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

d. DIMENSIÓN "COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO"

El 14.7% de la población encuestada (14 funcionarios) manifiestan que el **Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad** es una de las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 12.6% (12 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema del código de integridad en este eje.

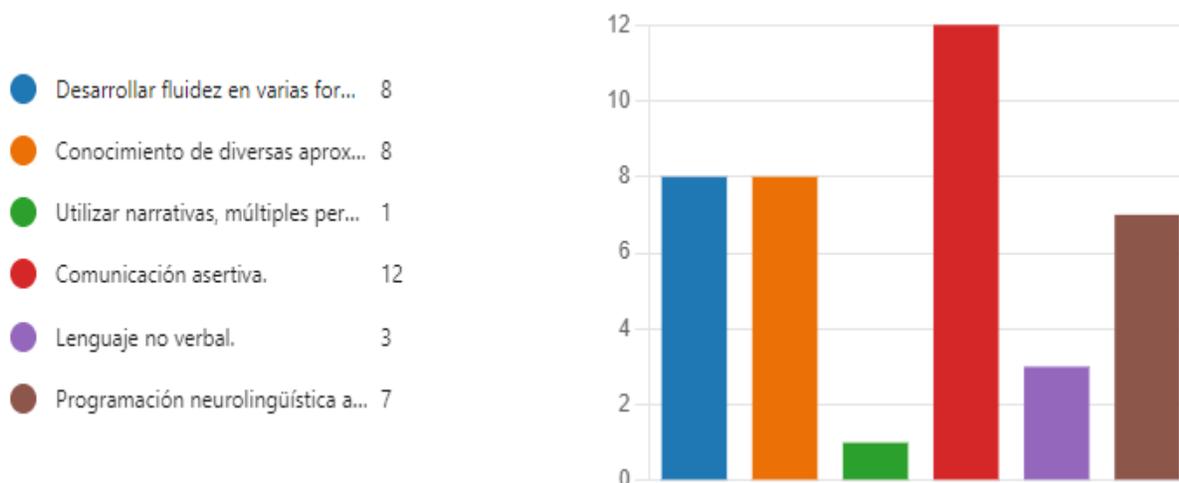
- Comprometer sobre situaciones... 9
- Atención a los procesos globale... 4
- Entendimiento de los ejemplos ... 14
- Código de integridad 12



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2023 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

e. DIMENSIÓN "ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN":

El 12.6% de la población encuestada (12 funcionarios) manifiestan que la **comunicación asertiva** es una de las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 8.4% (8 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa) y en el Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.**; en este eje.



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2023 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

f. DIMENSIÓN "HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO":

El 17.8% de la población encuestada (17 funcionarios) manifiestan que **Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto** es una de las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 11.5% (11 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales** en este eje.

- Explorar las raíces de la violenci... 11
- Entender cómo diversos individ... 11
- Examinar y atender en las interv... 17



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2023 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

g. DIMENSIÓN "PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA"

El 18.9% de la población encuestada (18 funcionarios) manifiestan que la **Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia** es una de las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 10.5% (10 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo** en este eje.

- Escritura de diarios, autobiografi... 6
- Crear comunidades de prácticas... 10
- Habilidad de relacionarse uno ... 18
- Análisis de las fuentes de ruptur... 5



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2023 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

4. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional -DNAO-:

Ahora, en cuanto al análisis de los datos obtenidos de los diagnósticos de necesidades de capacitación a partir de los objetivos estratégicos y metas de la entidad que fueron aplicados de manera virtual mediante aplicativo "Forms" de Office 365, se evidencia que participaron 3 dependencias (Oficina de Control Interno Disciplinario, Oficina Asesora de Planeación, Gestión Documental) de las que se obtuvo la siguiente información:

- A. Una vez aplicados los instrumentos de recolección de información respecto de las necesidades organizacionales e individuales se evidencia que la Oficina de Control Interno Disciplinario debe fortalecer las competencias laborales de sus colaboradores en temas como estadística, sistemas de información, manejo de aplicativos, gestión documental, lectura, narrativa, análisis, aspectos básicos de economía y contratación estatal, normatividad, Verificación de fuentes, consolidación de datos, manejo de aplicativos y ofimática, proyectos de inversión, trámites, sistema integrado de gestión, análisis de causas para establecer acciones de mejora, alcance de las auditorías internas y externas y establecimiento de riesgos de corrupción y de gestión por procesos.
- B. Respecto a la Oficina Asesora de Planeación se pudo evidenciar que debe fortalecer las competencias laborales de sus colaboradores en temas como estadística, sistemas de información, manejo de aplicativos, gestión documental, lectura, narrativa, análisis, aspectos básicos de economía y contratación estatal, normatividad, Verificación de fuentes, consolidación de datos, manejo de aplicativos y ofimática, proyectos de inversión, trámites, sistema integrado de gestión, análisis de causas para establecer acciones de mejora, alcance de las auditorías internas y externas y establecimiento de riesgos de corrupción y de gestión por procesos.
- C. En cuanto a la oficina de Gestión Documental se pudo establecer que debe fortalecer las competencias laborales de sus colaboradores en temas como Documentos digitales y la herramienta ORFEO.

