

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para el periodo 2023 - 2024 para los Empleados Públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte y se reglamenta su ejecución”

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE

En uso de sus facultades legales y estatutarias en especial las que le confiere la Resolución 006 de 2017 de la Junta Directiva del IDR, la Resolución 788 de 2019,
y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, *“por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*, establece en el literal c) de su Artículo 3º, que con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación, de manera conjunta con la Comisión de Personal, la cual vigilará adicionalmente su desempeño.

Que bajo estos preceptos establecidos por el DAFP, el objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad en la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le sean propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de las competencias y capacidades específicas de los empleados públicos en las entidades.

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que las unidades de personal de las Entidades Públicas deben formular los planes y programas de capacitación para lograr el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el Decreto 1083 de 2015 en el cual compila las normas reglamentadas preexistentes del sector Función Pública; el cual estipula en su artículo 2.2.9.1. *“Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”*.

Que el Instituto Distrital de Recreación y Deporte, mediante Resolución 236 del 13 de abril de 2021, conformó la Comisión de Personal para un período de dos (2) años, organismo que de acuerdo con el literal h) del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, deberá *“Participar en la elaboración del plan de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”*.

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para el periodo 2023 - 2024 para los Empleados Públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte y se reglamenta su ejecución”

Que la Comisión de Personal del IDRD para el periodo 2022 – 2023, revisó el temario propuesto para el Plan Institucional de Capacitación 2023 - 2024, de acuerdo con la identificación de las necesidades planteadas por las dependencias y áreas internas de trabajo de la Entidad en los Proyectos de Aprendizaje en Equipos, según consta en el Acta N.º 160 del 18 de enero de 2023.

Que se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación para el periodo 2023 - 2024, el cual aplicará a los empleados públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación descrito en el Anexo Técnico 1 que hace parte integral del presente acto administrativo, orientado a todos los funcionarios del Instituto Distrital de Recreación y Deporte, para el período 2023 - 2024.

PARÁGRAFO: El temario establecido en el Plan Institucional de Capacitación, podrá ser modificado o actualizado por las dependencias y áreas internas de trabajo, previa solicitud al Área Talento Humano del IDRD, de acuerdo con los cambios que puedan suscitarse dentro del plazo establecido para su ejecución, en cumplimiento de las metas institucionales que así lo requieran.

ARTÍCULO 2. Para el cumplimiento y ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación, se destinarán los recursos asignados al rubro de capacitación para cada una de las anualidades (2023 - 2024) determinados en el Plan Anual de Adquisiciones de la Entidad, sin que ello implique comprometer vigencias futuras.

ARTÍCULO 3. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal del IDRD, participará activamente en la evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación.

ARTÍCULO 4. La coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación adoptado mediante la presente Resolución, a través de la Dirección General, la Subdirección Administrativa y Financiera y el Área de Desarrollo Humano del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, y su ejecución y modificación estará sujeto al presupuesto asignado y la adjudicación del proceso contractual.

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para el periodo 2023 - 2024 para los Empleados Públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte y se reglamenta su ejecución”

ARTÍCULO 5. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los 23-01-2023



BLANCA INÉS DURÁN HERNÁNDEZ
Directora General

Proyectó: Carol Andrea Rincón Rodríguez – Profesional Especializado Código 222 Grado 06 – Área Desarrollo Humano
Revisó: Margarita Rosa Álvarez Llinás – Profesional Especializado Código 222 Grado 07 - Área Desarrollo Humano
Aprobó: Yadima Díaz Ochoa – Profesional Especializado Código 222 Grado 11 Área Talento Humano
Vo.Bo.: Héctor Elpidio Corredor Igua – Subdirector Administrativo y Financiero
Blanca Stella Bohorquez, Secretaria General



ALCALDIA MAJOR
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE
RECREACIÓN
Y DEPORTE



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC



2023 - 2024

INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE IDRD

BLANCA INÉS DURÁN HERNÁNDEZ
Directora General

BLANCA STELLA BOHORQUEZ MONTENEGRO
Secretaria General

HECTOR ELPIDIO CORREDOR IGUA
Subdirector Administrativo y Financiero

YADIMA DÍAZ OCHOA
Profesional Especializada 222 - 11
Área Talento Humano

CAROL ANDREA RINCÓN RODRIGUEZ
Profesional Especializada 222 - 06
Área de Desarrollo Humano

Enero de 2023

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. NUESTRA ENTIDAD	4
2.1 Misión	4
2.2 Visión	4
2.3 Objetivos Estratégicos.....	4
2.4 Organigrama	4
2.5 Mapa de Procesos	6
2.6 Valores Organizacionales	6
3. OBJETIVOS	7
3.1 Objetivo Estratégico	7
3.2 Objetivos de Gestión	7
4. MARCO LEGAL.....	7
4.1 Principios Rectores	7
4.2 Normas que regulan el tema.....	8
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	12
5.1 Marco Conceptual	12
5.2 Enfoque pedagógico	18
5.3 Glosario.....	19
6. METODOLOGÍA.....	20
6.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional	22
6.1.1 Caracterización de la Población.....	22
6.1.2 Instrumentos de Recolección de Datos.....	26
6.1.3 Técnicas y Herramientas usadas.....	26
6.1.4 Insumos Utilizados.....	26
6.1.5 Necesidades identificadas	27
6.1.5.1 Proyectos de aprendizaje en equipo.....	27
6.1.5.2 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.....	30
6.1.5.3 Criterios Diferenciales - Política de Servicio al Ciudadano.....	31
6.1.5.4 Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024.....	31
6.1.5.5 Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2024.....	32
6.1.5.6 Oferta de Capacitación Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASC 2023	32
7. PLANEACIÓN Y EJECUCIÓN.....	33
7.1 Presupuesto.....	33

7.2	Programas de Aprendizaje Organizacional	33
7.2.1	Inducción – Reinducción.....	33
7.2.2	Entrenamiento en el Puesto de Trabajo.....	35
7.2.3	Capacitación.....	35
7.3	Indicadores	37
7.4	Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2023	39

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, es un proceso de carácter estratégico organizado y sistemático, a través del cual se pretende plasmar las necesidades de formación y capacitación del talento humano, con el fin de desarrollar conocimientos, competencias y habilidades específicas relativas al trabajo, buscando el mejoramiento de procesos y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas institucionales.

El PIC permite definir las condiciones, etapas, métodos y recursos que deben establecerse para el desarrollo de actividades enfocadas a la integración del servidor a la organización, el incremento y sostenimiento de su eficiencia, la gestión de la entidad y su crecimiento personal y laboral.

2. NUESTRA ENTIDAD

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD) fue creado mediante el Acuerdo 04 de 1978 del Concejo de Bogotá. Es un establecimiento público descentralizado, con Personería Jurídica, autonomía administrativa y Patrimonio independiente adscrito a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, y sujeto a las normas del derecho público.

2.1 Misión

Generar y fomentar espacios para la recreación, el deporte, la actividad física y la sostenibilidad de los parques y escenarios, mejorando la calidad de vida, el sentido de pertenencia y la felicidad de los habitantes de Bogotá D.C.

