



IDPAC



PLAN INSITUCIONAL DE CAPACITACION - IDPAC

ENERO 2025

		INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL - IDPAC	
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN			
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - IDPAC			
CÓDIGO:	IDPAC-GTH- PL05	VERSIÓN	04
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	
Luz Angela Buitrago Duque Briyith Alejandra Castellanos	Yuly Marcela Barajas Aguilera Edna Piedad Cubillos Caicedo	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
Profesional Universitario - 219 – 02 Profesional Universitario – 219-02 (E) Secretaría General	Secretaria General Contratista Secretaría General		
FECHA	FECHA	FECHA	
21/01/2025	24/01/2025	27/01/2025	

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN MODIFICACIÓN
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.
04	01/2024	Se realiza la actualización del Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC, Vigencia 2024.
05	01/2025	Se realiza la actualización del Plan Institucional de Capacitación de Capacitación del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC, Vigencia 2025, de acuerdo a los lineamientos dados mediante la Circular Externa 001 de Enero 17 de 2025 del DASCD4.

- **TABLA DE CONTENIDO**
- **TABLA DE CONTENIDO** 4
- **TABLA DE ILUSTRACIONES**..... 4
- 1. **ACTUALIZACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2025**.... 7
- Introducción..... 7
- **Objetivos** 8
- **Alcance del PIC** 9
- **Metodología** 9
- **Enfoque Metodológico**..... 13
- **Análisis de resultados – DNAO** 14
- **Indicador** 47
- **EJECUCIÓN** 47
- **Presupuesto Disponible** 47
- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**..... 48
- **TABLA DE ILUSTRACIONES**
- Ilustración 1: Evaluación de la metodología* 16
- Ilustración 2: Evaluación de los docentes*..... 16
- Ilustración 3: Evaluación de la logística*..... 17
- Ilustración 4: Gestión del Conocimiento y la innovación - Dimensión del Saber Ser*..... 20
- Ilustración 5: Gestión del Conocimiento y la innovación - Dimensión del Saber Hacer*. 21

<u>Ilustración 6: Gestión del Conocimiento y la innovación - Dimensión de los Saberes...</u>	22
<u>Ilustración 7: Creación de valor público - Dimensión del Saber Ser.....</u>	23
<u>Ilustración 8: Creación de valor público - Dimensión del Saber Hacer.....</u>	24
<u>Ilustración 9: Creación de valor público - Dimensión de los Saberes.....</u>	25
<u>Ilustración 10: Transformación Digital - Dimensión del Saber Ser.....</u>	26
<u>Ilustración 11: Transformación Digital - Dimensión del Saber Hacer.....</u>	27
<u>Ilustración 12: Transformación Digital - Dimensión de los Saberes.....</u>	28
<u>Ilustración 13: Probidad y ética de lo público - Dimensión Pensamiento Crítico y análisis</u>	29
<u>Ilustración 14: Probidad y ética de lo público - Dimensión Empatía y Solidaridad.....</u>	30
<u>Ilustración 15: Probidad y ética de lo público - Dimensión Agencia Individual y de</u> <u>Coalición.....</u>	31
<u>Ilustración 16: Probidad y ética de lo público - Dimensión Compromiso Participativo y</u> <u>Democrático.....</u>	32
<u>Ilustración 17: Probidad y ética de lo público - Dimensión Estrategias de Comunicación</u> <u>y Educación.....</u>	32
<u>Ilustración 18: Probidad y ética de lo público - Dimensión Habilidades de</u> <u>Transformación del Conflicto.....</u>	33
<u>Ilustración 19: Probidad y ética de lo público - Dimensión Práctica Reflexiva Continua</u>	34
<u>Ilustración 20: Áreas/Dependencias donde los funcionarios desarrollan sus funciones</u>	35
<u>Ilustración 21: Temáticas que los funcionarios desearían abordar en las próximas</u> <u>capacitaciones.....</u>	36
<u>Ilustración 22: Interés de los funcionarios en el aprendizaje de una segunda lengua ...</u>	36
<u>Ilustración 23: Preferencia de los funcionarios (as) respecto al desarrollo de las clases</u>	37



IDPAC



Ilustración 24: Periodo del año en el que los funcionarios prefieren recibir las capacitaciones..... 38

Ilustración 25: Funcionarios (as) que estarían dispuestos a capacitar de acuerdo con las funciones que desempeñan y su experiencia..... 39



IDPAC



1. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2025

Introducción

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

El Plan Institucional de Capacitación - PIC, se formula considerando lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1227 de 2005 y en especial lo referente a lo contenido en el Decreto 1083 de 2015, que trata del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNF) 2020-2030¹ 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 vigentes y el desarrollo del modelo de empleo público en Colombia.

¹ El PNF tiene un alcance realizado por la Escuela Superior de Administración Pública a partir del 2023 y hasta el 2030 (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030), en el cual se incluyen los nuevos ejes temáticos (Paz total, memoria y derechos; Territorio, vida y ambiente; Mujeres, inclusión y diversidad; transformación digital y cibercultura; Probidad, ética e identidad de lo público; Habilidades y competencias) y nuevos lineamientos para el fortalecimiento de las competencias laborales, habilidades y conocimientos de los servidores públicos.



IDPAC



Adicional a esto, dentro de la formulación del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano 2025-2027, se incluyó la estrategia de “Crecimiento personal”, por medio de la cual se pretende promover el desarrollo y el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los y las funcionarios (as) de la entidad enfocado al concepto del servidor público 4.0 que tenga la capacidad de transformar la participación incidente en la ciudad de Bogotá.

De aquí que, la estrategia “busca incentivar el liderazgo y crecimiento personal y profesional de los y las trabajadoras de la Entidad, por medio de instrumentos pedagógicos y didácticos acordes al contexto institucional y necesidades del servicio que presta el IDPAC” (PEGTH, 2025-2027).

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

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

- **Objetivos**

Implementar el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC- para el fortalecimiento de las habilidades,

competencias y conocimientos de los servidores y así dar cumplimiento a la misión y objetivos estratégicos de la entidad, a partir del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030 PNFC, y a las directrices del Servidor Público 4.0.

Realizar el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional a partir de la información recolectada en las encuestas de necesidad de capacitación 2025, satisfacción e impacto de la capacitación 2024 y demás información relevante para el desarrollo del presente plan.

- **Alcance del PIC**

El Plan Institucional de Capacitación PIC – 2025, se enfoca en la estrategia de crecimiento personal de los servidores de la entidad por medio de la formación y capacitación; razón por la cual favorece e impacta directamente a los empleados públicos de la planta de personal, pero también a los contratistas con el programa de inducción/reinducción y con la formación/capacitación gestionada de manera gratuita.

- **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:

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



IDPAC



fue diligenciada por 46 (45%) de los 102 servidores y servidoras que, a la fecha de realización de la encuesta, se encuentran activos en la planta de personal de la entidad. También se practicó una encuesta de satisfacción de la capacitación recibida en la vigencia 2024. Dicho instrumento de recolección de información también se realizó de manera virtual, la cual fue diligenciada por 42 (41.1%) de los 102 servidores y servidoras que, a la fecha de realización de la encuesta, se encuentran activos en la planta de personal de la entidad; siendo esta una muestra representativa.

Técnicas y herramientas usadas: Se realizaron dos encuestas enfocadas al sujeto o a las necesidades de capacitación individual, así como también al grado de satisfacción e impacto sobre las capacitaciones de la vigencia inmediatamente anterior. Las encuestas fueron enviadas a los funcionarios(as) 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 (con base en los seguimientos y auditorías que tienen como resultado observaciones y aportes realizados por la oficina de control interno) e individual (enfocada en el sujeto).

Adicional, la Secretaría General – Gestión de Talento Humano solicitó vía correo electrónico enviado 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



IDPAC



los servidores en el ejercicio de la función pública y de la transferencia del conocimiento como factor transversal a la entidad, aportando de esta manera a la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación que se encuentra establecida en el MIPG y que se encuentra bajo el liderazgo de la oficina asesora de planeación.

Finalmente, otra herramienta usada para la construcción del PIC – 2025 es la Entrevista de Retiro de funcionarios, la cual se encuentra formalizada y controlada en el Sistema Integrado de Gestión de la entidad. Este formulario recaba información no solo sobre las posibles causales de retiro del servicio, sino también sobre 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, entre otros. 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).

