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

CONSTRUYENDO LA FELICIDAD

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO SEGURIDAD Y CONVIVENCIA Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal	**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:		**VERSIÓN**	
ELABORÓ	**REVISÓ**	**APROBÓ**	
Briyith Alejandra Castellanos Herrera	Luz Ángela Buitrago Duque	PabPablo lo César Pacheco Rodriguez	
Profesional Universitario – TH	Profesional Universitario – TH	Secretario General	
FECHA	**FECHA**	**FECHA**	
01/2021	10/2021	01/2021	

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
VERSIÓN	**FECHA**	**ÍTEM MODIFICADO – DESCRIPCIÓN**
01	01/2020	Versión inicial del documento.
02	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	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.

Contenido

IMPLEMENTACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 3
ALCANCE 3
CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN 3
METODOLOGÍA 5
ENFOQUE METODOLÓGICO 6
ANÁLISIS DE RESULTADOS 7
PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN 7
PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS 7
EJECUCIÓN 22
PRESUPUESTO DISPONIBLE 22
INDICADORES 22
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 24

IMPLEMENTACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Los planes de formación y capacitación son vitales para el desarrollo del personal en las organizaciones, de modo que, los objetivos que se establezcan para su ejecución, así como los criterios con que se seleccionan las actividades a implementar, deben basarse en las necesidades reales de los servidores.

ALCANCE

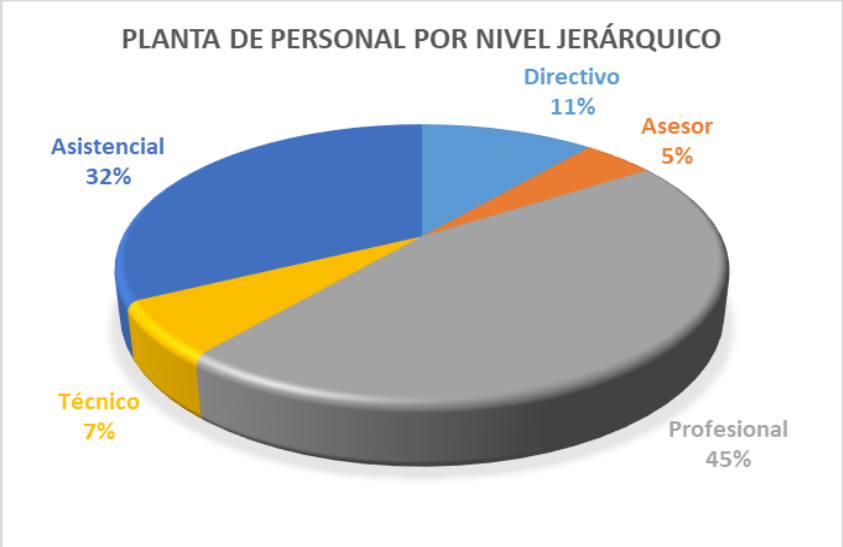
Los beneficiarios del presente Plan Institucional de Capacitación son los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción y los vinculados mediante nombramiento provisional del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, conforme a lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019.

Adicional, los servidores se beneficiarán de los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñan.

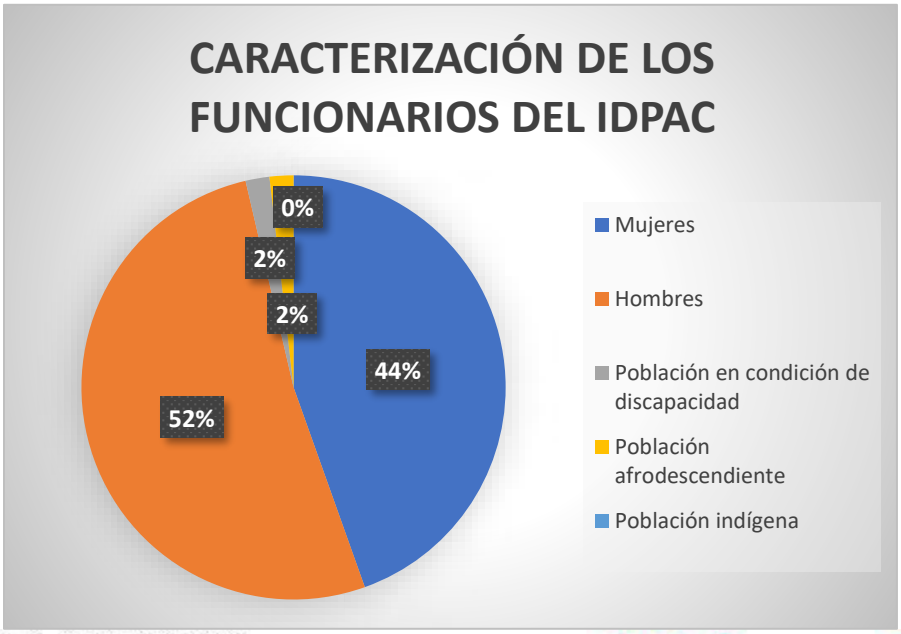
CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

El Instituto en este momento cuenta con una planta de personal conformada por (108) servidores públicos, distribuidos por niveles de la siguiente manera:

NIVEL JERÁRQUICO	No. DE CARGOS
Directivo	12
Asesor	5
Profesional	49
Técnico	7
Asistencial	35
TOTAL	**108**



CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DEL IDPC	
Mujeres	49
Hombres	57
Población en condición de discapacidad	2
Población afrodescendiente	2
Población indígena	0



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 40 (37%) de los 108 servidores y servidoras de la planta de personal de la entidad.

b. Técnicas y herramientas usadas: Se realizó una encuesta enfocada al sujeto o a las necesidades de capacitación individual, la cual 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 la público) del PNF (Plan Nacional de Formación y Capacitación) en cuanto a 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.
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.
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).

c. Insumos utilizados: La Secretaría General - Talento Humano solicitó mediante Circular Interna No. 001 de 2020 enviada a todos los subdirectores, jefes de oficina y gerentes de la entidad, la información correspondiente a las necesidades de capacitación evidenciadas para cada dependencia, en pro del mejoramiento y

fortalecimiento de las competencias de los servidores en el ejercicio de la función pública y de la gestión y transferencia del conocimiento.

