



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

2020 - 2023

VIGENCIA 2022



**IDPAC****BOGOTÁ**

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

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

2020 – 2023

CONSTRUYENDO LA FELICIDAD

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:	4
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	
Briyith Alejandra Castellanos Herrera	Luz Ángela Buitrago Duque	Pablo César Pacheco Rodriguez	
Profesional Universitario – TH	Profesional Universitario – TH	Secretario General	
FECHA	FECHA	FECHA	
31/01/2022	31/01/2022	31/01/2022	

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
VERSIÓN	FECHA	ÍTEM MODIFICADO – DESCRIPCIÓN
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.



IDPAC



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

TABLA DE CONTENIDO

GENERALIDADES	4
ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO PERSONAL	4
METODOLOGÍA	5
ENFOQUE METODOLÓGICO	6
ANÁLISIS DE RESULTADOS	7
EJECUCIÓN	25
INDICADORES.....	26
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	26
ANEXOS.....	29
Anexo 1 – Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional -DNAO-2022.....	29

**IDPAC**

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

GENERALIDADES

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.

ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO PERSONAL

Para gestionar adecuadamente el talento humano de una manera íntegra y con innovación, en la planeación estratégica de Talento Humano del IDPAC se establece la Estrategia de Crecimiento Personal. Esto, con el fin de 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.

Teniendo en cuenta esto, 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, 2020-2024).

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.

Es así como, dando alcance a los lineamientos definidos en el 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 presente estrategia.



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

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 50 (46.2%) de los 108 servidores y servidoras de la planta de personal de la entidad.

También se practicó una encuesta de satisfacción de la capacitación recibida en la vigencia 2021. Dicho instrumento de recolección de información se realizó de manera virtual, la cual fue diligenciada por 26 (24%) de los 108 servidores y servidoras 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 PNF (Plan Nacional de Formación y Capacitación) 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 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).

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

Adicional, la Secretaría General - 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 – 2022 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).

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...”.

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

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 de la capacitación - vigencia 2021, la encuesta de necesidades de capacitación individual o enfocada al sujeto – vigencia 2022, las entrevistas de retiro aplicadas en la vigencia 2021 y el diagnóstico de necesidades de capacitación a partir de los objetivos estratégicos e institucionales de cada área – vigencia 2022; 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 2022.

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

Principales Resultados Obtenidos

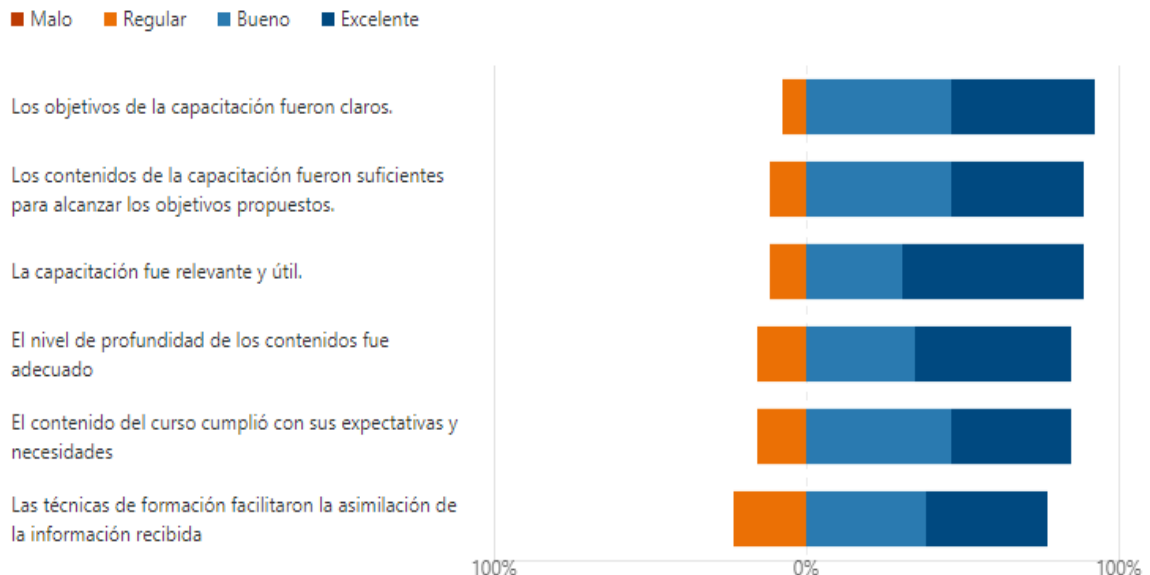
De acuerdo con el análisis de los datos obtenidos en los instrumentos de recolección de información practicados, se evidencia la siguiente información:

1. Encuesta de satisfacción e impacto de la capacitación de la vigencia 2021:

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 26 (24%) de los 108 servidores y servidoras de la planta de personal de la entidad y del cual se obtuvieron los siguientes resultados:

- Se pudo establecer que los objetivos, contenidos y expectativas de los funcionarios frente a las capacitaciones recibidas fueron calificadas como "buenas" con un 46%; mientras que la relevancia fue calificada por los participantes con un 57.7%. En cuanto a este ítem se debe fortalecer lo relacionado con las técnicas de formación para la asimilación de información.