2.2 Visión

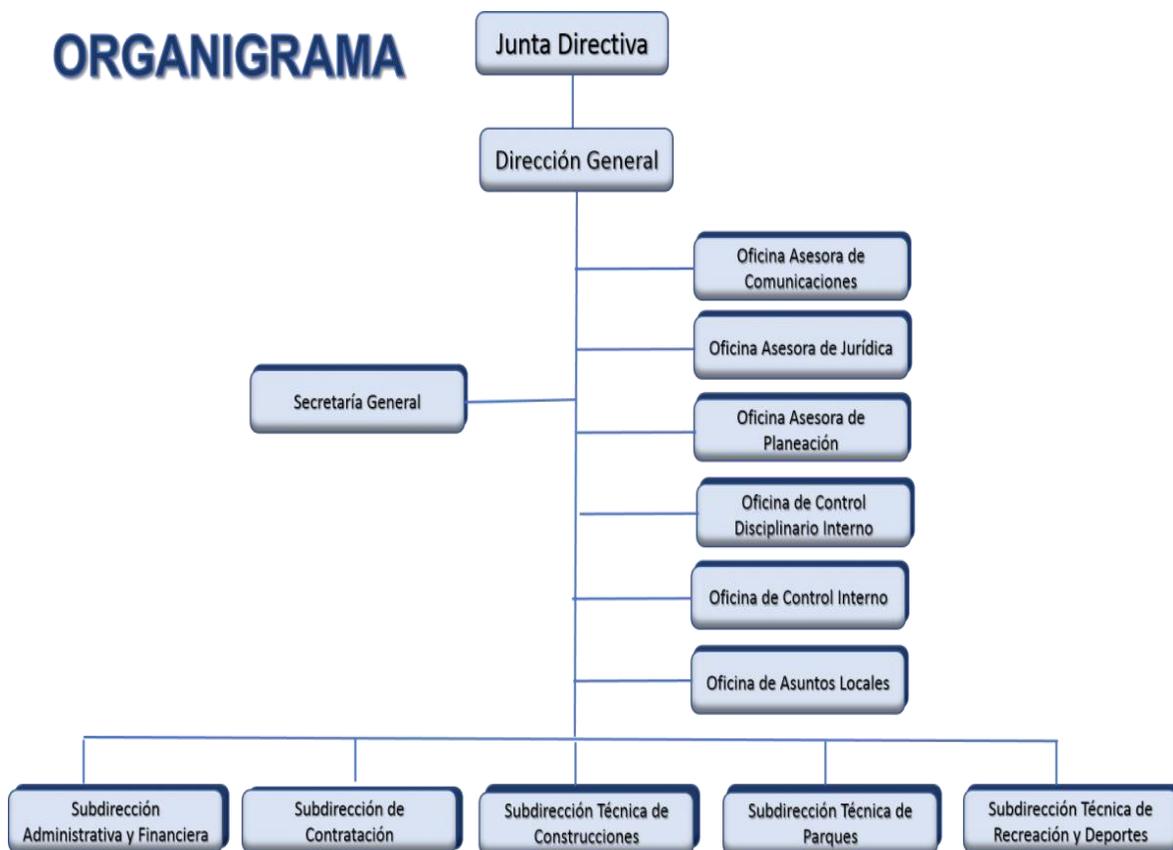
En el 2038, el IDRD logrará que la mayor parte de la población bogotana realice actividad física y acceda al deporte y la recreación con enfoque diferencial e incluyente, con una infraestructura de parques y escenarios innovadora, accesible y sostenible, que genere bienestar, salud física y mental. Bogotá será campeona en deporte convencional y paralímpico a nivel nacional.

2.3 Objetivos Estratégicos

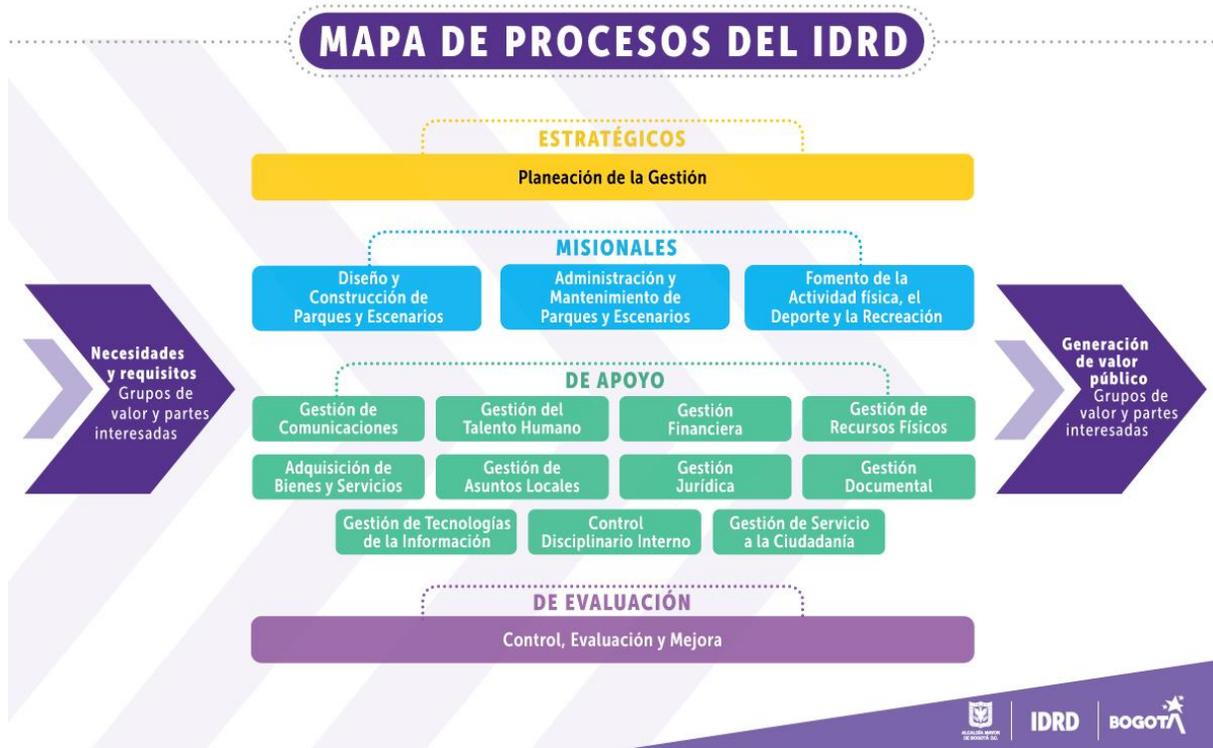
- Promover la renovación generacional del deporte de Bogotá y la permanencia de niños, niñas, adolescentes y jóvenes en los procesos de formación deportiva pasando por todas las etapas como son masificación e iniciación, talento y reserva y rendimiento deportivo.

- Aportar en la transformación de conductas de la ciudadanía a través de la actividad física, la recreación y el deporte, principalmente en los valores de confianza, solidaridad, trabajo en equipo y apropiación del espacio público.
- Aumentar los niveles de la actividad física de los habitantes de Bogotá contribuyendo en la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles y mentales.
- Desarrollar acciones para la reactivación económica del sector del deporte, la actividad física y la recreación mediante el desarrollo del clúster.
- Desarrollar acciones innovadoras en los parques para su sostenibilidad y adaptación al cambio climático y mejorar la capacidad instalada de los parques y equipamientos de Bogotá para competencias deportivas nacionales e internacionales.
- Fortalecer la eficiencia administrativa como eje del desarrollo de la entidad a través del uso de la tecnología y la articulación e implementación de sistemas de información.

2.4 Organigrama



2.5 Mapa de Procesos



2.6 Valores Organizacionales

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, mediante Resolución 105 de 2019 adopta el Código de Integridad del Servicio Público y Buen Gobierno Distrital, el cual define los siguientes valores que deben caracterizar a los servidores públicos del IDRD:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Estratégico

Afianzar los conocimientos, competencias, habilidades y las destrezas de los servidores públicos del IDR, en el área de desempeño, brindando herramientas de formación y capacitación, contribuyendo al cumplimiento de la misión y la visión institucional, así como, en la consolidación de una cultura del servicio y gestión integra a través del autoaprendizaje.

3.2 Objetivos de Gestión

- Capacitar y entrenar a los servidores públicos de la entidad a través de los procesos de inducción y reinducción, según el marco legal vigente, con el propósito de integrarlos a la cultura organizacional.
- Involucrar a los funcionarios en procesos de aprendizaje a fin de integrar los saberes aprendidos en el que hacer laboral y personal.
- Actualizar oportunamente a los servidores públicos en temas indispensables para el desarrollo de las funciones asignadas a cada empleo.