ENFOQUE METODOLÓGICO

De conformidad con lo estipulado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, el cual define un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público. 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.

A continuación, se presentan las características de los principales enfoques pedagógicos utilizados en los procesos de aprendizaje organizacional.

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 en virtuales 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

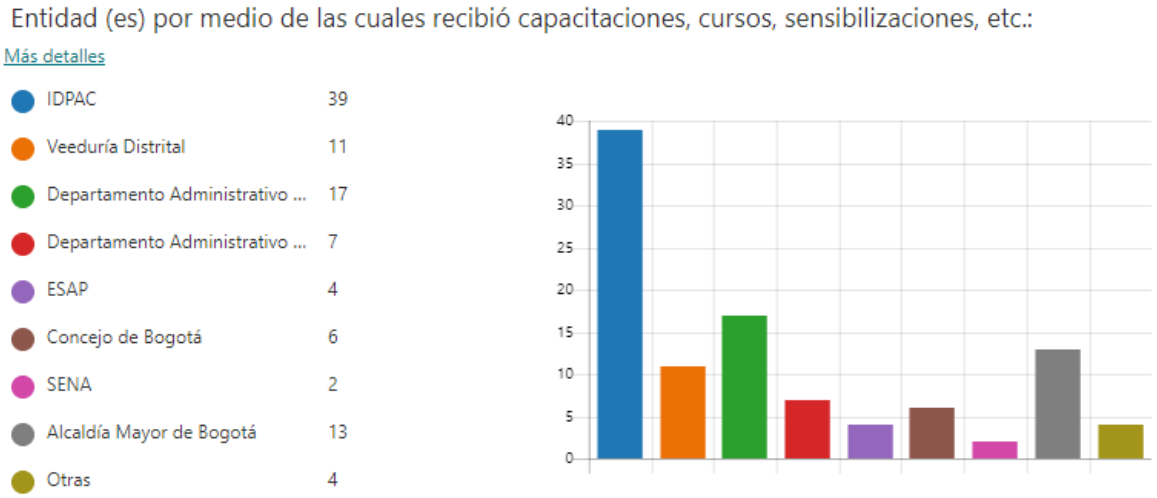
Una vez recolectada la información de la encuesta de satisfacción de la capacitación - vigencia 2020, la encuesta de necesidades de capacitación individual o enfocada al sujeto – vigencia 2021 y el diagnóstico de necesidades de capacitación a partir de los objetivos estratégicos e institucionales de cada área – vigencia 2021; 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 2021.

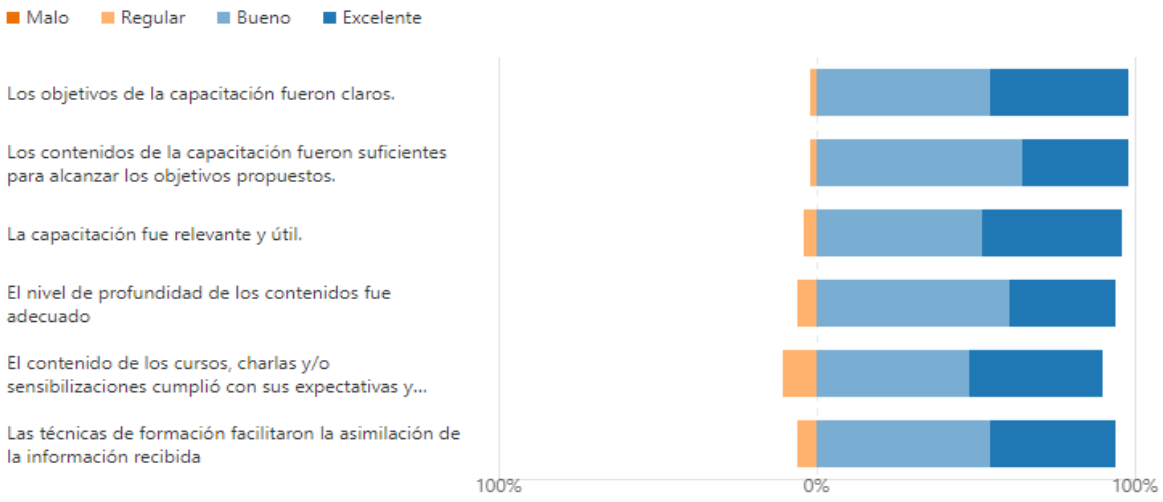
PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

De acuerdo con el análisis de los datos obtenidos en las encuestas de satisfacción e impacto de la capacitación de la vigencia 2020, se evidencia la siguiente información:

1. Los funcionarios cómo contratistas participaron principalmente de las capacitaciones y/o sensibilizaciones impartidas al interior del IDPAC en un 81% de asistencia, sin restar importancia a las capacitaciones y/o sensibilizaciones desarrolladas por otras entidades públicas del orden nacional y distrital.