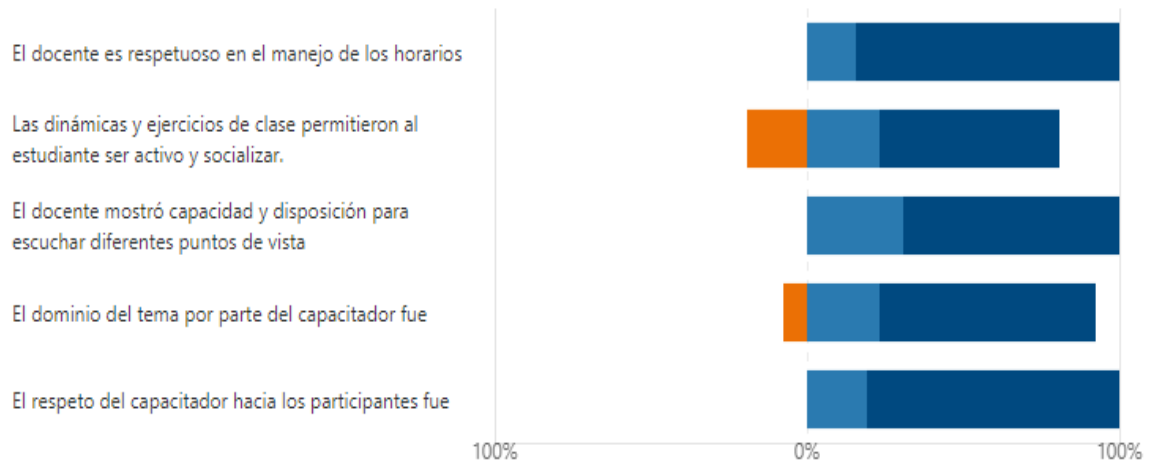
Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de satisfacción Capacitación 2021
(formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- En la calificación realizada al Plan Institucional de Capacitación, se pudo evidenciar que 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 84.6% por parte de los participantes. En cuanto a este ítem se debe fortalecer un poco más lo relacionado con las

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

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 2021
(formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- En términos de la relación entre la comunicación de la capacitación y el tiempo destinado a la misma, los participantes calificaron como "excelentes" en un 53.8%. en cuanto a este ítem se debe fortalecer lo relacionado con los medios técnicos utilizados durante las capacitaciones.

■ Malo ■ Regular ■ Bueno ■ Excelente



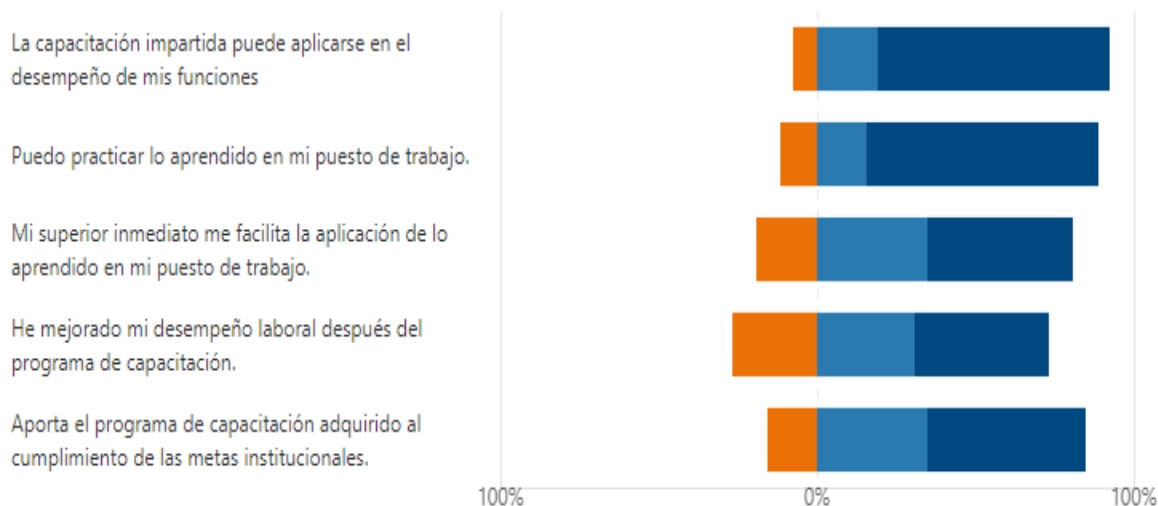
Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de satisfacción Capacitación 2021
(formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- Respecto de 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

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

calificaron con un 73% de favorabilidad este ítem. 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 2021 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

- Los temas en que los (as) funcionarios (as) manifiestan su interés en profundizar son principalmente: programación y manejo de bases de datos (manejo de office, bigdata), control interno y normas internacionales de auditoría interna, insumos tecnológicos, expresión oral, conflictos urbanos con metodologías para la sistematización de prácticas sociales y presupuestos participativos de otras ciudades.
- Respecto a las sugerencias hechas al Plan Institucional de Capacitación, los encuestados principalmente mencionan: que es importante que los jefes le den importancia a este plan permitiendo que los funcionarios participen activamente de este, debido al alto volumen de tareas asignadas en el tiempo establecido para asistir a los cursos los (as) funcionarios (as) no se pudieron concentrar en las clases, entre otros.

2. Entrevistas de retiro aplicadas en la vigencia 2021:

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.

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

Una vez realizadas las entrevistas de retiro a los funcionarios que se desvincularon en la vigencia 2021, se evidenciaron los siguientes aportes para el mejoramiento de las áreas y la entidad de acuerdo con su percepción¹:

Oportunidades de mejora por dependencia	<i>Gestión documental:</i> -El programa de gestión documental debe tener más acceso a la radicación. <i>Gestión de Talento Humano:</i> -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. <i>Subdirección de Fortalecimiento de la Organización Social:</i> -Reorganización de funciones que se cruzan con la SFO. <i>Oficina Asesora de Planeación:</i> -Mayor colaboración entre los compañeros del área. -Fortalecer el equipo de planeación con personal de planta que permita conservar la memoria institucional y no interrumpir las funciones de la oficina, las cuales se ejecutan de manera permanente. -Trabajo en equipo <i>Gestión de Recursos Físicos:</i> -Mejorar las capacitaciones y cursos -Renovar los automóviles de la flota actual por unos más adecuados a las necesidades del personal y el territorio. -Revisar la factibilidad de pagar menos carros bolsa para aprovechar la capacidad disponible de los conductores de planta, es una forma más rentable de optimizar el gasto público que además genera mayor confianza entre los funcionarios. <i>Gerencia de Juventud:</i> -Continuar el fortalecimiento a las organizaciones a través del modelo implementado. <i>Gerencia de Etnias:</i> -La gerencia de Etnias tiene limitada autonomía <i>Gerencia de Escuela de la Participación:</i> -Dejar la capacitación a Juntas de Acción Comunal a la Gerencia Escuela y las elecciones e inspección, vigilancia y control a la Subdirección de Asuntos Comunales para descongestionar estos procesos que van dirigidos en su gran mayoría a personas adultas sin formación en TIC, TAC o TEP y que requieren de hacer uso de la tecnología en su gestión social.
---	--

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 2021.

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

	<i>Oficina Asesora de Comunicaciones:</i> -Interiorización de los procesos de la entidad al interior del equipo. -Distribución de Responsabilidades al Interior del Equipo. <i>Oficina Asesora Jurídica:</i> -Aprendizaje continuo <i>Gestión de Tecnologías de la Información:</i> -Capacitaciones en gestión de Tecnologías de la Información <i>Subdirección de Asuntos Comunes:</i> -Ampliar planta de personal para cubrir todos los territorios y organizaciones
Oportunidades de mejora a nivel institucional	<i>Gestión documental:</i> -En las áreas y en la entidad en general debe haber más tolerancia y firmeza. <i>Gestión de Talento Humano:</i> -El posicionamiento de la Entidad en los territorios es muy importante y desafortunadamente el terreno ganado se perdió teniendo en cuenta la pandemia. En este sentido se deben fortalecer los procesos y recuperar la credibilidad ante la comunidad. <i>Subdirección de Fortalecimiento de la Organización Social:</i> -El proceso de contratación de personal es demasiado lento y dispendioso. -Dada la cantidad de contratistas se deben implementar espacios de integración al personal de planta. <i>Oficina Asesora de Planeación:</i> -Mejorar la articulación de todas las áreas en todos los niveles -Mayor compromiso de la alta dirección en el reporte oportuno y de calidad de la información. -Mejorar el clima laboral y distribución de cargas <i>Gestión de Recursos Físicos:</i> - Mejorar las capacitaciones y cursos -Continuar con la transformación digital en los procesos. Aunque ya hay varios procesos que están migrando a lo digital aún hay muchos que podrían hacerse en línea. <i>Gerencia de Juventud:</i> -Lograr el apoyo de dependencias involucradas en los procesos de convenios, con el fin de continuar fortaleciendo organizaciones juveniles. <i>Gerencia de Etnias:</i> -Debe haber mayor receptividad a las particularidades de participación social. <i>Gerencia de Escuela de la Participación:</i>

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

	-El autocontrol desde Control Interno, el manejo de las tablas de retención documental, la planeación de las actividades anuales en un gran cronograma articulado, actividades de integración del talento humano de la entidad (contratistas y funcionarios) a comienzo de año y de evaluación a mediados y final de año que permitan hacer ajustes y articulación entre todos. -Sugiero convertir una sala de capacitación en sala de sistemas para uso de comunidad y trabajadores con computadoras, proyector y tablero con el fin de que quienes asistan a la sede principal del IDPAC puedan recibir orientación para aprender haciendo y/o hacer reuniones de trabajo en línea compartido (porque en reuniones presenciales o virtuales la gente se distrae mucho en conversaciones o el celular). <i>Oficina Asesora de Comunicaciones:</i> -Honrar la misión institucional. -Transformación del instituto en secretaria. <i>Oficina Asesora Jurídica:</i> - Comunicación organizacional. <i>Gestión de Tecnologías de la Información:</i> -Mejorar las retroalimentaciones <i>Subdirección de Asuntos Comunes:</i> - Modelo único de articulación territorial con instituciones.
--	---

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 articulación y de comunicación, la cual pone en riesgo no solo el trabajo en equipo, el clima laboral y la cultura organizacional; sino que 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 mejoramiento de la oferta de capacitación para los colaboradores, la transición de todos los procesos y procedimientos a lo digital, el empoderamiento del trabajo en territorio y la agilización de trámites y servicios que debe atender el instituto en términos de efectividad.

3. Informe de evaluación por dependencias vigencia 2021 realizado por la Oficina de Control Interno:

A pesar de que las dependencias tienen una cultura de seguimiento a su gestión mediante la utilización del SIGPARTICIPO, en términos generales respecto a la verificación y evaluación de las actividades para el mantenimiento de las líneas de defensa en la entidad; se evidenció la falta de carga de documentación en la plataforma con un promedio de cumplimiento del 98.16% para las áreas misionales y del 90.89% para las áreas de apoyo.

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

En este sentido, y en cuanto al informe presentado por la Oficina de Control Interno sobre el avance en los componentes de la gestión, física y financiera realizada por cada una de las dependencias del IDPAC en la vigencia 2021, se pudo establecer que se debe fortalecer el seguimiento al registro de las actividades planeadas en la plataforma del Sistema Integrado de Gestión de la entidad (SIGPARTICIPO).

Para esto, resulta importante establecer acciones afirmativas de sensibilización y capacitación dentro del PIC de la vigencia 2022 para abordar todo lo relacionado con el MIPG gracias al apoyo de la Oficina Asesora de Planeación. Esto, con el fin de promover y fortalecer el hábito del monitoreo periódico de cada componente de gestión en la plataforma correspondiente y aportar la totalidad de los documentos que soportan el cumplimiento de los compromisos y actividades programadas en los medios dispuestos para este propósito.