Ahora bien, otras técnicas que permiten obtener información sobre las opiniones, percepciones y experiencias de los empleados son: reuniones con grupos de valor de la entidad y solicitudes de las organizaciones sindicales de la entidad, las cuales se llevarán a cabo en el transcurso de la vigencia.

Aunado a lo anterior, se realizará el envío de correos electrónicos de manera periódica a funcionarios (as), directivos y gerentes y contratistas, sobre toda la oferta educativa que pueda ser gestionada por medio de las alianzas que a continuación se relacionan.

Alianzas estratégicas: Las alianzas con las que cuenta la entidad, resultan importantes para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, ya que por medio de estas se pueden gestionar ofertas de formación y capacitación a los funcionarios y funcionarias para el fortalecimiento de sus conocimientos y capacidades laborales, a saber:

Tabla 1: Alianzas estratégicas para el desarrollo del PIC

ALIANZAS ESTRATÉGICAS	
ENTIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL
Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	Establece lineamientos generales en materia de empleo público a nivel Nacional y formula el Plan Nacional de Formación y Capacitación para las entidades del orden nacional y territorial de acuerdo con la normatividad vigente, entre otras.
Escuela Superior de Administración Pública - ESAP	Asesora y acompaña al DAFP en el establecimiento de la línea técnica y metodológica sobre la cual se deben formular los planes de capacitación de todas las entidades públicas a nivel nacional de acuerdo con la normatividad vigente, entre otras.
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	Establece lineamientos generales en materia de empleo público a nivel Distrital de acuerdo con la normatividad vigente, entre otras. Administra y gestiona el programa distrital de Alianzas en términos de educación y bienestar para los servidores públicos del distrito.
Alcaldía Mayor de Bogotá – Secretaría General	Administra y gestiona la Plataforma de formación virtual en gestión pública de la Secretaría General. Con "Soy 10 aprende" como programa de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor se busca generar competencias por medio de formación para los funcionarios del Distrito.
Instituto colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior - Mariano Ospina Pérez - Icetex	Presenta los términos y condiciones de las convocatorias para educación formal en el Distrito y administra los recursos necesarios para este fin por medio del Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital -FRADEC- y del Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados – FEDHE.



IDPAC



Otras entidades públicas del orden nacional y territorial	Presentan la oferta de capacitación que tienen a su disposición y que puede ser requerida por la entidad.
Instituciones de educación superior, universidades públicas y privadas, entre otras.	Presentan la oferta de capacitación que tienen a su disposición y que puede ser requerida por la entidad.

Fuente: Elaboración propia

- **Enfoque Metodológico**

Siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación - vigencia 2025 se implementará la metodología de Aprendizaje Organizacional que es el proceso mediante el cual las organizaciones adquieren, comparten y utilizan el conocimiento para mejorar su desempeño. Se trata de un proceso continuo que involucra a todos los miembros de la organización.

El aprendizaje organizacional puede tomar muchas formas, incluyendo:

La creación de nuevos conocimientos, a través de la investigación, el desarrollo y la innovación.

La transferencia de conocimientos, a través de la formación, el mentoring y la colaboración.

La aplicación de conocimientos, a través de la mejora de procesos, la resolución de problemas y la toma de decisiones.

El aprendizaje organizacional es importante por varias razones. En primer lugar, permite a las organizaciones mantenerse actualizadas en su campo y adaptarse a los cambios del entorno. En segundo lugar, puede mejorar la eficiencia, la productividad y la competitividad de las organizaciones. En tercer lugar, puede crear un ambiente de trabajo más innovador y creativo.

- **Análisis de resultados – DNAO**

Procesamiento de la información: Una vez recolectada la información de la encuesta de satisfacción e impacto de la capacitación - vigencia 2024, la encuesta de necesidades de capacitación individual o enfocada al sujeto – vigencia 2025, las entrevistas de retiro aplicadas en la vigencia 2024, las fichas de capacitación interna diligenciada por los directivos y jefes de dependencia para la vigencia 2025 y las observaciones / aportes realizadas por la oficina de Control Interno para la vigencia 2025; se procedió a realizar el análisis de los datos obtenidos, 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 de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional -DNAO- 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 2025.

Ahora bien, de acuerdo con el análisis de los datos obtenidos en los instrumentos de recolección de información implementados, se evidencia la siguiente información:



IDPAC



Encuesta de satisfacción e impacto de la capacitación de la vigencia 2024:

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.

Dicho formulario o encuesta, se encuentra disponible de manera virtual en plataforma Microsoft Forms Institucional y de manera formalizada y controlada para su descarga, por medio del Sistema Integrado de Gestión – SIGPARTICIPO.

Tal y como se mencionó en líneas anteriores, la encuesta se realizó de manera virtual por medio de un formulario en la plataforma “Forms” de Office 365, el cual fue diligenciado por 42 (41.1%) de los 102 servidores y servidoras que, a la fecha de realización de la encuesta, se encuentran ocupando empleos de la planta de personal de la entidad y del cual se obtuvieron los siguientes resultados:

- De la capacitación recibida en la vigencia 2024 se concluyó que para el 85.7% de los funcionarios (as) que participaron en la encuesta los cursos fueron relevantes y útiles con una calificación de “excelente”; el 78.6% calificó los contenidos como suficientes y el 76.2% indicó que los objetivos de la capacitación fueron claros en la escala “excelente” para cada una de las preguntas que corresponden al ítem que evalúa la metodología desarrollada en los cursos. En cuanto a este ítem se debe fortalecer lo relacionado con las técnicas y contenidos de formación para la asimilación de información, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en las sensibilizaciones.

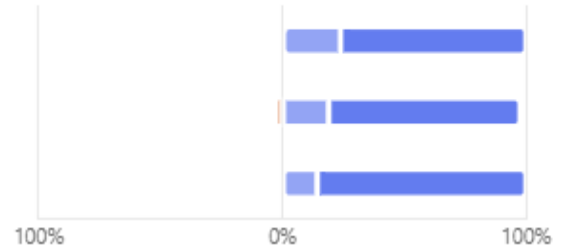
Ilustración 1: Evaluación de la metodología

● Malo ● Regular ● Bueno ● Excelente

Los objetivos de la capacitación fueron claros.

Los contenidos de la capacitación fueron suficientes para alcanzar los objetivos propuestos.

La capacitación fue relevante y útil.



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de satisfacción Capacitación 2024 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- En la calificación realizada al Plan Institucional de Capacitación, se pudo evidenciar que el ítem que evalúa a los docentes y sus cualidades en cuanto al dominio de horarios, los temas y trato en términos del respeto fueron calificados como "excelentes" con un 100% por parte de los participantes. Respecto a este ítem se debe fortalecer un poco más lo relacionado con las dinámicas y ejercicios de clase, aunque obtuvo un puntaje importante en la calificación realizada (83.3%).

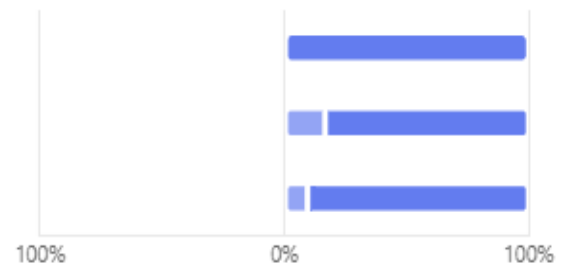
Ilustración 2: Evaluación de los docentes

● Malo ● Regular ● Bueno ● Excelente

El docente fue respetuoso en el manejo de los horarios

Las dinámicas y ejercicios de clase permitieron al estudiante ser activo y socializar.

El (los) docente (s) mostraron capacidad y disposición para escuchar diferentes puntos de vista.



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de satisfacción Capacitación 2024 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- Respecto al ítem que califica los aspectos logísticos de las capacitaciones impartidas se pudo evidenciar que los salones, equipos y demás elementos utilizados durante las clases fueron calificadas con el 81% de favorabilidad en la escala “excelente”; y en términos de la relación entre la comunicación de la capacitación y el tiempo destinado a la misma, los participantes calificaron como "excelentes" con el 83.3%. En cuanto a este ítem se debe fortalecer lo relacionado con los medios técnicos utilizados durante las capacitaciones.