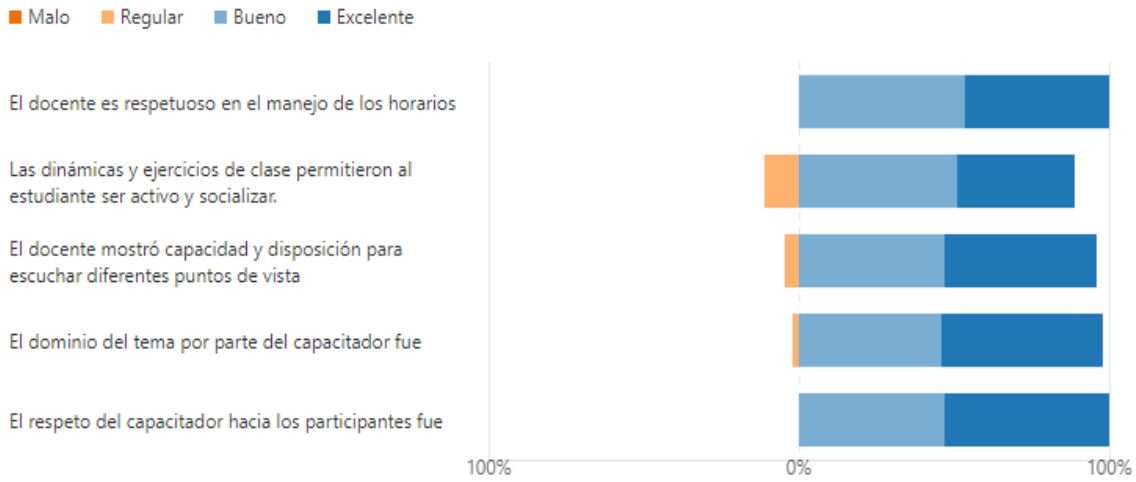


2. Por medio de la encuesta de satisfacción e impacto de la capacitación como instrumento de recolección de información, también se pudo establecer que los objetivos, contenidos, relevancia, profundidad y las técnicas de formación fueron calificadas como "buenas" con un 60% por los participantes.

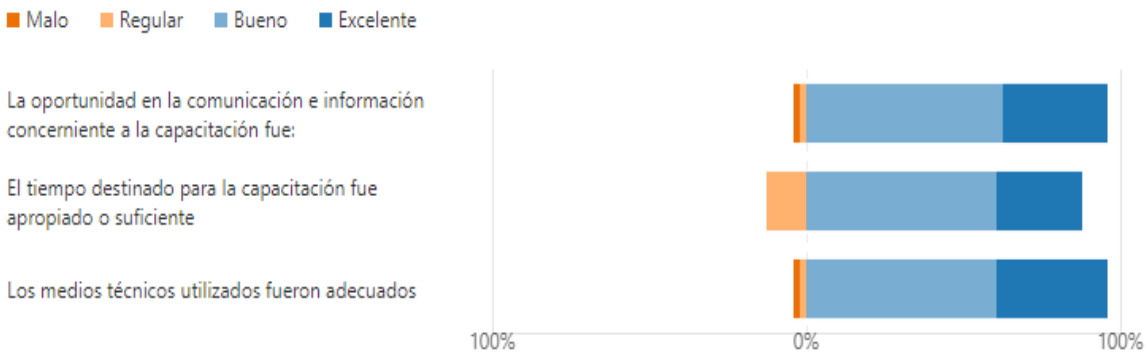


3. En la calificación realizada al Plan Institucional de Capacitación, se pudo evidenciar que los docentes y sus cualidades en cuanto al dominio de los temas, dinámicas de

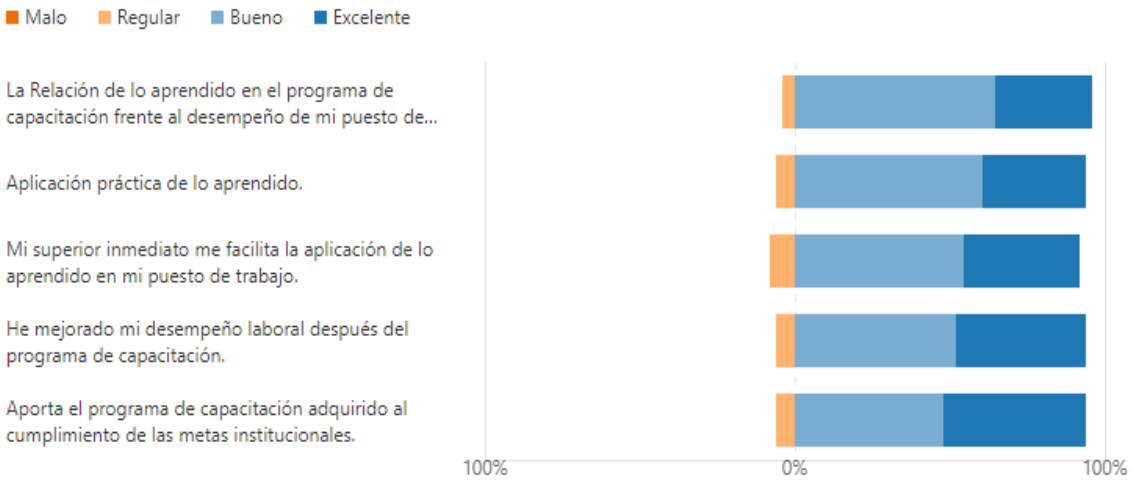
clase y trato en términos del respeto fueron calificados como "excelentes" con un 53% por parte de los participantes.



4. En términos de la relación entre la comunicación de la capacitación, el tiempo destinado a la misma y los medios técnicos utilizados, los participantes calificaron como "bueno" en un 62%.



5. Respecto de la relación entre lo aprendido y su aplicación práctica en el puesto de trabajo, los participantes calificaron con un 60% de favorabilidad este ítem.



6. Los temas en que los funcionarios cómo contratistas manifiestan su interés en profundizar son principalmente: Manejo de sistemas de Datos (manejo de office) y Software, manejo de plataformas digitales, auditorías internas, conflictos de interés, manejo del tiempo, gobierno abierto, comunicación asertiva y MIPG.

7. Respecto a las sugerencias hechas al Plan Institucional de Capacitación, los encuestados principalmente mencionan: que se debe es importante realizar capacitaciones relacionadas con las plataformas del IDPAC como el SIGPARTICIPO, comunicar las capacitaciones con más tiempo de antelación, entre otros.