4. Encuesta de necesidades de capacitación de la vigencia 2022:

Este instrumento de recolección de información se construyó con el fin de conocer las necesidades de capacitación individual o enfocado 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 50 (46.2%) de los 108 servidores y servidoras de la planta de personal de la entidad y del cual se obtuvieron los siguientes resultados:

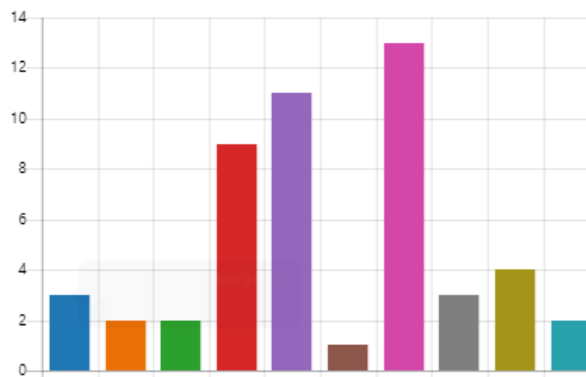
- Eje temático I: Gestión del conocimiento y la innovación

a. DIMENSIÓN DEL SABER SER:

El 26% de la población encuestada (13 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 22% (11 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en temas de **gestión por resultados y trabajo en equipo** con el 18% (9 funcionarios) en este eje.

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

● Orientación al servicio	3
● Cambio cultural para la experi...	2
● Flexibilidad y adaptación al ca...	2
● Trabajo en equipo	9
● Gestión por resultados	11
● Formas de interacción	1
● Comunicación asertiva	13
● Diseño centrado en el usuario	3
● Gestión del cambio	4
● Ética en la explotación de datos	2

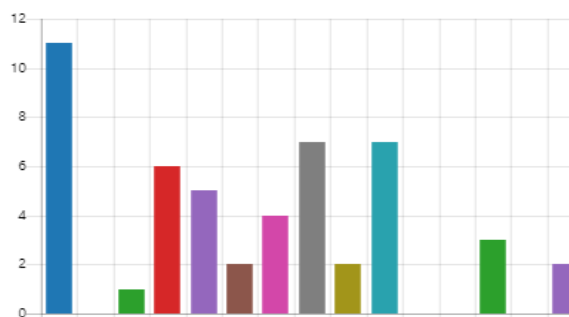


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2022 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

b. DIMENSIÓN DEL SABER HACER:

El análisis de la muestra evidencia que, 11 funcionarios (22% de los encuestados) manifiestan que su tema de interés está relacionado con la **administración de datos**. Seguido del 14% de la población encuestada que manifiesta su interés por la capacitación en **Bigdata** (7 funcionarios).

● Administración de datos	11
● Administración del conocimie...	0
● Gestión de aprendizaje institu...	1
● Planificación y organización d...	6
● Gestión de la información	5
● Mecanismos para la medición ...	2
● Técnicas y métodos de investi...	4
● Técnicas y métodos de redacci...	7
● Instrumentos estadísticos	2
● Big Data	7
● Competitividad e innovación	0
● Economía naranja	0
● Análisis de indicadores y esta...	3
● Pensamiento de diseño	0
● Diseño de servicios	2

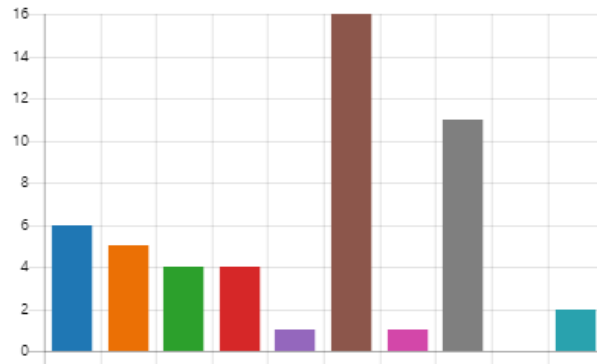
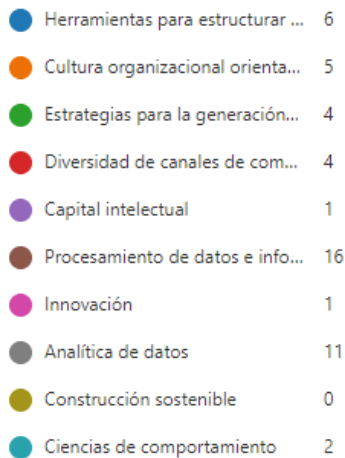


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2022 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

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

c. DIMENSIÓN DE LOS SABERES:

En esta dimensión, la población encuestada muestra una inclinación significativa frente a las capacitaciones relacionadas con el **procesamiento de datos e información**, lo cual evidencia la importancia que tiene este tema para 32% (16 funcionarios). Este tema, seguido del relacionado con **analítica de datos** en un 22%, 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 2022
(formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

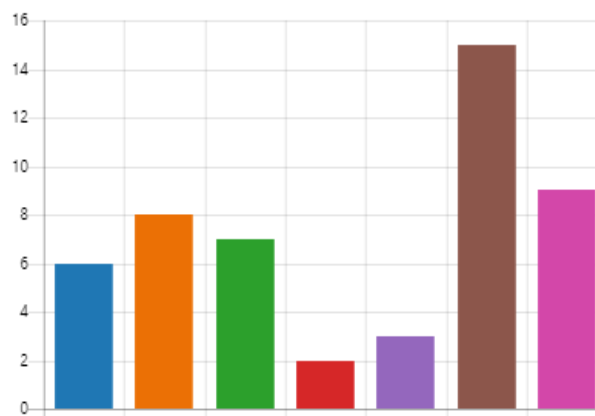
- Eje temático II: Creación de valor público

a. DIMENSIÓN DEL SABER SER:

El 30% de la población encuestada (15 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 18% (9 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **servicio al ciudadano** en este eje.