4. MARCO LEGAL

4.1 Principios Rectores¹

De conformidad con lo establecido en el Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

¹ DECRETO 1567 DE 1998. CTAR EL DECRETO <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

4.2 Normas que regulan el tema

Norma	Descripción	Consulta
Artículo 54 de la Constitución Política	<i>“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125
Decreto Ley 1567 de 1998	<i>“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, Artículo 11º. Obligaciones de las Entidades</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246
Ley 489 de 1998	<i>“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”. “(...) b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.2017</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313
Decreto 2740 de 2001	<i>“Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6055

Norma	Descripción	Consulta
Ley 734 de 2002	<p>“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”. Artículo 33. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “(...) Artículo 34. Deberes. Numeral 40. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (...)”.</p>	<p>http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589</p>
Ley 909 de 2004	<p>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>“(...) Artículo 16. Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, (...) Literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento. (...)”</p> <p>“(...) Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios (...)”.</p>	<p>http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861</p>
Decreto 1227 de 2005	<p>“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”. “(...) Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (...)”.</p>	<p>http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313.</p>
Decreto 2539 de 2005	<p>“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se</p>	<p>http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17318</p>

Norma	Descripción	Consulta
	<i>aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.</i>	
Decreto 024 de 2005	<i>“Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones”. “(...) Artículo 9°, Formación a los funcionarios y funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias. (...)”</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15833
Ley 1064 de 2006	<i>“Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20854
Decreto 4465 de 2007	<i>“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”.</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27750
Circular Externa No 100-010-2014	<i>“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893
Decreto 160 de 2014	<i>“Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”. “(...) Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. (...)”</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57218
Decreto 1083 de 2015	<i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518

Norma	Descripción	Consulta
Decreto 894 de 2017	<i>“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera”.</i>	http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69314
Resolución 390 de 2017	<i>“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.</i>	http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-06-02_Resolution390_2017.pdf/Od15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f
	Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo 2017	http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formacion%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb
Sentencia 527 de 2017	<p><i>Proferida por la Corte Constitucional dentro del expediente RDL-027, en razón al Control Constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. M.P. CRISTINA PARDO SCHLESINGER, en la cual se puntualizó:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>“Instrumentos para facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y construcción de una paz estable y duradera”. “(...) PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO- Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar.</i> <p><i>El fin de dar capacitación a todo empleado público, indistintamente de su condición de vinculación, es asegurar un servicio público eficaz y adecuado, en los territorios en los cuales se sufrió intensamente el conflicto armado con la guerrilla de las FARC, en especial en aquellos municipios priorizados para la implementación del Acuerdo de Paz. (...)”</i></p>	http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-527-17.htm
Decreto 1499 de 2017	<i>“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública,</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71261

Norma	Descripción	Consulta
	<i>en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.</i>	
	Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.	http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implementacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509
Decreto 894 de 2017	<i>“Por el cual se dictan normas con el fin de facilitar y asegurar la implementación V desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto V la Construcción de una Paz Estable V Duradera.</i>	http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742
Decreto 612 de 2018	<i>“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado”.</i>	http://secretariageneral.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/decreto-nacional-894-2017

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

5.1 Marco Conceptual

La capacitación y la formación (C y F) son, en esencia, procesos educativos estratégicos y, por tanto, poseen las siguientes características:

1. Son acciones educativas que buscan facilitar aprendizajes desde procesos de enseñanza.
2. El aprendizaje ocurre en un nivel individual -servidores y servidoras públicas- y organizacional -desde procesos de gestión del conocimiento-.
3. Se formulan en coherencia con la misión y metas de la organización, en el marco de las finalidades del Estado, la administración pública y los Planes de Desarrollo (Nacional y Distrital). En ese sentido, son estratégicas.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es, por tanto, un instrumento de gestión educativa estratégica. Esta gestión es integral que involucra aspectos pedagógicos y operativos marchando de manera coherente, articulada y planificada en relación con:

- Los propósitos: para qué capacitar
- Los sujetos de aprendizaje: a quienes capacitamos y en qué contexto (dónde)
- El contenido de la acción: en qué capacitamos

- Los medios y metodologías: cómo capacitamos
- Las maneras de valorar la efectividad: cómo evaluar nuestra capacitación

I. ¿Para qué capacitamos?

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte, a través de este plan institucional, pretende desarrollar actividades de capacitación y formación, con el fin de optimizar el desempeño laboral individual y colectivo de los servidores públicos, mediante el fortalecimiento de las competencias laborales e incrementar la capacidad de los equipos de trabajo, para cumplir con eficiencia y eficacia la misionalidad y los objetivos establecidos desde el marco estratégico, mejorando la prestación de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Considerando el estado de la capacitación y la formación en Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Pública propone tres ejes temáticos que orientan las acciones del presente PIC:

- ✓ La gestión del conocimiento con el propósito de generar aprendizajes organizacionales y mayor inclusión.
- ✓ La creación de valor público con el fin de cumplir con las finalidades del Estado colombiano
- ✓ La gobernanza para la paz como principio coherente con el momento histórico del país asociado al posconflicto.

Las entidades requieren de un talento humano preparado y actualizado. Muchas de las cosas que aprendimos, seguramente han avanzado o mudado en sus métodos y comprensiones. Las habilidades y conocimientos han cambiado y seguirán cambiando.

Considerando este contexto y a la identificación de necesidades recolectada a través de los proyectos de aprendizaje por equipo, el presente PIC le apuesta a:

- ✓ Una actualización constante de los conocimientos y habilidades del talento humano.
- ✓ La integración pedagógica de tecnologías de la información y la comunicación en sus procesos de capacitación y formación.
- ✓ Nuevas metodologías enmarcados en un Hacer y Saber hacer que contribuya a una efectividad en los procesos.
- ✓ El aprendizaje en red, que toma en cuenta los saberes de los servidores y busca crear vínculos y abrir canales de comunicación desde propósitos comunes

Por lo anterior, se considera que las habilidades y conocimientos en los que se debe enmarcar la capacitación y formación de los servidores del IDR son:

- a. Competencia:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

- b. Aprendizaje Colaborativo:** Actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales.
- c. Proyecto de Aprendizaje en Equipo – PAE:** Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

II. ¿A quiénes y en qué contexto capacitamos?

Formulamos e implementamos programas de aprendizaje con Servidores Públicos del IDR, quienes tienen un conjunto de características comunes:

- ✓ Son adultos laboralmente activos con nivel de escolaridad especializado, profesionales, tecnólogos, técnicos y/o asistenciales que poseen conocimiento e información.
- ✓ Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento o inducción.
- ✓ Gran parte de la planta de personal del IDR, de acuerdo con la teoría de Malcom Knowles (1990)², cerca del 80% de los funcionarios se encuentran en edad adulta media, por lo que su expectativa en cuanto al aprendizaje podría ser: seguir un aprendizaje más desarrollado, supervisar a otros y prever el retiro.

Desde el punto de vista de la Andragogía³, y en términos generales, la condición de adultez implica para los procesos educativos sean:

- ✓ Considerar su experiencia: Los procesos educativos deben partir y apoyarse del acumulado de experiencias.
- ✓ Aplicación inmediata: Los temas o contenidos vistos deben tener una aplicación cercana e inmediata en el tiempo. Los adultos no aprenden algo “para aplicarlo algunos años más adelante”.
- ✓ Demandas del entorno institucional: Los roles sociales y exigencias del entorno determinan los intereses de aprendizaje.
- ✓ Mayor autonomía. Los adultos cuentan con un margen más amplio de autonomía frente a la participación (los niños y niñas son usualmente obligados a estudiar).
- ✓ Horizontalidad: Las relaciones educativas e institucionales se esperan más bidireccionales y participativas.

² **Malcolm Knowles** (1990:1s49).

http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/125/cd/unidad_1/definiciones_desde_la_psicologia.htm

³ Andragogía -etimológicamente derivada de la palabra “antropos” (hombre), estudio de la educación de adultos.

III. ¿En qué capacitamos?

Nuestros programas de aprendizaje buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencias⁴. En este apartado planteamos comprensiones comunes sobre el aprendizaje, las capacidades y las competencias.

Aprendizaje: Afirmamos que el pilar fundamental de la educación es el aprendizaje. El aprendizaje es un fenómeno situado con una ubicación temporal (histórica), espacial (geográfica) y estructural (en las instituciones): cualquier cambio real en el aprendizaje tiene un efecto –identificado o no– en las prácticas sociales y culturales, ya sea para perpetuarlas (reproductivas) o modificarlas (transformativas). Es un proceso profunda y sencillamente cotidiano.