Ahora bien, de acuerdo con el análisis de los datos obtenidos de las encuestas de necesidades de capacitación individual o enfocado al sujeto, por cada uno de los ejes temáticos se evidencia la siguiente información:

a. Necesidades de Capacitación Externa:

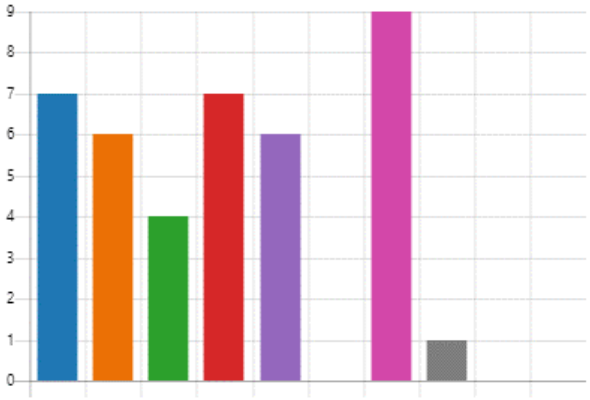
Eje temático I: Gestión del conocimiento y la innovación

1. DIMENSIÓN DEL SABER SER:
El 22.5% de la población encuestada (9 funcionarios) manifiestan que **la comunicación asertiva** es una de las temáticas que mejor representa 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 17.5% (7 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en temas de **orientación al servicio y trabajo en equipo** en este eje.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión del "SABER SER".

Más detalles

Orientación al servicio	7
Cambio cultural para la experi...	6
Flexibilidad y adaptación al ca...	4
Trabajo en equipo	7
Gestión por resultados	6
Formas de interacción	0
Comunicación asertiva	9
Diseño centrado en el usuario	1
Gestión del cambio	0
Ética en la explotación de datos	0



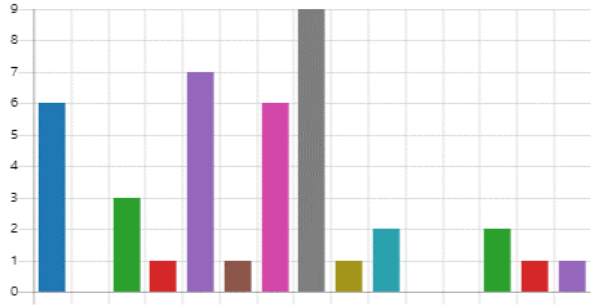
2. DIMENSIÓN DEL SABER HACER:

El análisis de la muestra evidencia que, 9 funcionarios (22.5% de los encuestados) manifiestan que su tema de interés está relacionado con **las técnicas y métodos de redacción de textos institucionales**. Seguido del 17.5% de la población encuestada que manifiesta su interés por la capacitación en **Gestión de la información**.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión del "SABER HACER".

Más detalles

Administración de datos	6
Administración del conocimie...	0
Gestión de aprendizaje institu...	3
Planificación y organización d...	1
Gestión de la información	7
Mecanismos para la medición ...	1
Técnicas y métodos de investi...	6
Técnicas y métodos de redacci...	9
Instrumentos estadísticos	1
Big Data	2
Competitividad e innovación	0
Economía naranja	0
Análisis de indicadores y esta...	2
Pensamiento de diseño	1
Diseño de servicios	1



3. 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 35% (14 funcionarios). Este tema, seguido del relacionado con las **estrategias para la generación y promoción del conocimiento** en un 15%, lo cual resulta importante para el ejercicio del rol público en cuanto a la visión y planeación estratégica de la entidad.

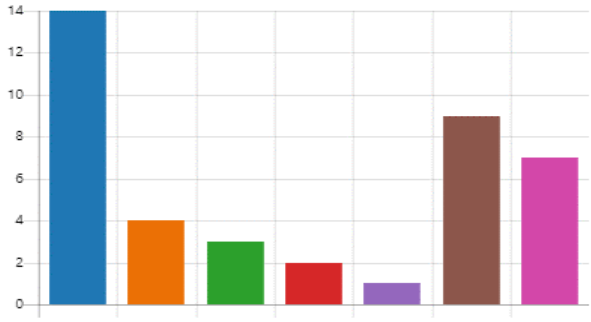
Eje temático II: Creación de valor público

1. DIMENSIÓN DEL SABER SER:

El 35% de la población encuestada (14 funcionarios) manifiesta que **la participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas** es una de las temáticas que mejor representa la Formación y Capacitación en Valor Público en cuanto al funcionamiento de la administración pública 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 22.5% de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **lenguaje claro** en este eje.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión del "SABER SER".

Más detalles

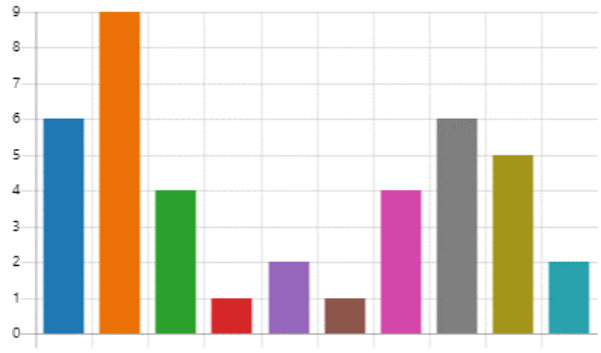


2. DIMENSIÓN DEL SABER HACER:

El análisis de la muestra evidencia que, 9 funcionarios (22.5% de los encuestados) manifiestan que su tema de interés está relacionado con 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. Seguido del 15% de la población encuestada que manifiesta su interés por la **evaluación de políticas públicas y el Desarrollo de procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI)**.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión del "SABER HACER".