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

Participación ciudadana en el ...	6
Incremento de beneficios para...	8
Marco de políticas de transpar...	7
Transversalización del enfoqu...	2
Focalización del gasto social	3
Lenguaje claro	15
Servicio al ciudadano	9

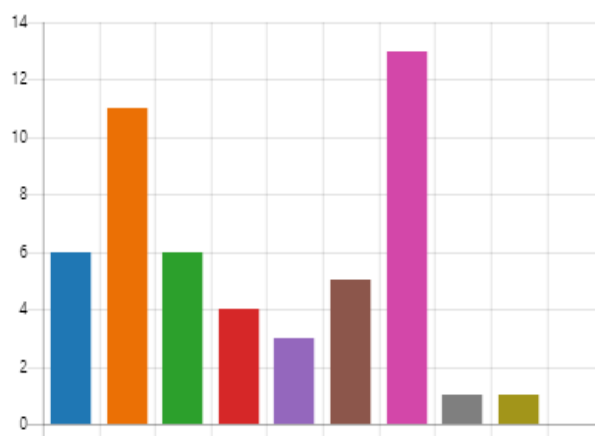


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2022
(formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

b. DIMENSIÓN DEL SABER HACER:

El análisis de la muestra evidencia que, 13 funcionarios (26% de los encuestados) manifiestan que su tema de interés está relacionado con la **construcción de indicadores**. Seguido del 22% (11 funcionarios) de la población encuestada que manifiesta su interés por los **Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones**.

Desarrollo procesos, herramie...	6
Procesos de auditorías de con...	11
Seguridad ciudadana	6
Biodiversidad y servicios ecosi...	4
Gestión del riesgo de desastre...	3
Modelos de seguimiento a la i...	5
Construcción de indicadores	13
Evaluación de políticas públicas	1
Esquemas asociativos territori...	1
Análisis de impacto normativo	0

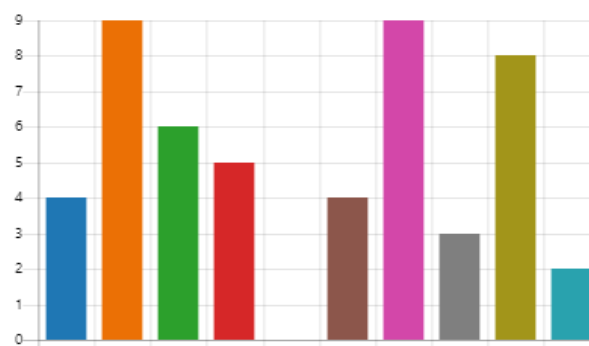


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2022
(formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

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

c. DIMENSIÓN DE LOS SABERES:

En esta dimensión, la población encuestada muestra una inclinación significativa frente a las capacitaciones relacionadas con la **gerencia de proyectos públicos y 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 22.5% (9 funcionarios). Este tema, seguido del relacionado con el **crecimiento económico y productividad** en un 16%, 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 2022
(formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

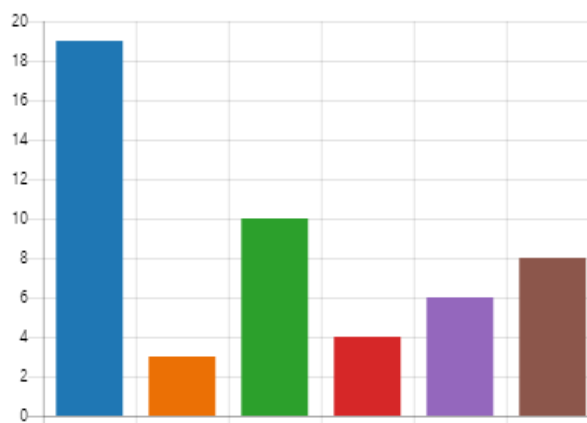
- Eje temático III: Transformación Digital

1. DIMENSIÓN DEL SABER SER:

El 38% de la población encuestada (19 funcionarios) manifiesta que la **comunicación y lenguaje tecnológico** 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 20% (10 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **ética en el contexto digital y de manejo de datos** en este eje.

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

Comunicación y lenguaje tecn...	19
Creatividad	3
Ética en el contexto digital y d...	10
Manejo del tiempo	4
Pensamiento sistémico	6
Trabajo en equipo	8

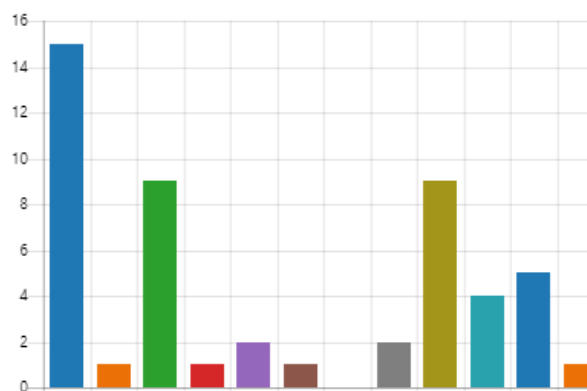


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2022 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

b. DIMENSIÓN DEL SABER HACER:

El análisis de la muestra evidencia que, 15 funcionarios (30% de los encuestados) manifiestan que su tema de interés está relacionado con la **automatización de procesos** para la toma de decisiones. Seguido del 18% de la población encuestada que manifiesta su interés por el **mejoramiento de la comunicación y la operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas**.