Organizamos procesos de capacitación y formación desde estos dos principios:

- Significativos: convocan sus conocimientos previos, biografías, intereses y necesidades de sus labores diarias (de ahí la importancia de un buen diagnóstico).
- Transferibles: Tienen una aplicación práctica y efectiva en la entidad, que buscan el uso de metodologías que favorecen la generalización del conocimiento y habilidades a otros contextos.
- Individual: cambios en conocimientos, habilidades y disposiciones con utilidad cotidiana en el ámbito laboral.
- Organizacional: transformación de prácticas, saberes colectivos y valores comunes fundamentados en procesos culturales y de gestión del conocimiento.

Desarrollo de capacidades: Es importante resaltar que el presente planes de formación se orienta a desarrollar capacidades definidas como la activación de potenciales en sistemas individuales, colectivos e institucionales. Un enfoque de capacidades involucra⁵:

- i. Situarnos desde una perspectiva del potencial: Los servidores y las entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar (ver concepción andragógica mencionada más arriba).
- ii. Movilizar transformaciones: Buscamos cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes y arreglos institucionales.
- iii. Reconocernos como expertos sobre nosotros mismos: Las soluciones externas aceptadas por la entidad deben promover la instalación interna de saberes y habilidades, y por tanto, la autonomía de los servidores y sus entidades.
- iv. Apostar a procesos. Toda acción de capacitación hace parte de una apuesta sostenida, estructurada y coherente; nuestra mirada es de largo plazo.
- v. Perspectivas colectivas, no individualistas. Nuestro paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.

⁴ Decreto 1567 de 1998, Decreto 2539 de 2005, Decreto 785 de 2005, PNFC y Guía Metodológica (DAFP, 2017)

⁵ PNUD. (2009). Desarrollo de capacidades: Texto Básico del PNUD. Nueva York

Fortalecimiento de Competencias.

Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones. El conocimiento intelectual es sólo una de nuestras facetas. Aprendemos, re-aprendemos y desaprendemos no solamente información, sino también prácticas corporales, hábitos de pensamiento, habilidades cognitivas, estrategias de regulación afectiva, valores vitales, propósitos.

El enfoque general por competencias nos propone tres dimensiones:

<p>1. Conocimientos: Saber Saber</p>	<p>Éste es una actividad simbólica compleja que implica la elaboración y construcción activa de la información (ver enfoque constructivista en el apartado “enfoques pedagógicos”). La recepción de información es tan solo la primera fase del conocimiento. Escuchar una conferencia no significa necesariamente adquirir conocimientos.</p>
<p>2. Actitudes Saber/Ser</p>	<p>Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas.</p>
<p>3. Habilidades Saber/Hacer</p>	<p>Son conjuntos de destrezas. Sirven para resolver o actuar efectivamente sobre el mundo. Habilidad para programar, montar bicicleta, cepillarse los dientes. Están íntimamente ligadas a la imitación y práctica reiterada. La repetición conlleva a que éstas se desenvuelvan <<en automático>>.</p>

Asumimos, entonces, las siguientes diferenciaciones conceptuales:

- ✓ Capacidades no son lo mismo que competencias. La primera incluye a la segunda.
- ✓ Competencias no es equivalente a habilidades. La primera incluye a la segunda.
- ✓ Destrezas no es lo mismo que habilidades. La primera incluye a la segunda.
- ✓ Información es distinto a conocimiento. La primera es la base de la segunda.

- **Programa de Inducción**

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte, desarrollará el programa de inducción de conformidad con los lineamientos y tiempos establecidos en las normas vigentes sobre la materia.

El contenido del programa aborda temas relacionados con el servicio público, la misión y visión de la entidad, objetivos estratégicos institucionales, mapa de procesos, organigrama, normatividad administrativa, SST, beneficios, deberes y derechos, principios y valores.

Adicionalmente, se cuenta con la formación virtual desarrollada por el DASCD sobre el “Ingreso al Servicio Público” que tiene como objetivo facilitar la labor inicial del servidor público, estructurado en catorce módulos con contenidos de actualización normativa y conceptos de la

gestión administrativa. En los cuales a nivel general podrá ampliar sus conocimientos sobre la estructura y funciones del estado, la organización de Distrito, la identidad de Bogotá, la Política Pública, la alineación estratégica, el empleo público, los deberes, derechos y prohibiciones del servidor público, la política pública de mujeres y equidad de género, diversidad sexual y política pública LGBTI, acoso laboral y el acoso sexual laboral, y otros aspectos y temáticas relacionadas con la función pública en el Distrito.

- **Programa de Reinducción**

En desarrollo del Plan Institucional de Capacitación se realizará el proceso Reinducción, en cumplimiento de lo señalado en Decreto 1567 de 1998, dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren a cambios normativos aplicables, reorientación estratégica, valores éticos, fortalecimiento del sentido de pertenencia, administración del talento humano, entre otras.

- **Entrenamiento**

El Entrenamiento en el Puesto de Trabajo es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata, en concordancia con lo manifestado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en Concepto No. 080561 del 08 de marzo de 2021.

IV ¿Cómo capacitamos?

La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

Consideramos tres modalidades para implementar nuestros programas de aprendizaje:

- a. Presencial: Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.
- b. Virtual: Proceso educativo que se desarrolla a través de una mediación tecnológica digital y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espacio-temporal.
- c. Mixta: Proceso educativo que se desarrolla a través de una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.

Nota: No se considera a una capacitación de carácter mixto cuando se desarrolla una capacitación predominantemente presencial, acompañada de la revisión de algún material digital. Tampoco aplica el término “mixto”, cuando se desarrolla un proceso educativo

predominantemente virtual y el participante asiste ocasionalmente a un proceso presencial de sensibilización o de evaluación.

V. ¿Cómo evaluar?

Con el fin de evaluar la eficacia y efectividad (impacto) de las jornadas de capacitación y formación que se plantean en el marco del Plan Institucional de Capacitación, se definen los siguientes indicadores:

- a. Evaluación de Impacto de las capacitaciones
- b. Satisfacción de la Capacitación cliente interno

Con esta evaluación se medirán los resultados finales que produjeron los diferentes talleres, cursos, seminarios, diplomados a los que asistan los servidores públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte, se hará cada tres meses para el caso de la Satisfacción de la Capacitación Cliente Interno y anual para la Evaluación del Impacto de las Capacitaciones.

5.2 Enfoque pedagógico

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

El constructivismo es una teoría aplicada a la educación, según la cual las personas no son recipientes vacíos en los que se depositan los conocimientos ya hechos y elaborados, y que desempeñan un papel pasivo de simples receptores de información que después deben repetir. Por el contrario, esta teoría, “concibe la educación como un proceso permanente en donde el individuo va descubriendo, elaborando, reinventado, haciendo suyo el conocimiento, organiza las actividades en torno a problemas - proyectos de trabajo seleccionados ...”.⁶

El constructivismo, considera el aprendizaje también como una construcción, pero hace especial énfasis en las interacciones sociales y el contexto histórico como fuente de construcción del conocimiento. Se hace especial énfasis en cómo los dispositivos culturales y las interacciones con otros promueven el aprendizaje. Los conocimientos son siempre situados, y las metodologías que derivan de este enfoque parten del aprendizaje colaborativo, la reflexión crítica y el cuestionamiento de las verdades universales del paradigma moderno. Narrativas, conversaciones, voces, co-construcción, códigos culturales, artefactos, colaboración, contexto y discursos, son todos conceptos usualmente usados en dicho enfoque.

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

- Creación de valor público
- Gobernanza para la paz

⁶ Guía para la formulación del Plan Nacional de Capacitación -PIC-2008. DAFP

- Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional

5.3 Glosario

Con el fin de dar claridad a algunos conceptos que se plantean en el presente Plan, a continuación se describe un glosario de términos basados en la Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación 2008 del DAFP:

Aprendizaje basado en problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Competencias: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

Constructivista: Enfoque pedagógico que fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción. El ser humano construye su conocimiento a partir de su propia forma de ser, participa activamente en el proceso y se conoce la realidad a través de los modelos que construimos para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados.

Educación informal: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Educación para el trabajo y el desarrollo humano (No formal): Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

Indicador de impacto: Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los efectos a mediano y largo plazo, generados por una política, programa o proyecto, sobre la población en general. Los efectos medidos son aquellos directamente atribuibles a dicha política, programa o proyecto específico. Incluye efectos positivos y negativos, producidos directa o indirectamente por una intervención, sean estos intencionales o no.