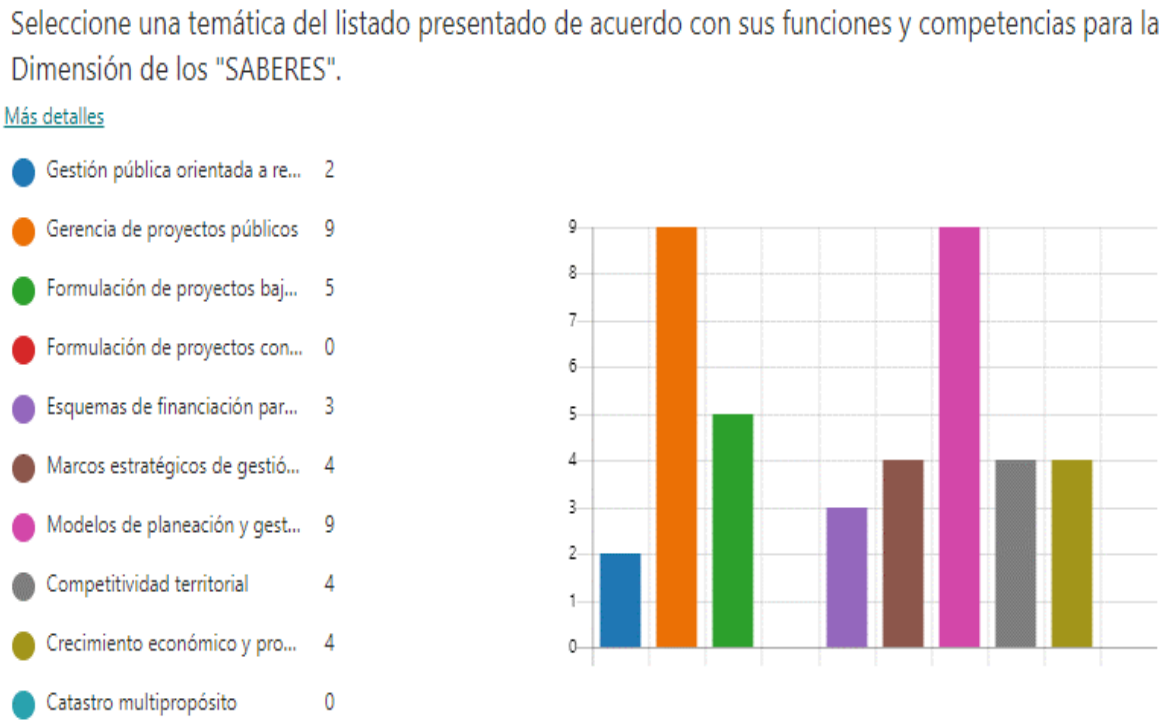
Más detalles



3. 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 la **Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)** en un 12.5%, 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.



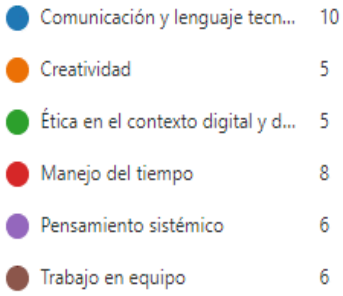
Eje temático III: Transformación Digital

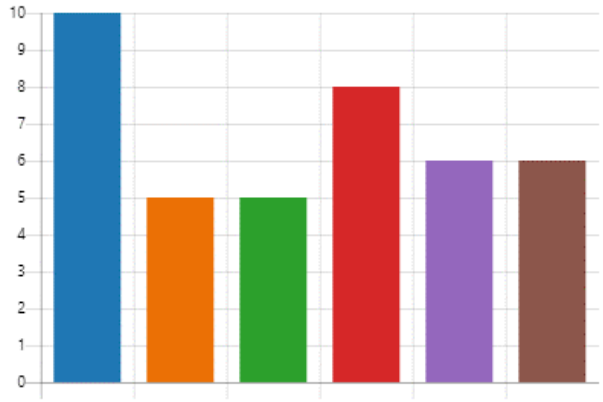
1. DIMENSIÓN DEL SABER SER:

El 25% de la población encuestada (10 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 15% de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **manejo del tiempo** en este eje.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión del "SABER SER".

Más detalles



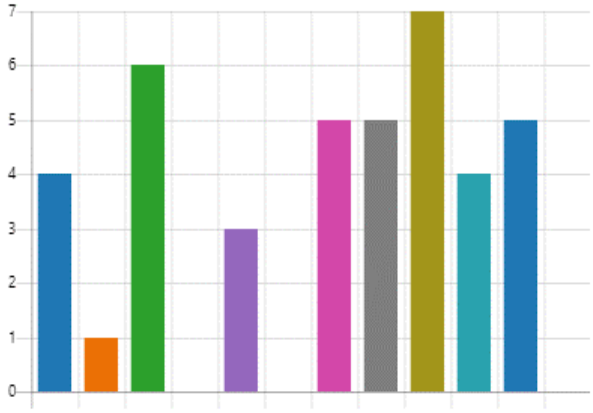


2. DIMENSIÓN DEL SABER HACER:

El análisis de la muestra evidencia que, 7 funcionarios (17.5% de los encuestados) manifiestan que su tema de interés está relacionado con la **operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas** para la toma de decisiones. Seguido del 15% de la población encuestada que manifiesta su interés por el **mejoramiento de la comunicación**.