Automatización de procesos.	15
Minimización de costos.	1
Mejoramiento de la comunica...	9
Ruptura de fronteras geográfi...	1
Maximización de la eficiencia.	2
Incrementos sustanciales en la...	1
Atención de mayor calidad, op...	0
Instrumentos de georreferenci...	2
Operación de sistemas de info...	9
Análisis de datos para territori...	4
Seguridad digital	5
Interoperabilidad	1

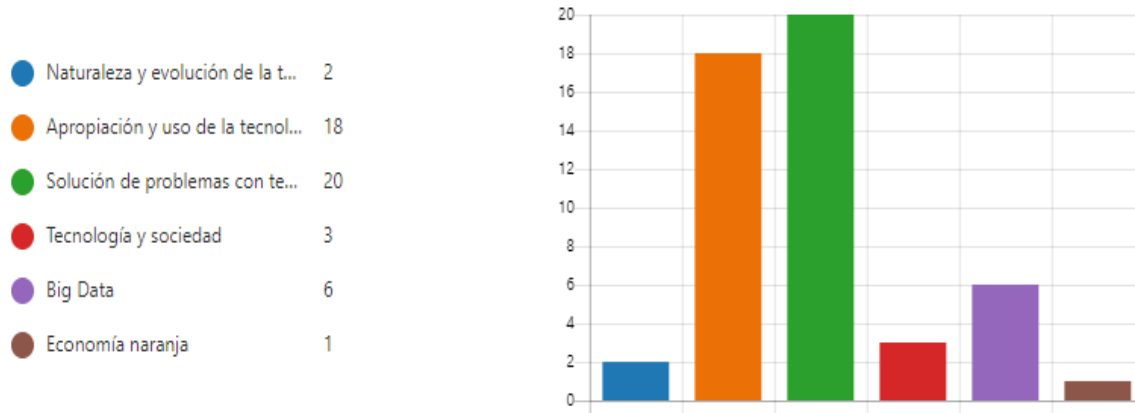


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2022 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

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

c. DIMENSIÓN DE LOS SABERES:

En esta dimensión, la población encuestada muestra una inclinación significativa frente a las capacitaciones relacionadas con la **solución de problemas con tecnologías**, lo cual evidencia la importancia que tiene este tema para el 40% (20 funcionarios). Este tema, seguido del relacionado con la **apropiación y uso de la tecnología** en un 36%, 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 2022 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

- Eje temático IV: Probidad y ética de lo público

a. DIMENSIÓN "PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS":

El 48% de la población encuestada (24 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 30% (15 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía** en este eje.

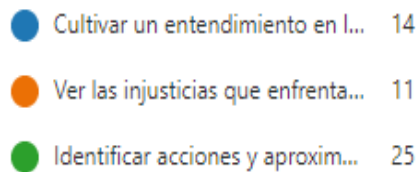


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2022 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

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

b. DIMENSIÓN "EMPATÍA Y SOLIDARIDAD"

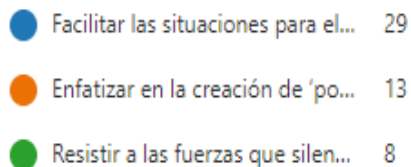
El 50% de la población encuestada (25 funcionarios) manifiestan que **Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales** es una de las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 28% (14 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales** en este eje.



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

c. DIMENSIÓN "AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN"

El 58% de la población encuestada (29 funcionarios) manifiestan que **Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas y Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as) en los procesos de acción colectiva** son las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia; esta última con el 26% de los encuestados (13 (funcionarios).



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

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

d. DIMENSIÓN "COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO"

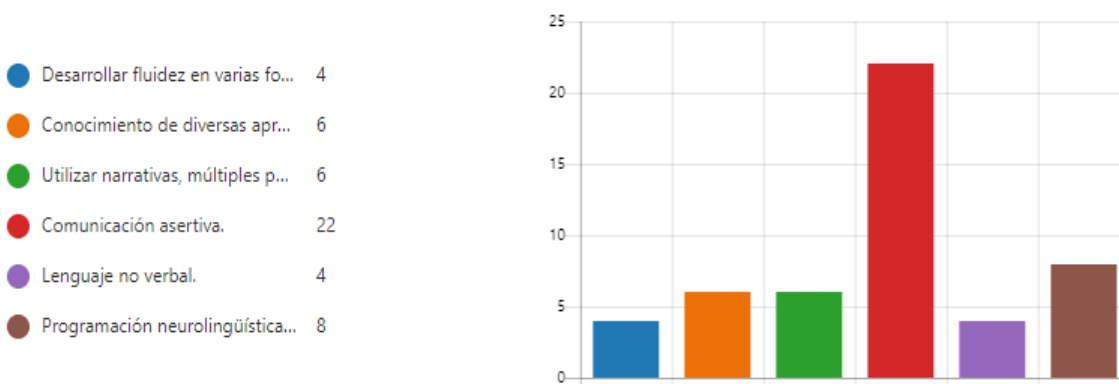
El 46% de la población encuestada (23 funcionarios) manifiestan que el **Código de integridad** es una de las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 20% (10 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **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** en este eje.



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

e. DIMENSIÓN "ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN"

El 44% de la población encuestada (22 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 16% (8 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **programación neurolingüística asociada al entorno público** en este eje.

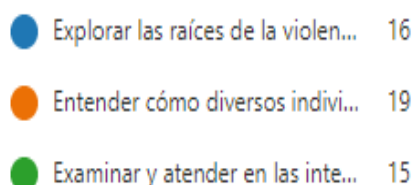


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2022 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

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

f. DIMENSIÓN "HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO"

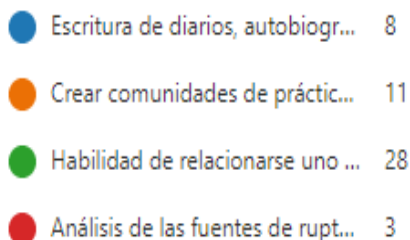
El 38% de la población encuestada (19 funcionarios) manifiestan que **Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz** es una de las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 32% (16 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.