Modelo Pedagógico: Fundamento teórico que orienta la acción pedagógica del docente en la enseñanza, permite responder los siguientes interrogantes: ¿para qué enseñar?, ¿qué enseñar?, ¿cuándo enseñar?, ¿con qué enseñar? Y ¿cómo evaluar?, lo cual hace característico un estilo de enseñanza-aprendizaje

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Proceso de Formación: Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

6. METODOLOGÍA

En uno de sus documentos de trabajo denominado “The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century”, la UNESCO propone un conjunto de lineamientos metodológicos generales, respaldados por evidencia empírica y sólidos fundamentos teóricos, que responden a los retos educativos actuales. Partiendo de este documento base, nuestro PIC le apuesta a los siguientes principios:

- Balance profundidad vs. Extensión: Paralelo a la producción de indicadores cuantitativos, le apostamos a resultados educativos de calidad. Por eso garantizamos contar con formadores e instituciones: (1) altamente competentes, (2) comprometidos con el desarrollo del servicio civil y (3) expertos en el uso de pedagogías activas.

- Aprendizaje colaborativo: Nuestros formadores no se centran en transmitir su saber <<experto>>, sino en poner a dialogar su propio saber a través de espacios de intercambio entre servidores y de construcción colectiva de conocimientos. Diseñamos e implementamos estrategias didácticas de aprendizaje mutuo aprovechando el saber de nuestros servidores y las virtudes de la inteligencia colectiva y distribuida.
- Diversidad en métodos de enseñanza: Promovemos la autonomía en el aprendizaje, y por tanto, usamos distintos canales de comunicación (escrito, audio, video), favorecemos la interacción entre servidores(as) y creamos metodologías colaborativas, espacios de retroalimentación y creación de redes de aprendizaje desde intereses comunes.
- Aprendizaje desde proyectos y basado en problemas: Nuestra concepción de aprendizaje se sitúa en la cotidianidad y se asocia a la generación de conocimientos profundos, significativos y transferibles a contextos reales. Este principio metodológico –mencionado en la Guía Metodológica del DAFP - se basa en tres premisas:
 - a) Los (las) servidores(as) se responsabilizan y controlan su propio proceso de aprendizaje.
 - b) Los (las) servidores(as) diseñan y construyen soluciones a problemas de la vida real.
 - c) El trabajo se realiza en pequeños grupos.

El aprendizaje desde proyectos y basado en problemas involucran cuatro de las habilidades más importantes del siglo XXI: Comunicación, Colaboración, Creatividad y Pensamiento Crítico, pues permite empoderar a los aprendices desde la participación activa, el intercambio de saberes, la aplicación directa de lo que se aprende en contextos reales, la reflexión y monitoreo sobre el propio aprendizaje (metacognición), la indagación profunda, una mayor motivación y la innovación para encontrar soluciones a retos planteados. Tanto la modalidad virtual como la presencial se prestan para trabajar desde este principio.

Aprendizaje sin fronteras (cualquier lugar, cualquier momento): Desde hace décadas, ha sido claro para la pedagogía que el aprendizaje va más allá de los espacios que la escuela o el trabajo, se habla del concepto de educación permanente.

El presente Plan Institucional de Capacitación le apuesta a usa espacios institucionales y tradicionales de capacitación (el concepto de aula), y al mismo tiempo a espacios no convencionales de aprendizaje como:

- ✓ Uso de redes sociales
- ✓ Comunidades de práctica (grupos de personas que se reúnen bajo un interés común)
- ✓ Foros virtuales abiertos de ayuda
- ✓ Consulta de documentos o bibliotecas virtuales
- ✓ Open Spaces (desconferencias)
- ✓ Mentoría
- ✓ Invitación a participar MOOCS (massive open online courses)

6.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

Con el fin de realizar un diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, se procedió a realizar una caracterización de la población objeto del presente Plan Institucional de Capacitación, invitar a las dependencias a formular Proyectos de Aprendizaje en Equipo basados en una problemática y compilar la demanda normativa y reglamentaria que apunta al Desarrollo del Talento Humano y los Planes Institucionales de Capacitación para las entidades públicas en Colombia.

6.1.1 Caracterización de la Población

De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, el Plan Institucional de Capacitación están dirigidos a los funcionarios; por lo tanto, con el fin de orientar las estrategias que contribuyen a mejorar el desempeño institucional y promover el desarrollo integral de nuestros servidores públicos, es importante caracterizar la planta de personal:

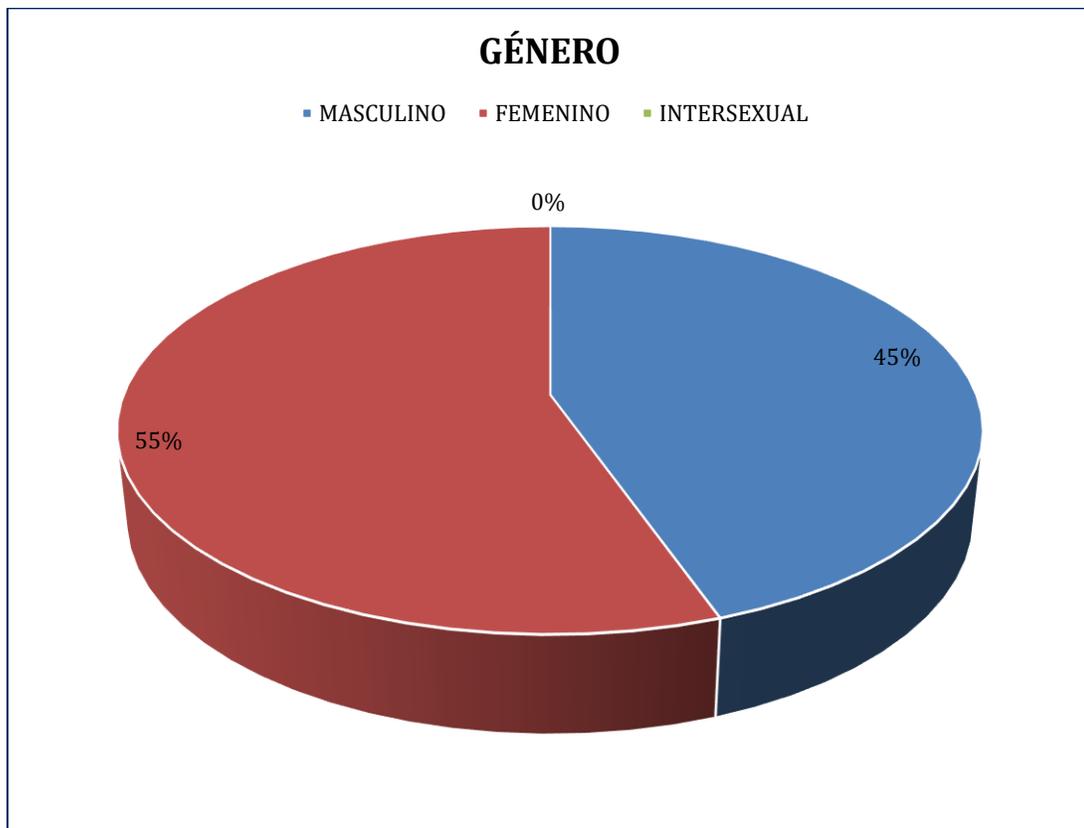


Gráfico No. 1. Distribución de la planta de personal por género, a 05 de enero de 2023