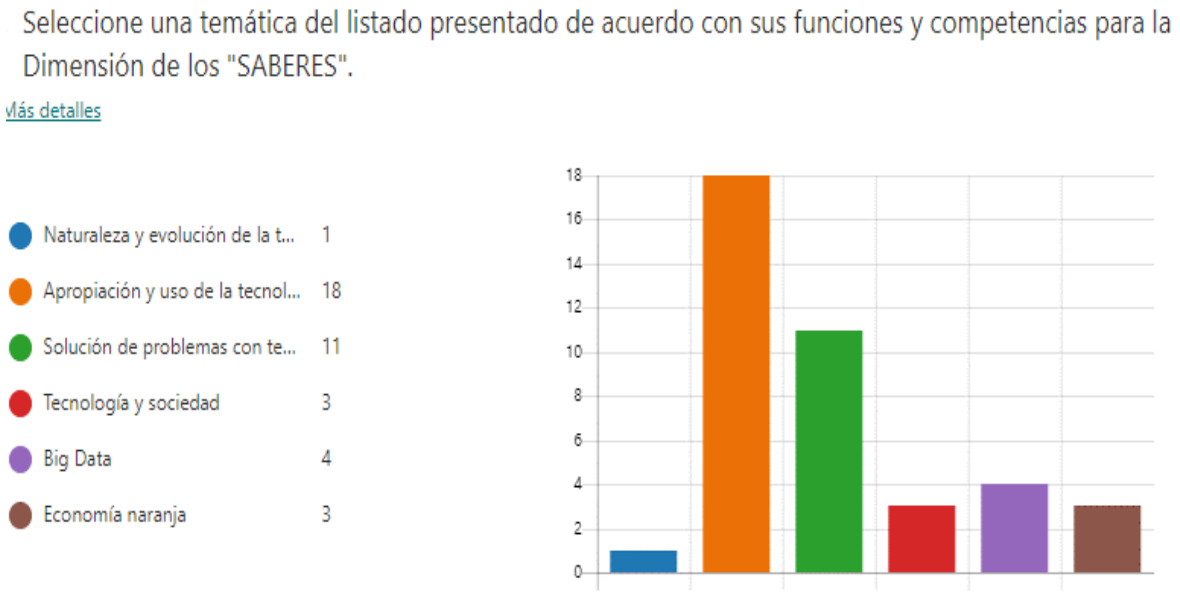
Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión del "SABER HACER".

Más detalles



3. 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 45% (18 funcionarios). Este tema, seguido del relacionado con la **Solución de problemas con tecnologías** en un 27.5%, 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.



Eje temático IV: Probidad y ética de lo público

1. DIMENSIÓN "PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS":

El 55% de la población encuestada (22 funcionarios) manifiestan que **indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía** 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 27.5% (11 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación** en este eje.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión del "PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁILISIS".

Más detalles

2. DIMENSIÓN "EMPATÍA Y SOLIDARIDAD"

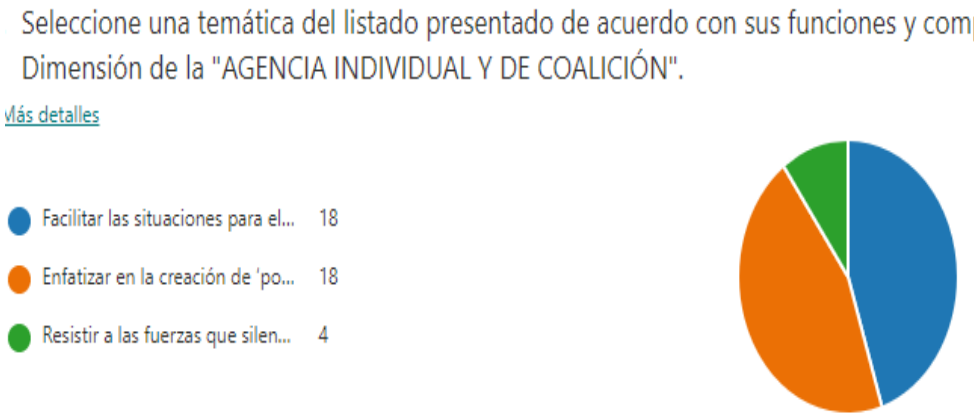
El 62.5% de la población encuestada (25 funcionarios) manifiestan que **Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales** es una de las temáticas que mejor representa la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia. Por lo tanto, es la temática que mejor representa el gusto de los funcionarios. Por su parte, y en segunda instancia, el 30% (12 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)** en este eje.

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión de la "EMPATÍA Y SOLIDARIDAD".

Más detalles

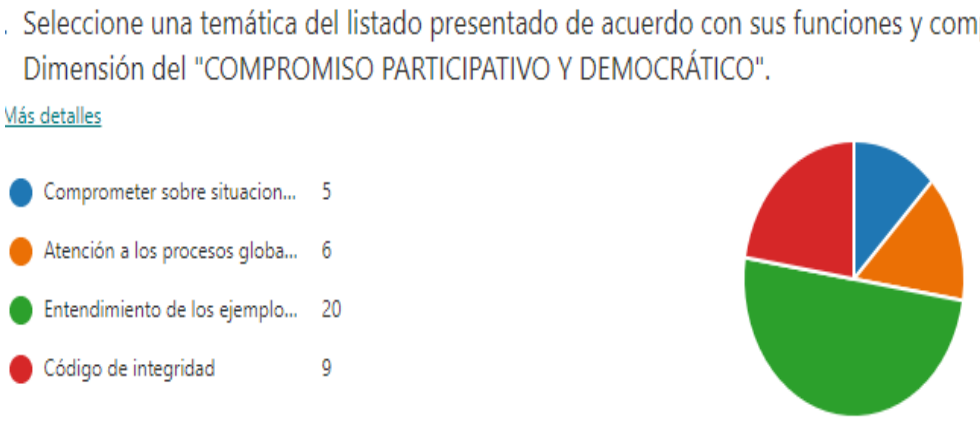
3. DIMENSIÓN "AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN"

El 45% de la población encuestada (18 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.



4. DIMENSIÓN "COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO"

El 50% de la población encuestada (20 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 22.5% (9 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema **de programación neurolingüística asociada al entorno público** en este eje.