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

g. DIMENSIÓN "PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA"

El 56% de la población encuestada (28 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 22% (11 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.



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

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

5. 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 4 dependencias (Gerencia de Etnias, Gerencia de Mujer y Género, Gestión de Tecnologías de la Información y Gestión de Talento Humano) 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 Gerencia de Etnias debe fortalecer las competencias laborales de sus colaboradores en temas como formulación de proyectos, ciclo de políticas públicas (formulación implementación y evaluación), sistemas y análisis de datos e información, resolución de conflictos y rutas de fortalecimiento de organizaciones sociales y SIGPARTICIPO.
- B. Respecto a la Gerencia de Mujer y Género se pudo evidenciar que debe fortalecer las competencias laborales de sus colaboradores en temas como el lenguaje claro e incluyente, comunicación asertiva, la política de protección de datos, operación de sistemas de datos e información, plataformas tecnológicas, análisis y solución de problemas, planeación y gestión para la presentación de informes y el ciclo de las políticas públicas (formulación, implementación y evaluación), formulación de proyectos y SIGPARTICIPO.
- C. En cuanto a la oficina de Gestión de Tecnologías de la Información se pudo establecer que debe fortalecer las competencias laborales de sus colaboradores en temas como innovación, lenguaje claro, comunicación asertiva, trabajo en equipo, uso y apropiación de tecnologías, automatización de procesos, procesamiento y analítica de datos, bigdata, trabajo en equipo, SIGPARTICIPO y MIPG.
- D. Por su parte, la oficina de gestión de Talento Humano identificó que el equipo debe fortalecer sus competencias laborales en gestión del cambio, formulación de proyectos, gestión del conocimiento y la innovación, comunicación asertiva, trabajo en equipo, uso y apropiación de tecnologías, automatización de procesos, procesamiento y analítica de datos, SIGPARTICIPO y MIPG.

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, la evaluación de la oficina de control interno 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 el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, SIGPARTICIPO, la articulación institucional, contratación, uso y manejo de los sistemas de información, comunicación asertiva, liderazgo, trabajo en equipo, lenguaje claro e incluyente, análisis y resolución de problemas con tecnologías, gerencia de proyectos, servicio al ciudadano, código de

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

**IDPAC**

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

integridad, automatización de procesos, planificación y organización, manejo del tiempo, formulación de indicadores, resolución de conflictos, presentación de informes, el ciclo de las políticas públicas (formulación, implementación y evaluación), gestión documental, 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.

6. 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: Inducción y reintroducción de personal, la implementación del pacto contra el racismo y la discriminación, Ambientes Laborales Inclusivos y socialización Directiva 005 del 2021 (Lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del Talento Humano y la vinculación en el Distrito Capital, Conceptos básicos en gestión documental - Tablas de Retención Documental, Importancia de la Gestión Documental - TRD e instrumentos archivísticos, Conservación y acciones de primeros auxilios en la documentación, Aspectos básicos de la conservación documental, Manual de Funciones y competencias laborales y Situación Administrativa de encargo; liderazgo adaptativo, teletrabajo, servicio al ciudadano, Sistema Distrital para la Gestión de peticiones ciudadanas, trámite de modificaciones contractuales, Importancia de las cotizaciones en los procesos de contratación, liquidaciones, proceso administrativo sancionatorio, apoyo a la supervisión, lineamientos objetos contractuales 2022, fundamentos Jurídicos, Administrativos de la herramienta "Matriz para la Vigilancia del Cumplimiento Normativo de la Ley 1712 de 2014, Mesa de ayuda - Formatos: Informe de Ejecución contractual y Certificado de supervisión, requisitos para la solicitud de pagos en la tesorería IDPAC, aclaración de dudas en plataforma ORFEO y el Instructivo de Solicitud Reservas Espacios Físicos.

EJECUCIÓN

Presupuesto Disponible

Con el propósito de desarrollar el programa de Formación y Capacitación de la vigencia 2022 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.

CONCEPTO	PRESUPUESTO DISPONIBLE
Formación y Capacitación 2022	\$ 63.603.000

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

INDICADORES

Los indicadores son herramientas que permiten establecer el cumplimiento y logro de la misión, objetivos y metas del proceso de Gestión de Talento Humano. En este sentido, los indicadores formulados para la medición del Plan Institucional de Capacitación han sido diseñados en términos de la actualización de la caracterización y la gestión operativa - administrativa del proceso, a saber:

ACTIVIDADES FUNDAMENTALES DE PROCESO	OBJETIVO OPERATIVO DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR	CÁLCULO DE INDICADOR	META
Inducción al personal	Evaluar los conceptos entregados en la inducción	% colaboradores con calificación superior	N° colaboradores que obtienen una calificación superior al 80% / N° total de colaboradores evaluados en la inducción *100	80%
Capacitación al personal	Cobertura de la capacitación	% cobertura de la capacitación	N° funcionarios capacitados / N° total de funcionarios *100	80%

Fuente: Gestión de Talento Humano – Caracterización del proceso (Código: IDPAC-GTH-CA-01 Versión: 03)

Una vez realizada la medición correspondiente, el proceso de Gestión de Talento Humano entregará información periódica sobre el comportamiento de la gestión mediante la herramienta de planeación SIG-PARTICIPO, permitiendo de esta manera mayor eficiencia en la asignación de recursos y generando confianza en el desempeño de los (as) funcionarios (as) destinatarios (as) del Plan Institucional de Capacitación.