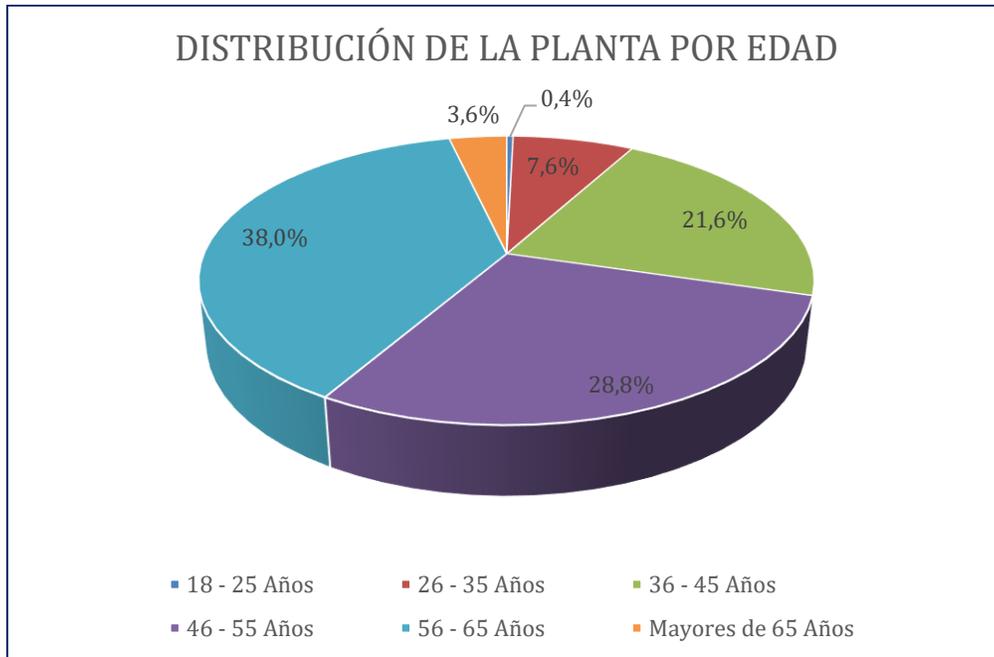


Gráfico No. 2. Distribución de la planta de personal por edad, a 05 de enero de 2023

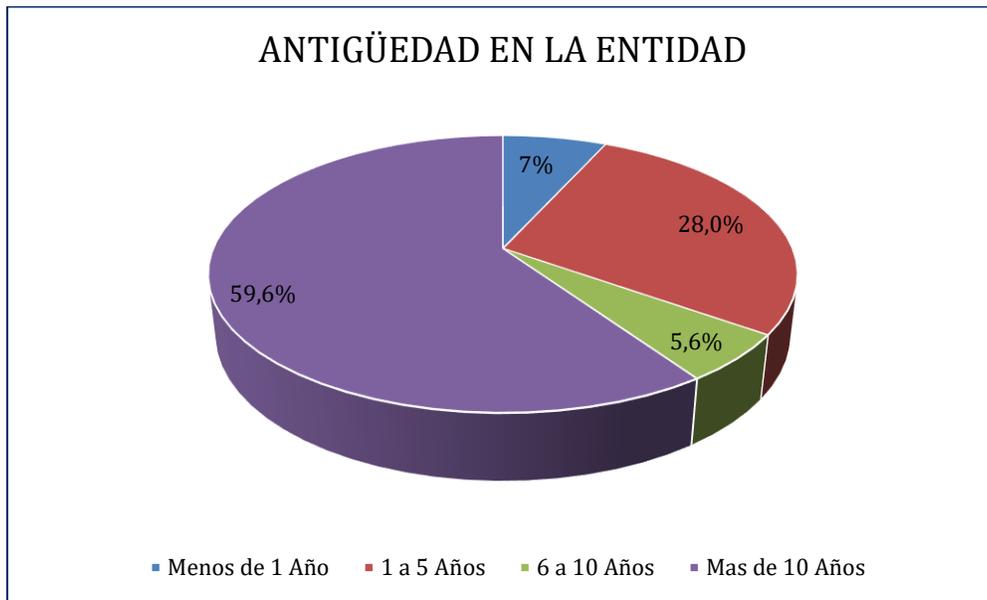


Gráfico No. 3. Distribución de la planta de personal por antigüedad en la Entidad, a 05 de enero de 2023

El 60% de los funcionarios llevan en la entidad más de 10 años, por lo que es importante seguir fortaleciendo el sentido de permanencia y el trabajo en equipo, para mejorar las relaciones interpersonales.

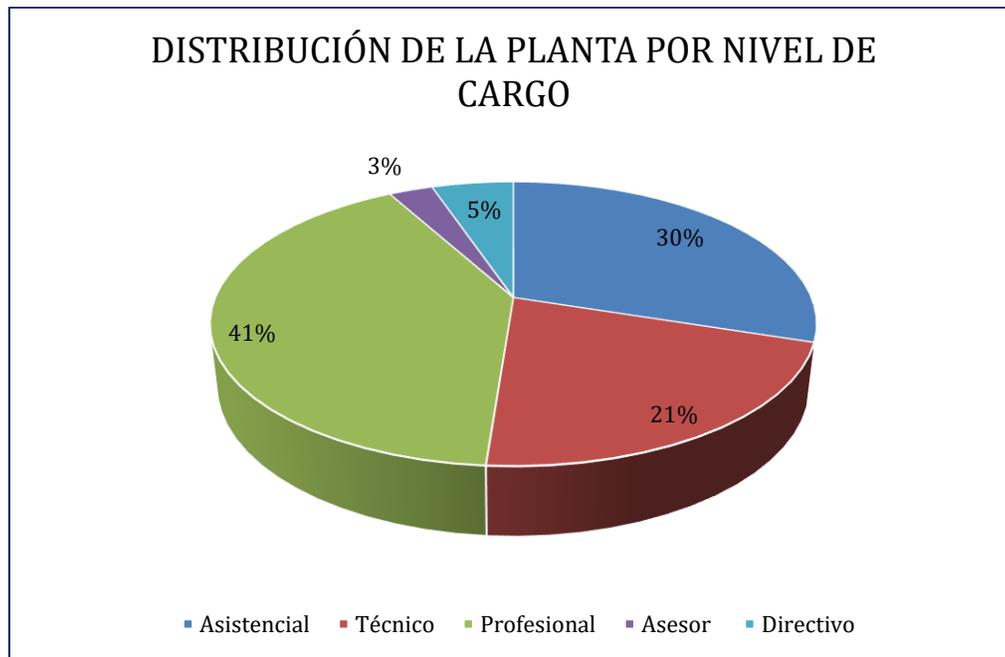


Gráfico No. 4. Distribución de la planta de personal por nivel del cargo, a 05 de enero de 2023

El 49% de los funcionarios ocupan un cargo del nivel directivo y profesional.

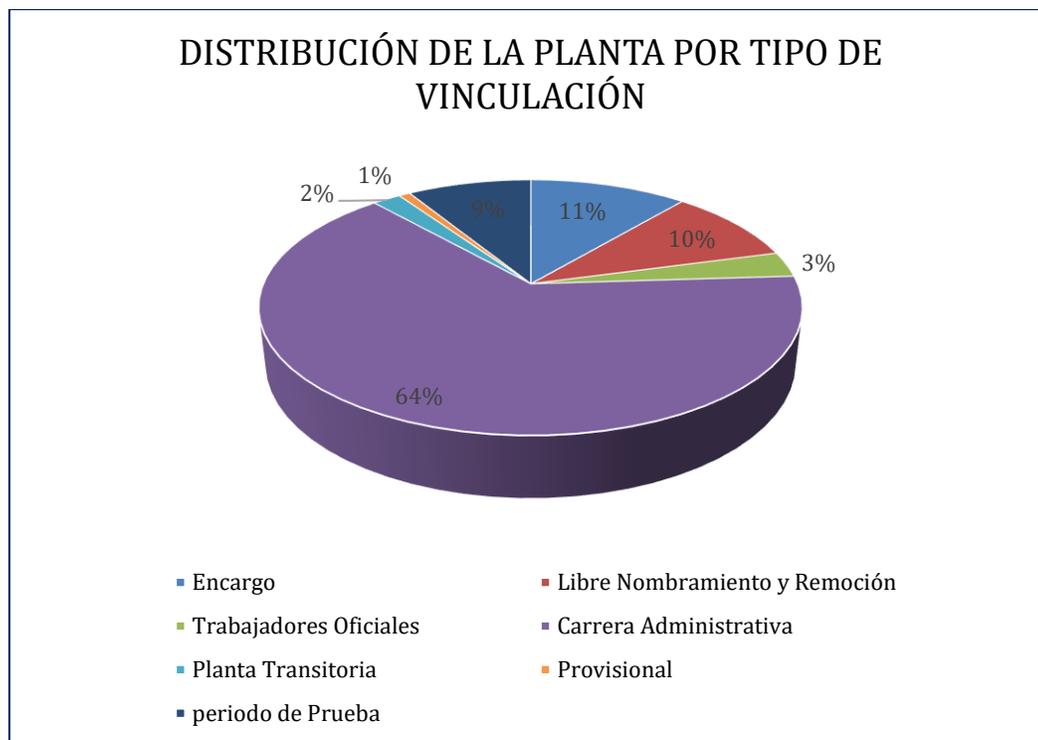


Gráfico No. 5. Distribución de la planta de personal por tipo de vinculación, a 05 de enero de 2023

El 90% de los funcionarios vinculados a la planta tienen estabilidad laboral, teniendo en cuenta el tipo de vinculación, sin embargo, para dar cumplimiento a la misionalidad de la entidad, se

ha vinculado talento humano mediante contrato de prestación de servicios que corresponden al 82 % de todo el personal del IDRD.