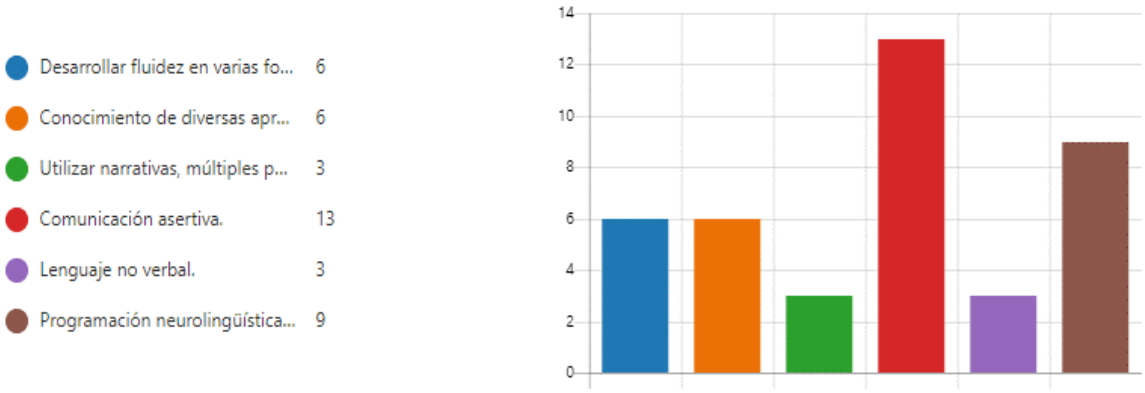


5. DIMENSIÓN "ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN"

El 32.5% de la población encuestada (13 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 22.5% (9 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **código de integridad** en este eje.

. Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión de las "ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN".

Más detalles



6. DIMENSIÓN "HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO"

El 55% de la población encuestada (22 funcionarios) manifiestan que **Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales** 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 37.5% (15 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz** en este eje.

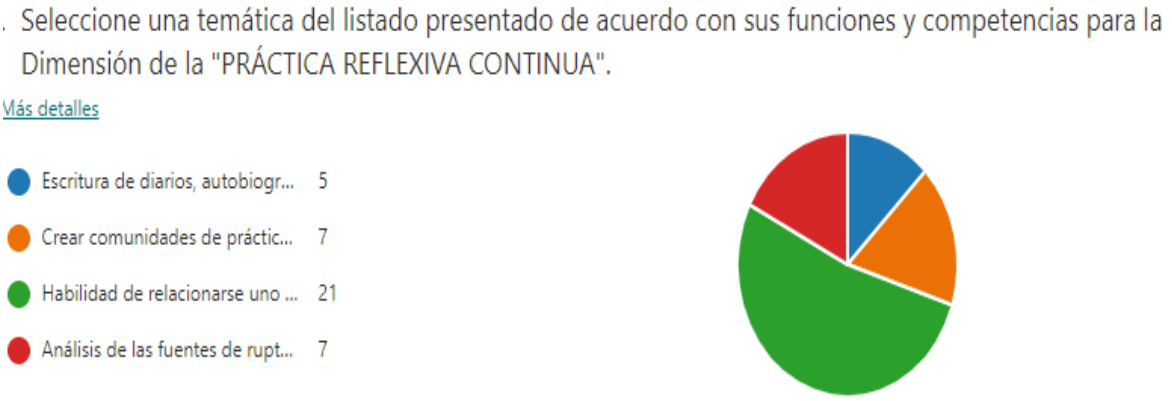
. Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión de las "HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO".

Más detalles

7. DIMENSIÓN "PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA"

El 52.5% de la población encuestada (21 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 37.5% (15 funcionarios) de la muestra prefiere ser capacitado en el tema de **Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo y el Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística** en este eje.



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, se evidencia que participaron 6 dependencias (Gerencia de Escuela de la Participación, Oficina de Control Interno, Subdirección de Promoción de la Participación, Gerencia de Etnias, Gerencia de Mujer y Género, Oficina Asesora de Planeación) de las que se obtuvo la siguiente información:

1. Una vez aplicados los instrumentos de recolección de información respecto de las necesidades organizacionales e individuales se evidencia que la Gerencia de Escuela de la Participación 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 y el modelo integrado de planeación y gestión.

2. Respecto a la oficina de control interno se pudo evidenciar que debe fortalecer las competencias laborales de sus colaboradores en temas como la normatividad internacional, modelos, procesos y procedimientos existentes sobre las auditorías internas, el modelo integrado de planeación y gestión, la medición de riesgos, formulación de indicadores, presentación de informes orales y/o escritos (redacción de textos institucionales) y la gestión documental.

3. En cuanto a la subdirección de promoción de la participación se pudo establecer que debe fortalecer las competencias laborales de sus colaboradores en temas como el modelo integrado de planeación y gestión, la medición de riesgos, formulación de indicadores y la gestión documental.

4. 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 gestión documental, enfoque diferencial, sistemas y análisis de datos e información, creación de procesos y procedimientos.

5. Por su parte, la Gerencia de Mujer y Género 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 y el modelo integrado de planeación y gestión.

6. Respecto a la Oficina asesora de Planeación se evidenció que debe fortalecer las competencias laborales de sus colaboradores en temas como el modelo integrado de planeación y gestión, formulación de indicadores, administración de riesgos, resolución de conflictos y adaptación al cambio.

Con todo lo anterior, se puede decir que, existen necesidades y expectativas de capacitación que son transversales a todas las dependencias las cuales deben ser atendidas de manera interna o externa (contratada o gratuita), tales como el modelo integrado de planeación y gestión, el uso y manejo de los sistemas de información, la comunicación asertiva y el análisis y resolución de problemas.

b. Necesidades 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, entre los que se encuentran temas cómo: asistencia técnica local en presupuestos participativos, las competencias de la subdirección de Asuntos Comunales y

legislación comunal, el lenguaje incluyente y de género, la gestión documental, el derecho a la participación ciudadana, el manejo de la herramienta SIG-PARTICIPO, y los contenidos accesibles de la página de Transparencia.

EJECUCIÓN

PRESUPUESTO DISPONIBLE

Con el propósito de desarrollar el programa de Formación y Capacitación para la vigencia 2021, todos los gastos que ocasione el cumplimiento del Programa de Formación y Capacitación se imputarán al código presupuestal 3-3-1-02-14 del rubro denominado Capacitación del presupuesto de gastos de la vigencia 2021, el cual cuenta con un presupuesto disponible para el año 2021 de SESENTA Y UN MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS ($61.750.000).