Ilustración 3: Evaluación de la logística

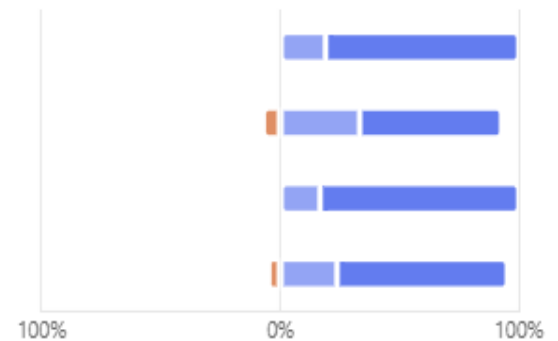
● Malo ● Regular ● Bueno ● Excelente

La organización y aseo de los salones fue (solo para capacitación presencial)

El funcionamiento de los equipos audiovisuales fue

La oportunidad en la comunicación e información concerniente a la capacitación fue

El tiempo destinado para la capacitación fue



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de satisfacción Capacitación 2024 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

- Ahora bien, respecto a la evaluación de la pertinencia e impacto de la capacitación se puede decir en primera instancia que, 36.5% de los funcionarios (as) encuestados refirieron que sus conocimientos antes de la capacitación se encontraban en la escala de lo “regular” y una vez realizado el proceso de aprendizaje sus competencias mejoraron en un 76.2% en la escala de lo

“excelente”, lo cual es un impacto positivo en la relación entre antes y después de las clases magistrales.

- En cuanto a la relación entre lo aprendido, la aplicación práctica de los conocimientos en el puesto de trabajo y el aporte al cumplimiento de las metas institucionales, los participantes calificaron con un 59.5% de favorabilidad estos ítems en la escala de lo “excelente”, lo cual trae como consecuencia un impacto positivo en el desempeño laboral después del programa de formación con el 71.4% de favorabilidad en la escala de lo “excelente”. Respecto a esta pregunta se debe fortalecer lo relacionado con el mejoramiento del desempeño laboral.
- Los temas en que los (as) funcionarios (as) manifiestan su interés en profundizar son principalmente: Herramientas tecnológicas para la redacción y revisión de documentos, Técnicas de oralidad, Herramientas de la IA en el desempeño de labores y funciones diarias, Transparencia en el servicio público, Manejo de personal, Felicidad laboral, instrumentalización de las decisiones, redacción de informes, Administración pública, Competencias, Participación ciudadana en la construcción de los planes de desarrollo tanto distrital como local, Gestión documental, Estrategias de Resolución de Conflictos innovadoras, entre otros.
- Respecto a las sugerencias hechas al plan institucional de capacitación, los encuestados principalmente mencionan: Apoyar las actividades con refrigerio y salidas de campo; Las jornadas dentro de las instalaciones de la Entidad ocasionan que los asistentes tengan que atender temas laborales durante la jornada de capacitación, en algunas oportunidades; No dejar las capacitaciones para el final del año; Establecer talleres más dinámicos; Continuar la formación con la Universidad Nacional, ya que los docentes y desarrollo de los temas es de



IDPAC



muy buena calidad; Realizar las capacitaciones con practica en territorio, entre otros.

Encuesta de Necesidades de capacitación de la vigencia 2025:

Uno de los insumos indispensables para la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2025, corresponde a la encuesta de necesidades de Capacitación; la cual es aplicada a los funcionarios de la planta de personal una vez han recibido las capacitaciones internas, externas gratuitas y externas contratadas que han sido programadas durante la vigencia 2024.

Dicho formulario o encuesta, se encuentra disponible de manera virtual en plataforma Microsoft Forms Institucional y de manera formalizada y controlada para su descarga, por medio del Sistema Integrado de Gestión – SIGPARTICIPO.

Ahora bien, desde la fecha de su publicación vía correo electrónico (21/11/2024), la encuesta ha sido diligenciada por 46 de los 102 funcionarios (as) de la planta de personal activos a la fecha, lo cual corresponde al 45%.

Resulta importante aclarar que, a pesar que en la encuesta no se contemplaron los ejes temáticos indicados por el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 en su alcance (Paz total, memoria y derechos; Territorio, vida y ambiente; Mujeres, inclusión y diversidad; Transformación digital y cibercultura; Probidad, ética e identidad de lo público; Habilidades y competencias), estas temáticas serán ajustadas con base en la encuesta aplicada para que todos los ejes sean abordados en el presente plan a fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente y a las expectativas y necesidades de capacitación presentadas por los funcionarios (as) del IDPAC.

Así las cosas, los resultados se muestran a continuación:

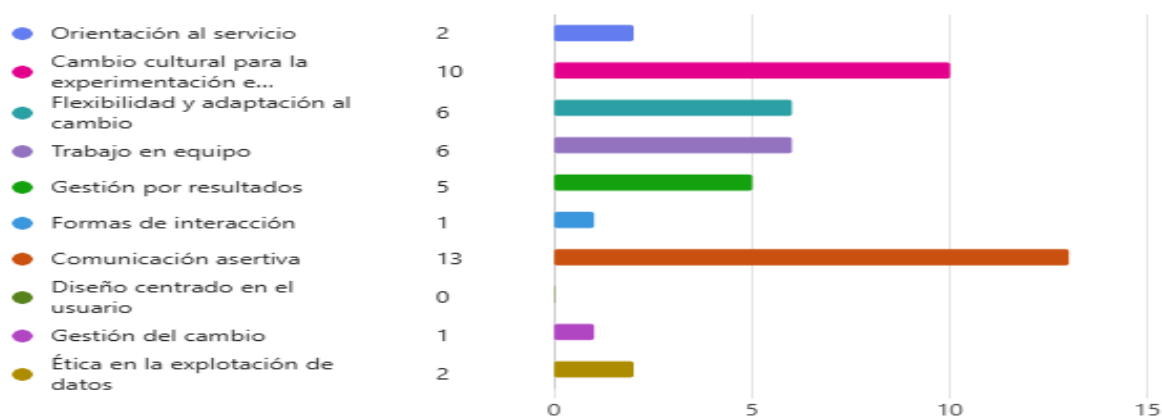
Eje temático I: Gestión del conocimiento y la innovación

- Con relación a la dimensión del SABER SER, los temas más votados fueron: la comunicación asertiva con el 28% y el cambio cultural para la experimentación e innovación con el 22%. Seguido de temas como la Flexibilidad y adaptación al cambio y el trabajo en equipo con una frecuencia de 6 personas respectivamente.

-

Ilustración 4: Gestión del Conocimiento y la innovación - Dimensión del Saber Ser

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión del "SABER SER". [Más detalles](#)



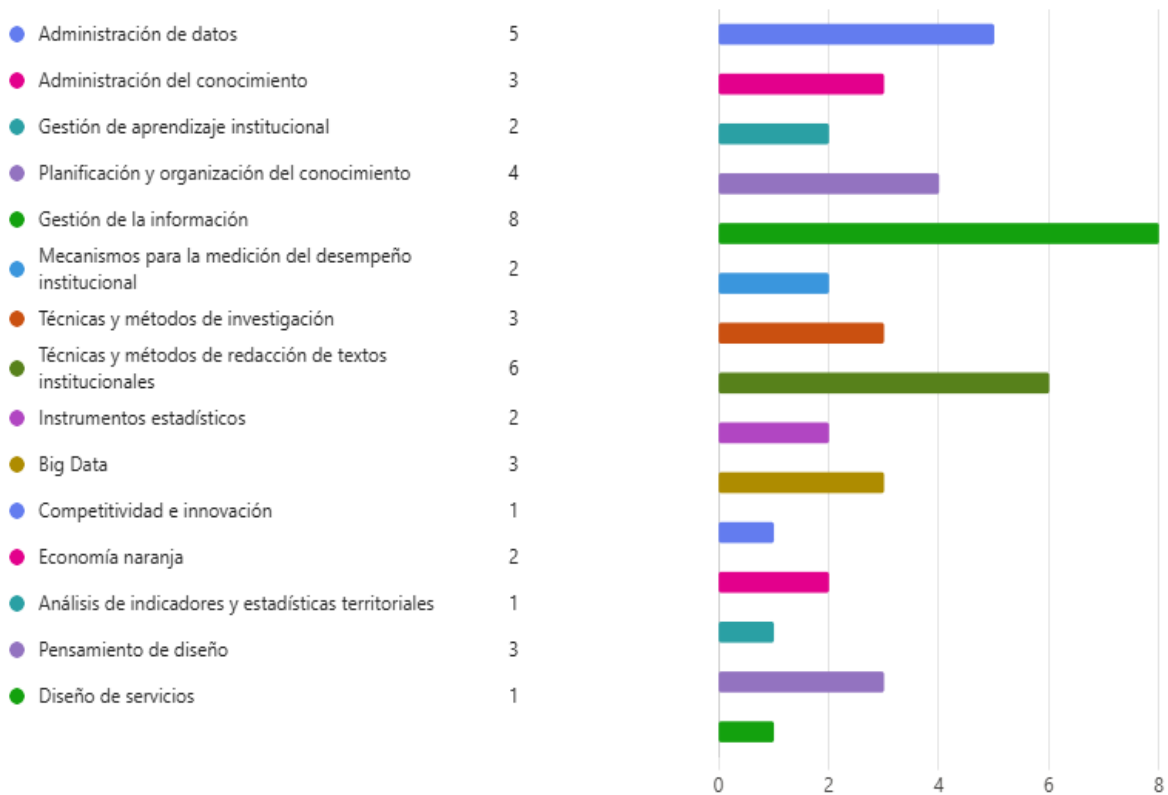
Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- En cuanto a la dimensión del SABER HACER, los temas más votados fueron: gestión de la información con el 17% y técnicas de redacción de textos institucionales con el 13%. Seguido de temas como la administración de datos