Gráfico No. 7. Distribución de la planta de personal por nivel de escolaridad, a 05 de enero de 2023

El 45% de la planta se encuentra en un nivel de escolaridad con post grado, lo cual implica una expectativa de formación más avanzada y práctica que aporte a su función y a la mejora continua de los procesos.

Competencias por Niveles:

El Instituto Distrital de Recreación y Deportes – IDRD, de conformidad con el Decreto 815 de 2018 y el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente, se definen las competencias funcionales y comportamentales de acuerdo con el nivel del cargo, de las cuales son comunes para todos los servidores públicos, las siguientes:

- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano
- Compromiso con la organización
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio

Los programas de capacitación y formación estarán dirigidos a los empleados públicos de la Entidad, de conformidad con la apropiación de recursos destinados para tal fin y el diagnóstico de necesidades de capacitación.

La financiación de la educación formal (estudios de educación superior, técnicos o tecnológicos, ofrecidos por instituciones reconocidas por el ICFES o entidad competente), hará parte de los programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados de libre

nombramiento y remoción y de carrera administrativa señalados en el Plan de Bienestar del IDRD. (Artículo 73 del Decreto 1227 de 2005)

Conforme a lo establecido en el artículo 1 del Decreto 894 de 2017, “...Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa...”

6.1.2 Instrumentos de Recolección de Datos

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación a través de propuestas presentadas por los empleados públicos en los proyectos de aprendizaje en equipo con el fin de determinar que habilidades, destrezas y conocimientos debían ser mejoradas. Una vez consolidados los proyectos de aprendizaje en equipo se formuló el plan institucional dirigido al fortalecimiento de las competencias personales y laborales de los servidores de la entidad, así como al mejoramiento del desempeño individual y colectivo en el trabajo, traducido en la prestación efectiva y eficiente de los servicios a la ciudadanía capitalina.

Así también, se realizó el análisis de las directrices y consideraciones establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) el cual establece como objetivo principal “Fortalecer el Liderazgo y el Talento Humano”, la Política de Servicio al Ciudadano, el Plan Distrital de Desarrollo 2020– 2024, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 y la Oferta de Capacitación del Departamento Administrativo del Servicio Civil 2023, con el fin de articular las ofertas institucionales y dar cumplimiento.

6.1.3 Técnicas y Herramientas usadas

Se fundamenta en los proyectos de aprendizaje, con la participación de las diferentes áreas de trabajo o dependencias de la Entidad, involucrando tanto a jefes como grupo de empleados, como respuesta a las necesidades concretas de capacitación.

6.1.4 Insumos Utilizados

Los insumos que son importantes revisar y tener en cuenta en la construcción del PIC para el diagnóstico de necesidades son:

- ✓ Ficha de Formulación del Proyecto de Aprendizaje en Equipo (Formato publicado en el aplicativo ISOLUCION)
- ✓ Resultados y planes de mejoramiento de las evaluaciones de desempeño del periodo inmediatamente anterior.

Con los insumos citados anteriormente, se elaboró un listado de temas transversales principales donde los funcionarios priorizaron sus necesidades de capacitación. Posteriormente se presentó el consolidado de información a la Comisión de Personal con el fin de aprobar el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023- 2024.

6.1.5 Necesidades identificadas

6.1.5.1 Proyectos de aprendizaje en equipo

Con el fin de identificar las necesidades de capacitación el proceso de Gestión de Talento Humano realizó acompañamiento a las diferentes áreas en la formulación de proyectos de aprendizaje en equipo, acogiendo al metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la cual parte de la identificación de una SITUACIÓN PROBLEMÁTICA, relacionada con las necesidades, dificultades, acciones de mejora, retos o metas institucionales a cargo del área, que permitan fortalecer el aprendizaje continuo, la solución de problemas, la toma de decisiones, el autoaprendizaje y el trabajo en equipo.

Para la formulación de los proyectos de aprendizaje, se tuvo en cuenta la siguiente información:

- ✓ Direccionamiento estratégico institucional y contexto de las partes interesadas.
- ✓ Plan Operativo de cada dependencia.
- ✓ Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del IDRD.
- ✓ Resultados y planes de mejoramiento de las evaluaciones de desempeño del periodo inmediatamente anterior.
- ✓ Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y desarrollo de los servidores públicos. Función Pública – ESAP, 2017.

En las siguientes gráficas se muestra de manera consolidada, las necesidades de formación y capacitación identificadas en la formulación de proyectos de aprendizaje en equipo por parte de las áreas:

Consolidado Capacitación Gráfico No. 1

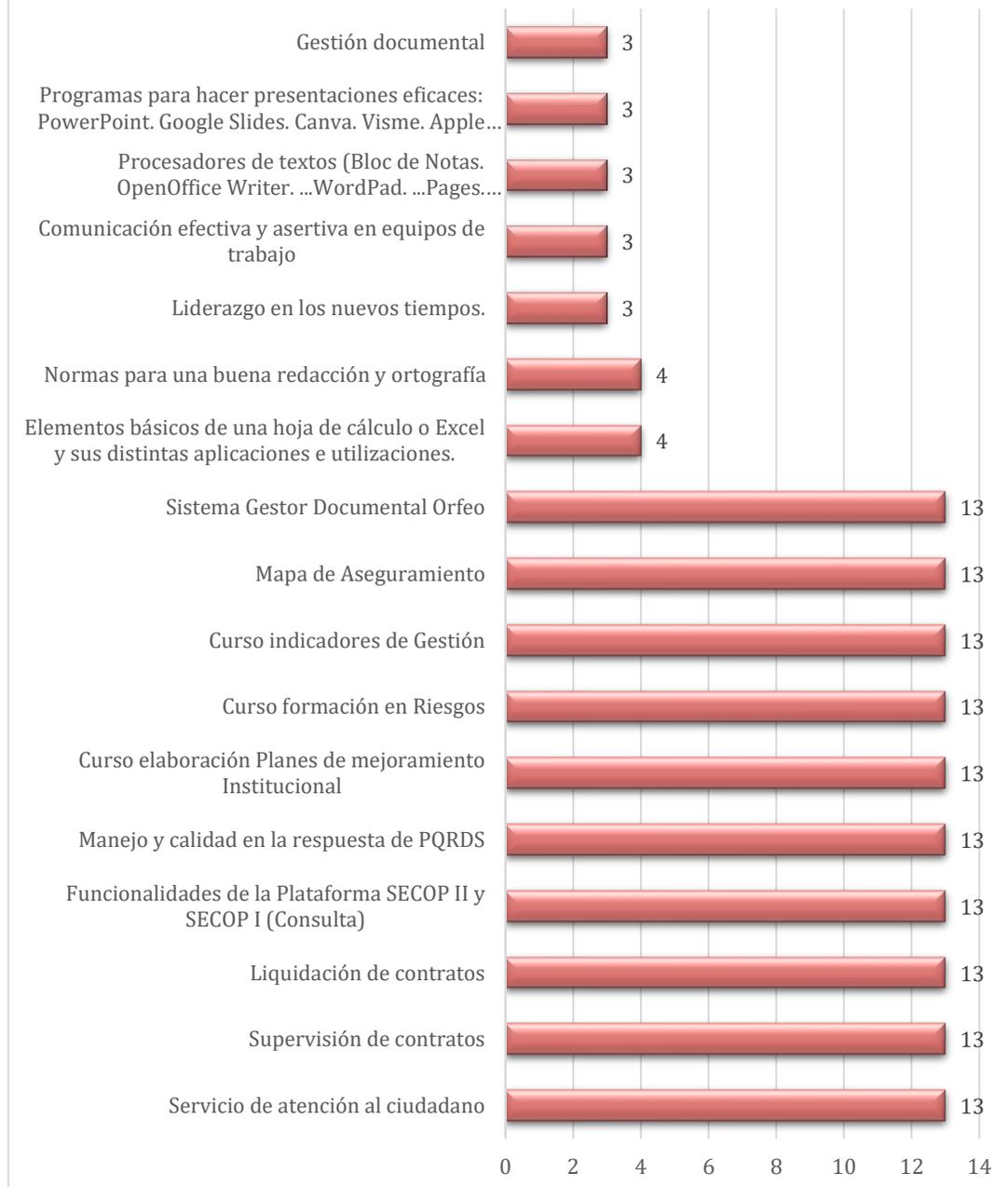


Gráfico No. 8. Proyectos de Aprendizaje consolidado No. 1 (2023 – 2024)