Aunado a lo anterior, y respecto a las dependencias restantes, se pudieron establecer algunas relaciones o triangulaciones en temas transversales que fortalecerán las habilidades y competencias de los servidores; además, porque también son el resultado de las necesidades individuales y las entrevistas de retiro aplicadas a los exfuncionarios.

Estas necesidades y expectativas que son el resultado del DNAO deben ser atendidas en lo posible de manera interna o externa (contratada o gratuita), teniendo en cuenta los ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación del

DAFP (2020-2030)². Las temáticas transversales a las áreas, están relacionadas principalmente con contratación, uso y manejo de los sistemas de información, comunicación asertiva, liderazgo, trabajo en equipo, lenguaje claro e incluyente, análisis de información estadística, gestión documental, servicio al ciudadano, código de integridad, presentación de informes, la formulación de proyectos y gestión del conocimiento y la innovación, entre otras.

Todas estas actividades de capacitación enfocadas en la generación del servidor público 4.0 mejorarán el desempeño de los (as) servidores (as) en términos del fortalecimiento y desarrollo de destrezas actitudinales y organizativas, que traerán como resultado la apropiación de nuevas tecnologías de la información, gestión del conocimiento, innovación y una gestión pública transparente e incluyente.

5. Actividades de Capacitación Interna:

En la capacitación interna se priorizan los temas relacionados con la gestión de las dependencias las cuales responden al Plan Estratégico del IDPAC, los objetivos del Plan de Acción para la presente vigencia y los planes de mejoramiento derivados de la Evaluación del Desempeño Laboral. Adicional, se tienen en cuenta los temas de capacitación solicitados por los jefes de dependencia a través del formato de actividades de capacitación interna, el cual debe ser remitido al área de Talento Humano.

Dentro de los temas sugeridos por las áreas se encuentran: Aspectos generales de la estructuración de los procesos de selección, Plataforma Orfeo, Mesa de ayuda – GLPI, Plataforma de la Participación 2.0 - Módulo administrativo (paz y salvos - certificaciones), Nuevo Código General Disciplinario ley 1952 de 2019 modificada por la ley 2094 de 2021, Capacitación sobre la circular 019-2022, Solicitudes del brief, Herramientas digitales, Aspectos básicos de la conservación documental, entre otras.

EJECUCIÓN

Presupuesto Disponible

Con el propósito de desarrollar el programa de Formación y Capacitación de la vigencia 2023 para los funcionarios (as) públicos (as) del IDPAC, todos los gastos que ocasione el cumplimiento de la Ley 1952 de 2019 (artículos 37 y 38) respecto a este concepto se imputarán al código presupuestal 3-3-1-02-14 del presupuesto de gastos de la vigencia.

² Ejes temáticos: Gestión del Conocimiento y la innovación, Creación de valor público, Transformación digital y probidad y ética de lo público.



IDPAC



CONCEPTO	PRESUPUESTO DISPONIBLE
Formación y Capacitación 2023	\$ 68.373.000

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El cronograma tiene contempladas diferentes actividades y responsables que se encuentran segmentados de acuerdo con su tipo. Es así, como se tienen contempladas actividades de planeación, capacitación externa, capacitación interna, actividades de inducción y reinducción y actividades de seguimiento y cierre del plan de trabajo.

Al final, se podrá visualizar el avance mensual junto al porcentaje de actividades ejecutadas versus a las programadas y el cumplimiento anual del plan de trabajo, tal y como se muestra a continuación:



IDPAC



ANEXOS

Anexo 1 – Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional -DNAO- 2023:

Matriz en Excel en la que se describen de manera detallada los objetivos, necesidades de habilidades y necesidades de conocimiento grupales, actividades principales, recomendaciones de la oficina de control interno, recomendaciones de la oficina de planeación, necesidades de conocimiento individuales, facilitadores, etc., de cada una de las áreas del IDPAC.