con una frecuencia de 5 personas y planificación y organización del conocimiento con una frecuencia de 4 personas.

Ilustración 5: Gestión del Conocimiento y la innovación - Dimensión del Saber Hacer

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



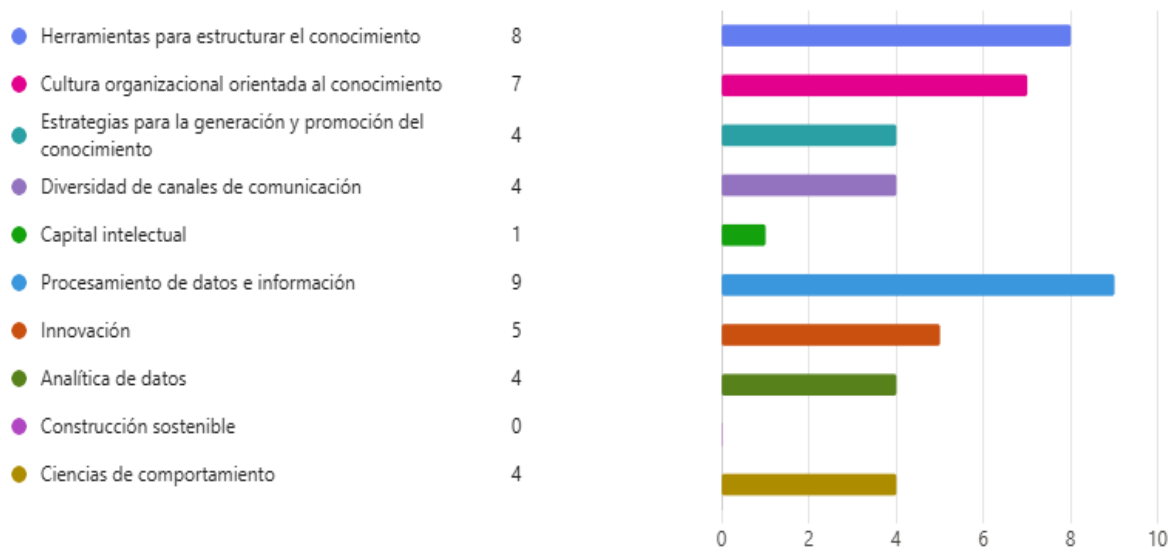
Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- Respecto a la dimensión de los SABERES, los temas más votados fueron: procesamiento de datos e información con el 20% y herramientas para

estructurar el conocimiento con el 17%. Seguido de temas como la cultura organizacional orientada al conocimiento con una frecuencia de 7 personas y la innovación con una frecuencia de 5 personas.

Ilustración 6: Gestión del Conocimiento y la innovación - Dimensión de los Saberes

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



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

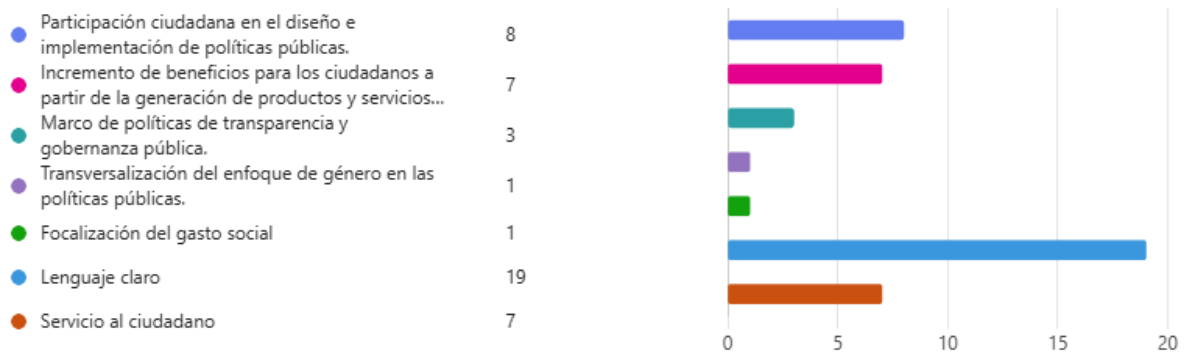
Eje temático II: Creación de valor público

- Con relación a la dimensión del SABER SER, los temas más votados fueron: lenguaje claro con el 41% y participación ciudadana en el diseño de implementación de políticas públicas con el 17%. Seguido de temas como el incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de

productos y servicios que den respuesta a problemas públicos y servicio al ciudadano con una frecuencia de 7 personas respectivamente.

Ilustración 7: Creación de valor público - Dimensión del Saber Ser

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



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- En cuanto a la dimensión del SABER HACER, los temas más votados fueron: los procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información con el 15%, construcción de indicadores y seguridad ciudadana con el 13%. Seguido de temas como desarrollo de procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno y la evaluación de políticas públicas con una frecuencia de 5 personas respectivamente.

Ilustración 8: Creación de valor público - Dimensión del Saber Hacer

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



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- Respecto a la dimensión de los SABERES, los temas más votados fueron: gerencia de proyectos con el 24% y gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades) con el 17%. Seguido de temas como la formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional y los modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés con una frecuencia de 5 personas respectivamente.

Ilustración 9: Creación de valor público - Dimensión de los Saberes

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



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025
(formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

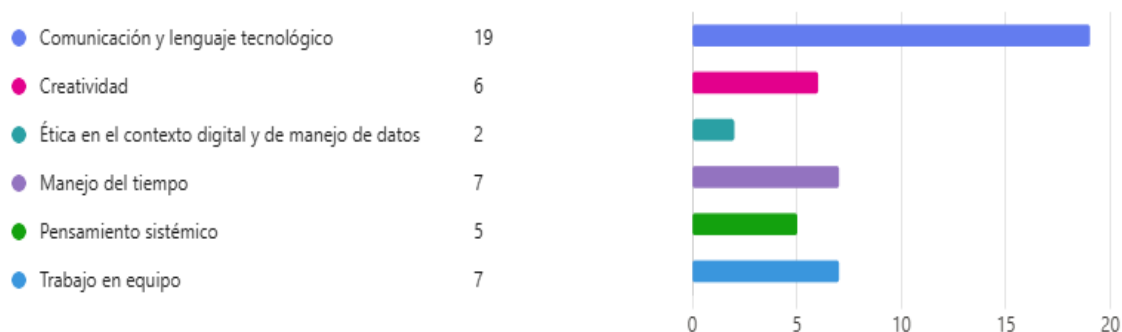
Eje temático III: Transformación Digital

- Con relación a la dimensión del SABER SER, los temas más votados fueron: Comunicación y lenguaje tecnológico con el 41% y manejo del tiempo y trabajo

en equipo con el 15% respectivamente. Seguido de temas como la creatividad con una frecuencia de 6 personas y el pensamiento sistémico con una frecuencia de 5 personas.