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:



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022 DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACION Y ACCION COMUNAL - IDPAC

Convenciones:	PROGRAMADO	P	REALIZADO				R	APLAZADO				A	CANCELADO				C																																																
PLANEACIÓN	RESPONSABLES EJECUCIÓN	dic-21				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE															
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																				
Aplicar las encuestas de satisfacción e impacto de la capacitación hecha en la vigencia 2021 y la encuesta de necesidades/ diagnóstico de capacitación 2022.	Profesional Talento Humano	R	R	R		R	R	R	R																																																								
Realizar el Plan Institucional de Capacitación con base en los resultados arrojados por la encuesta de satisfacción e impacto de la capacitación hecha en la vigencia 2021 y la encuesta de necesidades/ diagnóstico de capacitación 2022.	Profesional Talento Humano					R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R																																																	
Realizar el reporte de los indicadores asociados al PIC en el SIGPARTICIPO	Profesional Talento Humano					R				R					R			P				P				P				P				P				P				P				P			P																
Solicitud de diligenciamiento y seguimiento de las fichas de capacitación interna a todas las dependencias del IDPAC	Profesional Talento Humano						R	R	R	R	R	R	R		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P																
Construcción de una base de datos que incluya toda la información de las capacitaciones realizadas por los funcionarios durante la vigencia.	Profesional Talento Humano														P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P																
CAPACITACIÓN EXTERNA		CRONOGRAMA																																																															
GESTIÓN	RESPONSABLES EJECUCIÓN	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE															
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																
Elaborar los documentos que recogen la evaluación del PIC vigencia 2021 y Planeación PIC 2022	Profesional Talento Humano					R	R	R	R	R	R	R	R	P	P	P	P																																																
Elaboración de los términos de referencia (ficha técnica) para la contratación de las capacitaciones externas.	Profesional Talento Humano																				P	P	P	P	P																																								
Realizar el proceso contractual	Gestión Contractual																								P	P	P	P	P	P	P	P																																	
Desarrollo de las capacitaciones - ejecución PIC (Ejes: Gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital, probidad y ética de lo público)	Institución educativa contratada																																				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P																
Gestión de capacitaciones o cursos externos gratuitos	Entidades públicas de orden distrital y nacional						R	R	R	R	R	R		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P																
Aplicar la encuesta de satisfacción e impacto de las capacitaciones 2022	Profesional Talento Humano																																																						P										
Aplicar la encuesta de necesidades de capacitación para la vigencia 2023	Profesional Talento Humano																																																						P										
Realizar mesas de trabajo con las dependencias para establecer el enfoque de las temáticas del PIC a contratar.	Profesional Talento Humano																	P	P	P	P	P																																											

Elaboró: Briyith Alejandra Castellanos Herrera – Proceso de Gestión de Talento Humano
Revisó: Luz Angela Buitrago Duque – Proceso de Gestión de Talento Humano

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LA 020 - 2023

CAPACITACIÓN INTERNA		CRONOGRAMA																																																			
GESTION	RESPONSABLES EJECUCIÓN	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Socialización e implementación del pacto contra el racismo y la discriminación racial	Gerencia de Etnias																																																				
Acciones internas para Ambientes Laborales Inclusivos y socialización Directiva 005 del 2021 (Lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del Talento Humano y la vinculación en el Distrito Capital).	Gerencia de Mujer y Género																																																				
Conceptos básicos en gestión documental - Tablas de Retención Documental	Gestión documental																																																				
Importancia de la Gestión Documental - TRD e instrumentos archivísticos	Gestión documental																																																				
Conservación y acciones de primeros auxilios en la documentación	Gestión documental																																																				
Aspectos básicos de la conservación documental	Gestión documental																																																				
Manual de Funciones y competencias laborales y Situación Administrativa de encargo	Gestión de Talento Humano																																																				
Liderazgo Adaptativo	Subdirección de Asuntos Comunales																																																				
Chala Informativa Teletrabajo IDPAC	Gestión de Talento Humano																																																				
Servicio al ciudadano	Atención a la ciudadanía																																																				
Administradores- Sistema Distrital para la Gestión de peticiones ciudadanas	Atención a la ciudadanía																																																				
Reportes del Sistema Distrital para la gestión de peticiones ciudadanas	Atención a la ciudadanía																																																				
Manejo operativo del Sistema Distrital para la Gestión de peticiones ciudadanas	Atención a la ciudadanía																																																				
Socialización de las TRD y diligenciamiento del FUID	Gestión documental																																																				
Trámite de modificaciones contractuales	Gestión contractual																																																				
Importancia de las cotizaciones en los procesos de contratación	Gestión contractual																																																				
Liquidaciones	Gestión contractual																																																				
Proceso administrativo sancionatorio	Gestión contractual																																																				
Apoyo a la supervisión	Gestión contractual																																																				
Lineamientos objetos contractuales 2022	Gestión documental																																																				
Capacitación Fundamentos Jurídicos, Administrativos de la herramienta "Matriz para la Vigilancia del Cumplimiento Normativo de la Ley 1712 de 2014	Oficina Asora de Planeación																																																				
Mesa de ayuda - Formatos: Informe de Ejecución contractual y Certificado de supervisión, requisitos para la solicitud de pagos en la tesorería IDPAC	Tesorería																																																				
Aclaración de dudas ORFEO	Gestión documental																																																				
Capacitación: Instructivo Solicitud Reservas Espacios Físicos	Gestión de Tecnologías de la Información																																																				

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	RESPONSABLES EJECUCIÓN	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
Realización de jornadas de inducción y reinducción de personal	Gestión de Talento humano								R				R																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										</

Sede Principal: Avenida Calle 22 # 68C-51
Teléfono PBX: (57) (1) 2417900 - 2417930
www.participacionbogota.gov.co
Código Postal: 110311

ANEXOS

Anexo 1 – Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional -DNAO- 2022:

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.