CONCEPTO	PRESUPUESTO DISPONIBLE
Formación y Capacitación 2020	$61.750.000

INDICADORES

Los indicadores son factores 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:

 # de funcionarios capacitados / # total de funcionarios * 100

 # de actividades de capacitación realizadas / # de actividades de capacitación planeadas * 100

 # de actividades de inducción y reinducción realizadas / # de actividades de inducción y reinducción planeadas * 100

 # de colaboradores que obtienen una calificación superior al 80% / # total de colaboradores evaluados en la inducción * 100

Una vez realizada la medición correspondiente, el proceso de Gestión de Talento Humano entregará información regular sobre la calidad 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 funcionarios destinatarios del Plan Institucional de Capacitación.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021 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	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
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 2020 y la encuesta de necesidades/ diagnóstico de capacitación 2021.	Profesional Talento Humano		P	P																																										
Realizar el reporte del PIC en el SIGPARTICIPO	Profesional Talento Humano							P				P				P				P				P				P				P				P				P				P			
Realizar el reporte de los indicadores asociados al PIC en el SIGPARTICIPO	Profesional Talento Humano							P				P				P				P				P				P				P				P				P				P			
Revisión de formatos y procedimientos de Capacitación	Profesional Talento Humano					P								P								P								P								P							

CAPACITACIÓN EXTERNA GESTIÓN	RESPONSABLES EJECUCIÓN	CRONOGRAMA																																													
		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
Firma del acta de inicio del contrato interadministrativo 1007/2020	UNAL - IDPAC			P																																										
Elaborar los documentos que recogen la evaluación del PIC vigencia 2020 y Planeación PIC 2021	Profesional Talento Humano			P	P	P	P																																								
Primera reunión entre el IDPAC y la UNAL en el marco del convenio interadministrativo 1007/2020	UNAL - IDPAC			P																																										
Elaboración del cronograma y propuesta metodológica contrato interadministrativo 1007/2020	UNAL					P																																								
Construcción de las fichas técnicas de cada curso contratado, contenidos, docentes, etc.	UNAL					P																																								
Convocatoria de inscripción de funcionarios a los cursos	Profesional Talento Humano						P	P																																						
Creación de usuarios en el sistema	UNAL							P																																						
Desarrollo de las capacitaciones (contenidos y ejes temáticos) - Ejecución PIC	UNAL									P	P	P																																		
Liquidación del contrato interadministrativo	UNAL - IDPAC													P	P																																
Aplicar la encuesta de satisfacción e impacto de las capacitaciones 2021	Profesional Talento Humano - UNAL															P																														

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

IDPAC | BOGOTÁ

		CRONOGRAMA
Elaboración de los términos de referencia (ficha técnica) para la contratación de las capacitaciones externas.	Profesional Talento Humano	
Realizar el proceso contractual	Gestión Contractual	
Realizar programación de las capacitaciones a desarrollar en el PIC vigencia 2021	Institución educativa contratatda	
Convocatoria de inscripción de funcionarios a los cursos	Profesional Talento Humano	
Desarrollo de las capacitaciones - ejecución PIC	Institución educativa contratatda	
Liquidación del contrato interadministrativo	IDPAC - Institución educativa contratatda	
Gestión de capacitaciones o cursos externos gratuitos	Entidades públicas de orden distrital y nacional	
Aplicar la encuesta de satisfacción e impacto de las capacitaciones 2021	Profesional Talento Humano	
Aplicar la encuesta de necesidades de capacitación para la vigencia 2022	Profesional Talento Humano	

CAPACITACIÓN INTERNA GESTION	RESPONSABLES EJECUCIÓN	CRONOGRAMA
Manejo de la herramienta SIG-PARTICIPO	Oficina Asesora de Planeación	
Contenidos Accesibles - Página de Transparencia	Oficina Asesora de Comunicaciones - Atención a la ciudadanía	
Asistencia técnica local en presupuestos participativos	Gerencia de Instancias y Mecanismos de Participación	
COMPETENCIAS DE LAS SUBDIRECCION DE ASUNTOS COMUNALES Y LEGISLACION COMUNAL. - ELECCIÓN DE DIGNATARIOS DE LAS ORGANIZACIONES COMUNALES	Subdirección de Asuntos Comunales	
Lenguaje incluyente y transversalización del lenguaje de género	Gerencia de Mujer y Género	
Principios básicos de la Gestión Documental	Gestión Documental	
Buenas prácticas, enfocado a la conservación documental de los soportes físicos	Gestión Documental	
Fortalecimiento institucional para incentivar el derecho a la participación ciudadana	Subdirección de Promoción de la Participación	

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	RESPONSABLES EJECUCIÓN	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Realización de jornadas de inducción y reinducción	Gestión de Talento humano				P					P			

Nota: Las fechas y temas aquí establecidos se encuentran sujetos a cambios y modificaciones por parte del capacitador.

SEGUIMIENTO Y CIERRE DEL PLAN DE TRABAJO	RESPONSABLES EJECUCIÓN	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Seguimiento a las actividades del plan de trabajo	Profesional Talento Humano		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
Presentar el informe final del PIC de la vigencia 2021 y cargarlo en el SIGPARTICIPO	Profesional Talento Humano												P
CRONOGRAMA DE ACTIVIVADES		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
TOTAL ACTIVIDADES PROGRAMADAS		8	14	13	12	9	11	6	9	11	9	8	9
TOTAL ACTIVIDADES EJECUTADAS		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CUMPLIMIENTO MES A MES		#¡DIV/0!	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
META		30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%
CUMPLIMIENTO ANUAL		#¡DIV/0!											

Sede Principal - B: Avenida Calle 22 # 68C-51
Casa de la Participación: Carrera 19A # 63C-40
Teléfono PBX: (57) (1) 2417900 - 2417930
www.participacionbogota.gov.co
Código Postal: 110311