Ilustración 10: Transformación Digital - Dimensión del Saber Ser

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

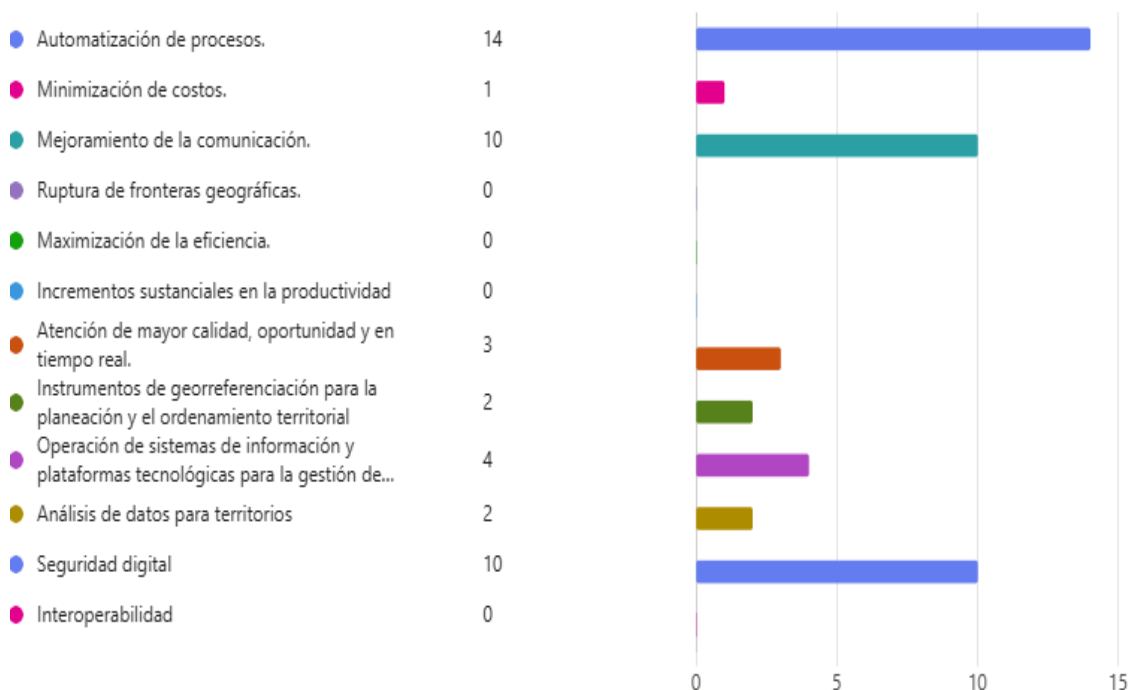


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- En cuanto a la dimensión del SABER HACER, los temas más votados fueron: la automatización de procesos con el 30%, mejoramiento de la comunicación y seguridad digital con el 22%. Seguido de temas como operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de dato con una frecuencia de 4 personas y la atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real con una frecuencia de 3 personas.

Ilustración 11: Transformación Digital - Dimensión del Saber Hacer

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

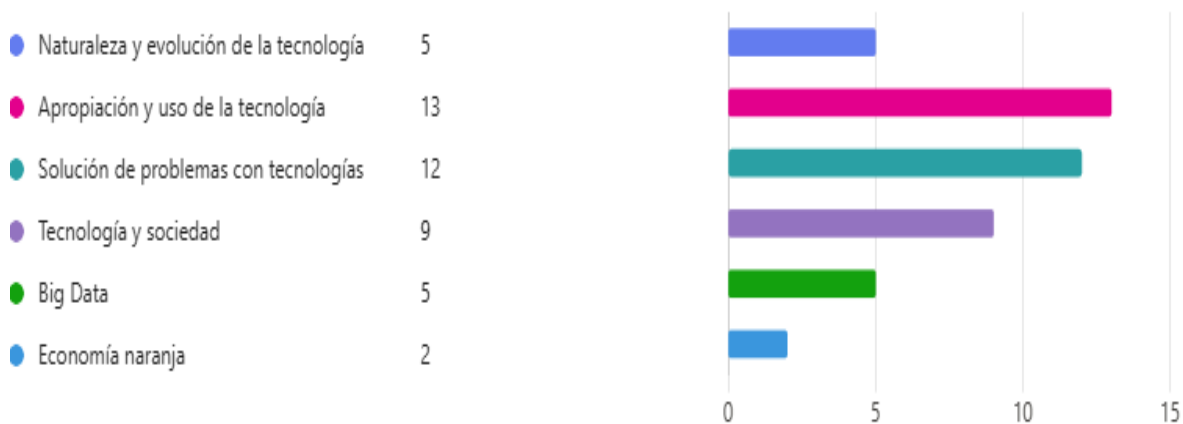


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025
(formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- Respecto a la dimensión de los SABERES, los temas más votados fueron: apropiación y uso de tecnología con el 28% y solución de problemas con tecnologías con el 26%. Seguido de temas como tecnología y sociedad con una frecuencia de 9 personas, big data y naturaleza y evolución de la tecnología con una frecuencia de 5 personas respectivamente.

Ilustración 12: Transformación Digital - Dimensión de los Saberes

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



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025
(formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

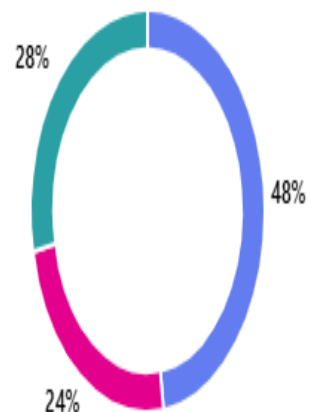
Eje temático IV: Probidad y ética de lo público

- Con relación a la dimensión del PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS, el tema más votado fue: el conocimiento crítico de los medios con el 48%. Seguido de temas como analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación con una frecuencia de 11 personas.

Ilustración 13: Probidad y ética de lo público - Dimensión Pensamiento Crítico y análisis

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

● Conocimiento crítico de los medios.	22
● Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.	11
● Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.	13

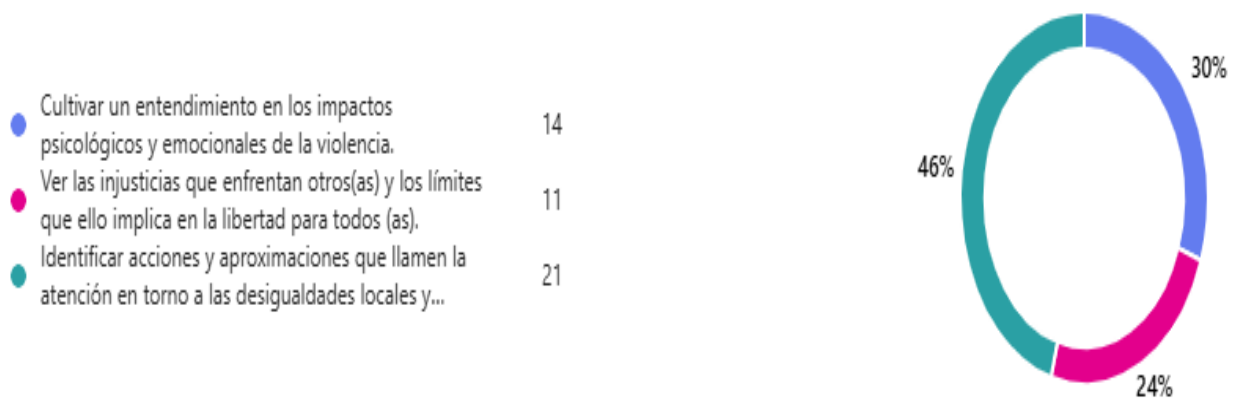


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- En cuanto a la dimensión de la EMPATÍA Y SOLIDARIDAD, el tema más votado fue: identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención entorno a las desigualdades locales y globales con el 46%. Seguido de temas como cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia con una frecuencia de 14 personas.

Ilustración 14: Probidad y ética de lo público - Dimensión Empatía y Solidaridad

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



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- Respecto a la dimensión de la AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN, el tema más votado fue: facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas con el 54%. Seguido de temas como resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor con una frecuencia de 11 personas.

Ilustración 15: Probidad y ética de lo público - Dimensión Agencia Individual y de Coalición

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión de la Agencia Individual y de Coalición.



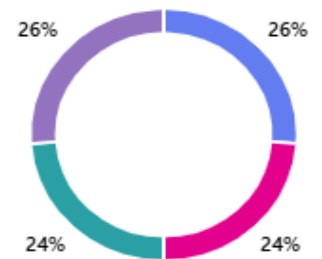
Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- Frente a la dimensión del COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO, los temas más votados fueron: el código de integridad y comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades con el 26% respectivamente. Seguido de temas como la atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos y 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 con una frecuencia de 11 personas respectivamente.

Ilustración 16: Probidad y ética de lo público - Dimensión Compromiso Participativo y Democrático

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión del "COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO".

● Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias...	12
● Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.	11
● Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la...	11
● Código de integridad	12



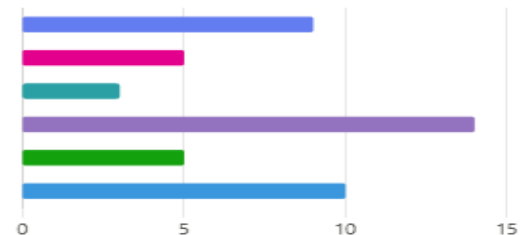
Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- Con relación a la dimensión de las ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN, el tema más votado fue: la comunicación asertiva con el 30%. Seguido de temas como la programación neurolingüística asociada al entorno público con una frecuencia de 10 personas.

Ilustración 17: Probidad y ética de lo público - Dimensión Estrategias de Comunicación y Educación

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

● Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos...	9
● Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación...	5
● Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de...	3
● Comunicación asertiva.	14
● Lenguaje no verbal.	5
● Programación neurolingüística asociada al entorno público	10



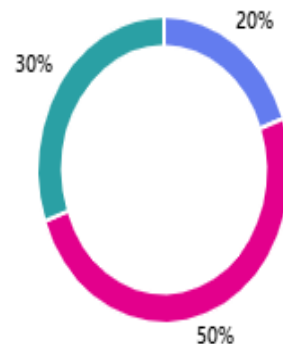
Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- Con relación a la dimensión de las HABILIDADES DE TRANSFORMACION DEL CONFLICTO, el tema más votado fue: entender como diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, dialogo y generación de paz con el 50%. Seguido de temas como examinar y atender en las intervenciones educativas, las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto con una frecuencia de 14 personas.

Ilustración 18: Probidad y ética de lo público - Dimensión Habilidades de Transformación del Conflicto

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

- | | |
|--|----|
| ● Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales. | 9 |
| ● Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz. | 23 |
| ● Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las... | 14 |



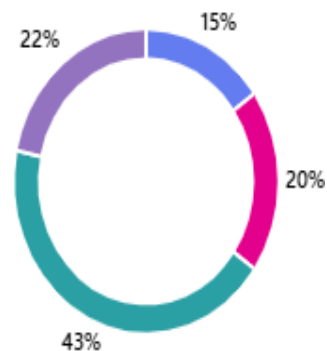
Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

- En cuanto a la dimensión de la PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA, el tema más votado fue: Habilidad de relacionarse uno mismo con la colectividad, la comunidad, la familia con el 43%. Seguido de temas como el análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística con una frecuencia de 10 personas.

Ilustración 19: Probidad y ética de lo público - Dimensión Práctica Reflexiva Continua

Seleccione una temática del listado presentado de acuerdo con sus funciones y competencias para la Dimensión de la "PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA".

- | | |
|---|----|
| ● Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género,... | 7 |
| ● Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento... | 9 |
| ● Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia. | 20 |
| ● Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística. | 10 |

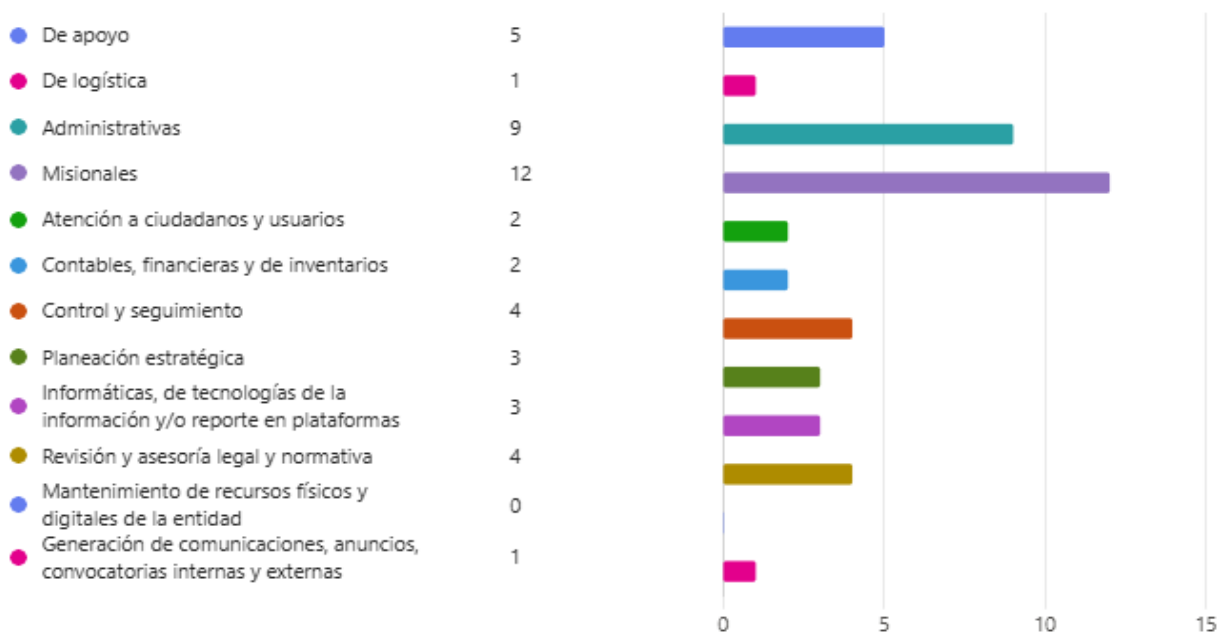


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

Ahora bien, de los 46 funcionarios (as) que respondieron la encuesta, el 26% se encuentra en las áreas misionales de acuerdo con el formulario aplicado, seguido del 20% que se encuentra en las áreas administrativas y el 14% en las de planeación y apoyo a la gestión.

Ilustración 20: Áreas/Dependencias donde los funcionarios desarrollan sus funciones

Según el manual de funciones, de las siguientes opciones, en que categoría se encuentran las actividades que realiza dentro de la entidad.



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

En cuanto a las temáticas en las que los funcionarios (as) se encuentran interesados para el fortalecimiento de sus funciones, en su mayoría se encuentran relacionadas con: felicidad laboral, instrumentalización de decisiones, redacción de informes, redacción jurídica, habilidades blandas, inteligencia artificial, entre otras.

Respecto a las temáticas adicionales a las que han sido reglamentadas por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, el 50% de los funcionarios indica que, el tema de mayor interés es el que corresponde al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Ilustración 21: Temáticas que los funcionarios desearían abordar en las próximas capacitaciones

Aparte de las temáticas reglamentadas en el Plan Nacional de Capacitación 2020-2030, ¿Cuál de las siguientes temáticas le gustaría abordar?



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

Aunado a lo anterior, el 74% de los funcionarios (as) indicó que se encontraba interesado en el aprendizaje de una segunda lengua (inglés), y sólo el 26% respondió de manera negativa ante esta interrogante.

Ilustración 22: Interés de los funcionarios en el aprendizaje de una segunda lengua

¿Se encuentra interesado en aprender una segunda lengua?

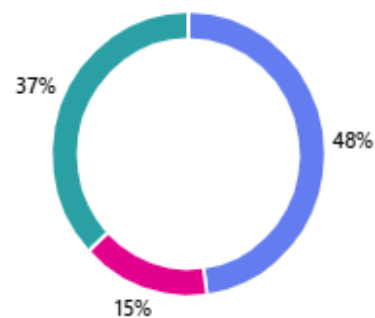


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

Por otra parte, el 48% de los funcionarios (as), indicó que para las capacitaciones contratadas prefiere que las clases sean dictadas de manera presencial en las instalaciones de la entidad (78%), entendiendo las asignaciones presupuestales y la norma de austeridad en el gasto.

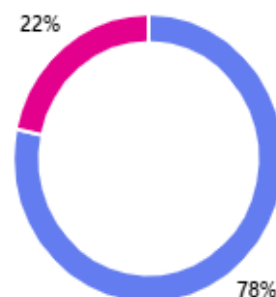
Ilustración 23: Preferencia de los funcionarios (as) respecto al desarrollo de las clases
 Seleccione la modalidad de su preferencia para el desarrollo de las clases

● Presencial	22
● Virtual	7
● Presencial y virtual	17



Si su anterior selección fue "Presencial", en que espacio considera más conveniente que se desarrollen las clases (teniendo en cuenta que es un tema que va a depender de la disponibilidad presupuestal).

● En instalaciones del IDPAC	36
● En instalaciones de la Institución educativa	10

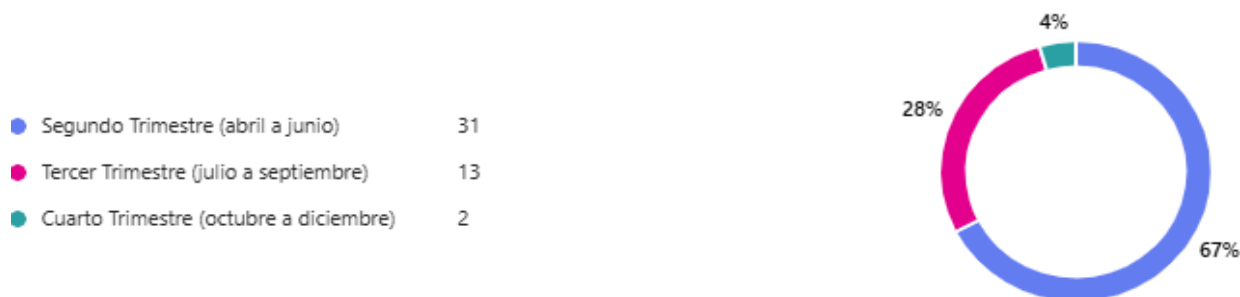


Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

Adicional a ello, el 67% de los funcionarios (as) consideran que la capacitación contratada debería realizarse durante el segundo trimestre del año. Sin embargo, se debe tener en cuenta que la contratación no depende únicamente del proceso de gestión de Talento Humano, sino que también depende de otros factores y dependencias para poder desarrollarse.

Ilustración 24: Periodo del año en el que los funcionarios prefieren recibir las capacitaciones

En que trimestre del año considera que es mejor desarrollar las capacitaciones del PIC (teniendo en cuenta que la contratación de una institución educativa que oriente los cursos seleccionados no es sólo un proceso de Gestión de Talento Humano sino que depende de otras áreas de la entidad y de la gestión de las entidades educativas)



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

Ahora, es importante indicar que, solo el 37% de los funcionarios (as) refiere que estaría dispuesto a capacitar a otros funcionarios (as) en las funciones que desarrolla su dependencia. Los temas en los que los funcionarios (as) realizarían capacitaciones son: auditorías internas, normatividad comunal, contratación, gestión documental, logística, entre otros.

Ilustración 25: Funcionarios (as) que estarían dispuestos a capacitar de acuerdo con las funciones que desempeñan y su experiencia

¿Estaría dispuesto a brindar capacitaciones a los funcionarios (as) y colaboradores del IDPAC sobre un tema donde tenga experticia relacionada con las funciones de su dependencia?



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

Ajuste de la encuesta de necesidades de capacitación con el Plan Nacional De Formación y Capacitación 2023-2030:

En vista que, el Departamento Administrativo de la Función Pública realizó la publicación de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, este debe ser ajustado o asociado a las temáticas que fueron consultadas en la ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025 Código: IDPAC-GTH-FT-44 Versión: 03 y al diagnóstico que realizó el IDPAC en el presente documento; razón por la cual a continuación, se realiza la asociación de temáticas teniendo en cuenta los nuevos ejes temáticos desarrollados:

Tabla 2: Asociación de temáticas del PNF

NUEVO EJE TEMÁTICO	ASOCIACIÓN DE TEMÁTICAS
<p>EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS</p>	<p>Dimensión del Saber ser: Comunicación interpersonal; Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.</p> <p>Dimensión del Saber Hacer: Construcción de indicadores; Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño; Lenguaje concordante y no discriminación; Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos.</p> <p>Dimensión de los Saberes: Construcción de paz; La paz esencia del Gobierno.</p>
<p>EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE</p>	<p>Dimensión del Saber ser: Lenguaje claro y comprensible; Gestión por resultados.</p> <p>Dimensión del Saber Hacer: Capacidad de gestión de conflictividades territoriales; Mejoramiento de la comunicación.</p> <p>Dimensión de los Saberes: Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo; Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.</p>
<p>EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD</p>	<p>Dimensión del Saber ser: Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario; Empatía.</p> <p>Dimensión del Saber Hacer: Planificación de proyectos con perspectiva de género; Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad).</p> <p>Dimensión de los Saberes: Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.</p>
<p>EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA</p>	<p>Dimensión del Saber ser: Comunicación y lenguaje tecnológico; Manejo del tiempo; Trabajo en equipo.</p> <p>Dimensión del Saber Hacer: Automatización de procesos; Mejoramiento de la comunicación; Seguridad digital.</p> <p>Dimensión de los Saberes: Apropiación y uso de la tecnología; Solución de problemas con tecnologías.</p>

<p>EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO</p>	<p>Dimensión del Saber ser: Conocimiento crítico de los medios; Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados; Principios de la Función Pública Dimensión del Saber Hacer: Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales; Identidad nacional y del servicio público. Dimensión de los Saberes: Comunicación asertiva; Programación neurolingüística asociada al entorno público</p>
<p>EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS</p>	<p>Dimensión del Saber ser: Comunicación efectiva y asertiva; Creatividad e innovación. Dimensión del Saber Hacer: Herramientas para la obtención de resultados; gestión de procedimientos. Dimensión de los Saberes: Pensamiento Crítico; Pensamiento Analítico; Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes.</p>

Fuente: Elaboración propia

Entrevistas de retiro aplicadas en la vigencia 2024:

Las entrevistas de retiro como instrumento de recolección de información sirven para conocer la percepción que tienen los exfuncionarios sobre su paso por la entidad, respecto a los diferentes aspectos relacionados con su vida laboral. En este sentido, dentro del Plan Institucional de Capacitación resultan importantes las observaciones u oportunidades de mejora, ya que, estas pueden ser atendidas no solo a partir del Plan Estratégico de Talento Humano, sino que también a partir de la estrategia de Crecimiento Personal, de que trata el presente plan.

Una vez realizadas las entrevistas de retiro a los funcionarios que se desvincularon en la vigencia 2024, se evidenciaron los siguientes aportes para el mejoramiento de las áreas y la entidad de acuerdo con su percepción²:

Tabla 3: Oportunidades de mejora halladas en las entrevistas de retiro

OPORTUNIDADES DE MEJORA	
<p>1. A nivel de la dependencia, proceso u oficina al que usted perteneció</p>	<p><i>“Institucionalización de espacios de dialogo, encuentro, planeación, construcción, ejecución y evaluación de acciones y procesos de manera conjunta internamente y que sean reales.”</i></p> <p><i>“Poder garantizar una mayor asignación presupuestal con el fin de contratar gente con mayor idoneidad para poder atender las acciones misionales que implican el trabajo comunitario y social que se desarrolla con la población juvenil. Así mismo, incrementar el número de personal de carrera administrativa de diversos cargos.”</i></p> <p><i>“Número de funcionarios en el área podría generar más consistencia en sus procesos.”</i></p> <p><i>“La Gerencia de Proyectos sin lugar a dudas necesita un espacio físico dentro de la entidad que le permita a su equipo de trabajo contar con un lugar cómodo y adecuada para trabajar, de la misma manera sería bueno contar con más funcionarios de carrera que permitan guardar la experiencia de las acciones adelantadas desde allí.”</i></p> <p><i>“La creación de las coordinaciones internas”</i></p>

² 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 2024.

	<p><i>“Contar con mayor personal de planta adscrito al área con el fin de garantizar la memoria institucional y continuidad en los procesos.”</i></p> <p><i>“Se debe asignar a un Profesional para que lidere el proceso.”</i></p>
<p>2. A nivel de la entidad</p>	<p><i>“institucionalizar espacios de dialogo, encuentro, planeación, ejecución y evaluación de acciones, procesos, proyectos, programas que acaben con el aislamiento (repúblicas independientes) entre Gerencias, Subdirecciones y Secretaria General. Planeación Institucional Participativa.”</i></p> <p><i>“Mejorar la comunicación desde los niveles jerárquicos más altos de la entidad, con el fin de conocer de fondo las acciones de las áreas misionales, para el desarrollo óptimo de cada una de las metas propuestas como entidad. Tener en cuenta las consideraciones de las áreas en general, a partir de la particularidad de los temas que cada quien maneja, para articular eficientemente acciones como entidad en territorio.”</i></p> <p><i>“Plan de beneficios para los contratistas. En algunos momentos el no poder contar con ellos en actividades de integración suele ser molesto.”</i></p> <p><i>“Se debe promover dentro de la entidad el trabajo en equipo y las relaciones horizontales para lograr que los profesionales tanto de carrera como contratistas puedan poner a disposición de la entidad todo su potencial y experiencia sin tener limitantes puestos por jefes inmediatos.”</i></p> <p><i>“Mejorar los tiempos de contratación OPS para no afectar los procesos misionales”</i></p>



IDPAC



	<p><i>“Mejorar la tabla de honorarios de para contratistas que permita garantizar la permanencia de los mismos y la memoria institucional.”</i></p> <p><i>“Tener en cuenta la opinión de los funcionarios.”</i></p>
--	---

Fuente: Elaboración propia con base en el formato IDPAC-GTH-FT-41 Entrevista de Retiro que fue diligenciado por cada funcionario(a) desvinculado en la vigencia 2024.

Actividades de Capacitación Interna - 2025:

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 (IDPAC–GTH-FT-47), el cual fue remitido a las dependencias por correo electrónico por medio de formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365, el cual debe ser remitido al área de Talento Humano.

La capacitación interna permite a los empleados adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz. Esto se traduce en un mejor desempeño laboral, el aumento de la productividad y la mejora de la calidad de los servicios prestados. Por su parte, la transferencia de conocimiento permite que los empleados compartan sus conocimientos y experiencias con otros compañeros de trabajo. Esto contribuye a la innovación, la mejora de los procesos y la creación de un ambiente de trabajo más colaborativo. En concreto, la capacitación interna y la transferencia de conocimiento tienen los siguientes beneficios para las entidades públicas:



IDPAC



Mejoran el desempeño laboral: Los empleados capacitados son más productivos y eficientes, ya que tienen los conocimientos y habilidades necesarios para realizar sus tareas de manera correcta.

Incrementan la productividad: La capacitación interna puede ayudar a las entidades públicas a aumentar su productividad, ya que los empleados capacitados pueden realizar sus tareas de manera más rápida y eficiente. • Mejoran la calidad de los servicios prestados: Los empleados capacitados pueden brindar servicios de mejor calidad a los ciudadanos, ya que tienen los conocimientos y habilidades necesarios para satisfacer sus necesidades.

Favorecen la innovación: La transferencia de conocimiento puede ayudar a las entidades públicas a innovar, ya que los empleados pueden compartir sus ideas y conocimientos para encontrar nuevas soluciones a los problemas.

Mejoran los procesos: La transferencia de conocimiento puede ayudar a las entidades públicas a mejorar sus procesos, ya que los empleados pueden compartir sus conocimientos y experiencias para identificar áreas de mejora.

Crean un ambiente de trabajo más colaborativo: La transferencia de conocimiento puede ayudar a crear un ambiente de trabajo más colaborativo, ya que los empleados se sienten valorados por sus conocimientos y experiencias.

Teniendo en cuenta lo anterior, dentro de los temas sugeridos por las áreas se encuentran: Contratación Estatal y Régimen Disciplinario: Fundamentos, Responsabilidades y Buenas Prácticas; Responsabilidad Disciplinaria y Prevención del



IDPAC



Acoso Sexual: Ética, Normatividad y Buenas Prácticas en el Entorno Laboral;
Metodología Obras con Saldo Pedagógico, Nuevo Modelo de Fortalecimiento a la
Organización Social, Política Pública de comunicación comunitaria, entre otras.

Ahora bien, la ficha de capacitación interna puede ser diligenciada por las dependencias de acuerdo con las necesidades de formación que ellas presenten durante la vigencia. Razón por la cual, el formulario virtual permanece abierto para estos fines.

Solicitud de informe sobre las debilidades de los procesos – Oficina de Control Interno:

Dada la importancia que tiene el Plan Institucional de Capacitación, desde la Secretaria General se realizó una solicitud a la Oficina de Control Interno para que informara las debilidades generales que han sido identificadas en los procesos de auditoría a todas las dependencias.

Lo que se busca con esta información es fortalecer las competencias laborales de los servidores con base en los hallazgos, observaciones y oportunidades de mejora que la oficina de control interno pueda aportar.

Dicha comunicación se elevó por los medios institucionales formales (plataforma Orfeo), con número de radicado 20252040000173 de fecha 10/01/2025. Una vez se obtenga la respuesta a la misma, se procederá a realizar la formulación e implementación de acciones para el mejoramiento del desempeño laboral de los servidores a partir del PIC 2025.

- **Indicador**

Para la medición de la gestión realizada sobre el Plan Institucional de Capacitación en el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC-, se estableció el siguiente indicador:

Tabla 4: Indicador

INDICADOR	VARIABLE	PERIODICIDAD
Porcentaje cobertura de la capacitación	No. funcionarios capacitado / No. total de funcionarios	Mensual

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los datos reportados en el Sistema Integrado de Gestión del IDPAC – SIGPARTICIPO

- **EJECUCIÓN**
- **Presupuesto Disponible**

Con el propósito de desarrollar el programa de Formación y Capacitación de la vigencia 2025 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 O21202020090292920 - Servicios de apoyo educativo del presupuesto de gastos de la vigencia.

CONCEPTO	PRESUPUESTO DISPONIBLE
Formación y Capacitación 2025	\$ 77.639.000



IDPAC



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 discriminadas las 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:



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

IDPAC



Convenios:	PROGRAMADO	P	REALIZADO				R	APLAZADO		A		CANCELADO		C		DEPENDENCIA NO RESPONDE		DNR	
			DIC 2024	ENERO	FEBRERO	MARZO		ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE			
ACTIVIDADES DE PLANEACIÓN		RESPONSABLES EJECUCIÓN		CRONOGRAMA															
Aplicar las encuestas de satisfacción e impacto de la capacitación hecha en la vigencia 2024 y la encuesta de necesidades/ diagnóstico de capacitación 2025.	Profesional Talento Humano	P	P	P															
Formular Plan Institucional de Capacitación PIC 2025	Profesional Talento Humano																		
Cargar el Plan Institucional de Capacitación PIC 2025 en la plataforma de SIDEAP	Profesional Talento Humano																		
Realizar el reporte de los indicadores asociados al PIC en el SIGPARTICIPO	Profesional Talento Humano																		
Solicitud de agendamiento de capacitación interna a todas las dependencias del IDPAC	Profesional Talento Humano																		
Seguimiento de ejecución y asistencia a las capacitaciones internas y externas del IDPAC	Profesional Talento Humano																		
Construcción de una base de datos que incluya la información de las capacitaciones realizadas por los funcionarios y contratistas durante la vigencia.	Profesional Talento Humano																		
CAPACITACIÓN EXTERNA		RESPONSABLES EJECUCIÓN		CRONOGRAMA															
GESTIÓN		RESPONSABLES EJECUCIÓN		CRONOGRAMA															
Elaborar los documentos que recogen la evaluación del PIC vigencia 2024 y Planeación PIC 2025	Profesional Talento Humano																		
Realizar mesas de trabajo con las dependencias para establecer el enfoque de las temáticas del PIC a contratar.	Profesional Talento Humano																		
Elaboración de los términos de referencia (ficha técnica) para la contratación de las capacitaciones externas.	Profesional Talento Humano																		
Realizar el proceso contractual (con la radicación correspondiente en gestión documental)	Gestión Contractual																		
Recibir las propuestas o cotizaciones para la capacitación	Instituciones educativas proponentes																		
Desarrollo de las capacitaciones - ejecución PIC	Institución educativa contratada																		
Gestión de capacitaciones o cursos externos gratuitos	Entidades públicas de orden distrital y nacional																		
Aplicar la encuesta de satisfacción e impacto de las capacitaciones 2025	Profesional Talento Humano																		
Aplicar la encuesta de necesidades de capacitación para la vigencia 2026	Profesional Talento Humano																		

Nota: Las fechas aquí establecidas se encuentran sujetas a cambios y modificaciones dadas las dinámicas de la contratación en la entidad.