Consolidado Capacitación Gráfico No. 2



Gráfico No 9. Proyecto de Aprendizaje consolidado No. 2 (2023 – 2024)

Consolidado Capacitación Gráfico No. 3

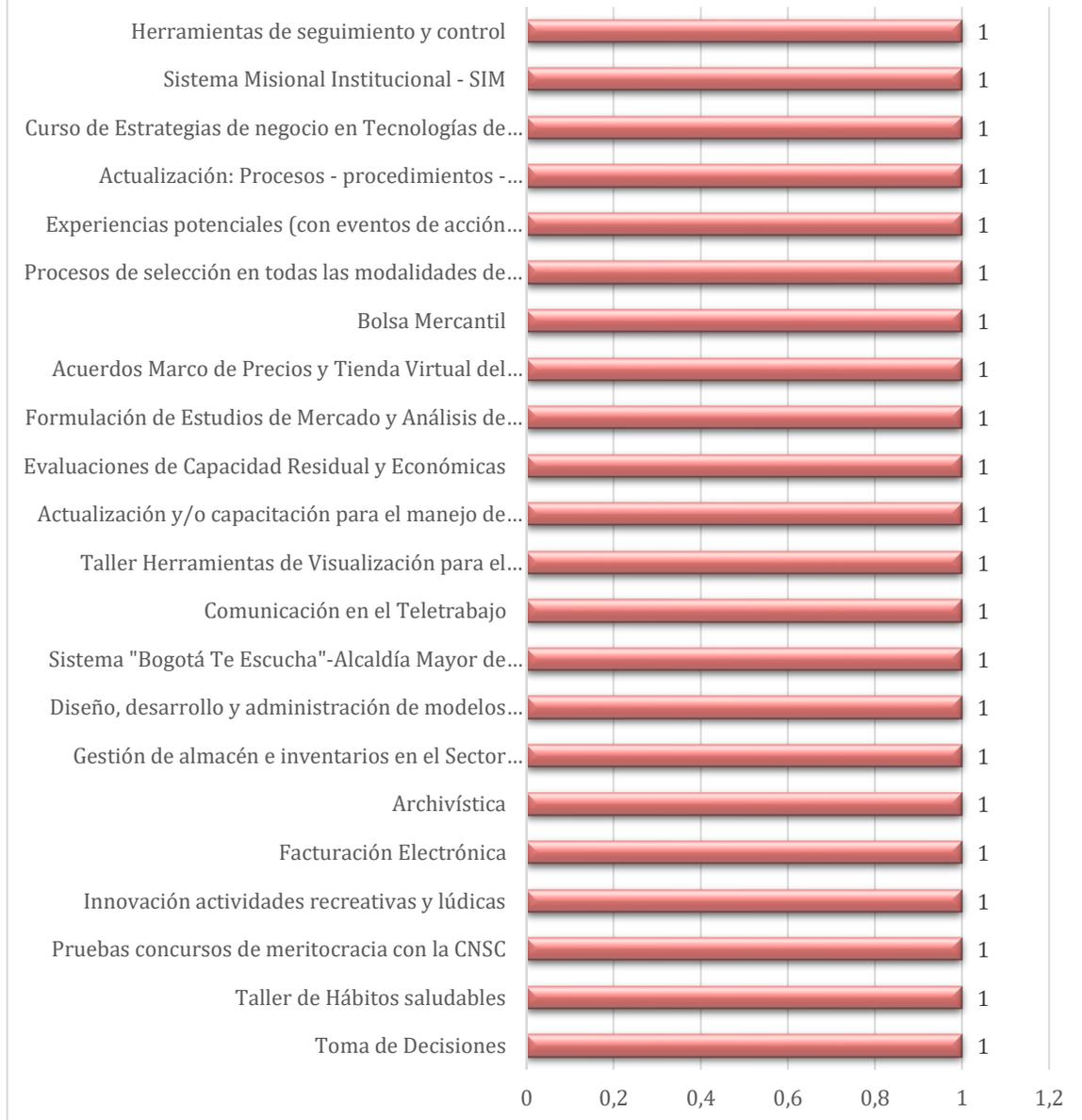


Gráfico No 10. Proyecto de Aprendizaje consolidado No. 3 (2023 – 2024)

6.1.5.2 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Mediante Decreto 1499 de 2017 el Gobierno Nacional actualizó el Modelo para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales, buscando articular el Sistema de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. El objetivo principal del modelo es consolidar todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente.

“El MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro

de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos”.⁷

Teniendo en cuenta lo anterior, el MIPG establece que las entidades deberían considerar en sus Planes Institucionales de Capacitación las siguientes temáticas de capacitación:

- Gestión del talento humano
- Integración cultural
- Planificación, desarrollo territorial y nacional
- Relevancia internacional
- Buen Gobierno
- Contratación Pública
- Cultura organizacional
- Derechos humanos
- Gestión administrativa
- Gestión de las tecnologías de la información
- Gestión documental
- Gestión Financiera
- Gobierno en Línea
- Innovación
- Participación ciudadana
- Servicio al ciudadano
- Sostenibilidad ambiental
- Derecho de acceso a la información
- Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad

6.1.5.3 Criterios Diferenciales - Política de Servicio al Ciudadano

- Jornadas de socialización de la política Servicio al Ciudadano en todos los niveles de la entidad.
- Jornadas periódicas de inducción y reinducción con enfoque de servicio
- Jornadas de actualización o refuerzo de conocimiento en temas de inclusión social con enfoque de servicio realizadas Jornadas de capacitación en herramientas de inclusión social realizadas.

6.1.5.4 Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024

- Enfoque diferencial LGTBI
- Protección integral a las mujeres víctimas de violencia
- Atención integral y prevención de violencia intrafamiliar y delito sexual.
- Responsabilidad disciplinaria.

⁷ Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG 2018, versión 2. Página 22

6.1.5.5 Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2024

- Gestión del conocimiento (gente, proceso y tecnología)
- Creación de valor público (Servicios, resultados y confianza)
- Gobernanza para la Paz

6.1.5.6 Oferta de Capacitación Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASC 2023

Mediante Circular 002 del 17 de enero de 2023, el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASC estableció los lineamientos para la planeación estratégica del Talento Humano de las entidades distritales, que consiste en ofertar los siguientes cursos por parte del DASC para la presente vigencia, la cual estará distribuida en los cuatro (4) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación:

EJE TEMÁTICO	NÚMERO DE CURSOS	% PARTICIPACIÓN
Gestión del Conocimiento e Innovación Pública	52	54%
Transformación digital	13	13%
Probidad y Ética de lo Público	23	24%
Creación de valor público	9	9%
TOTAL	97	100%

Fuente: DASC, 2022

Tabla No 2. Oferta de capacitación 2023– DASC

Para el 2023 la oferta de cursos aumenta en un 19%, conservando la participación mayoritaria del eje de Gestión del Conocimiento e Innovación Pública, con un peso del 54% dentro del portafolio, a partir de ocho líneas de formación, así:

LINEA DE APRENDIZAJE	DEFINICION	CANTIDAD DE CURSOS
Innovación Pública	Brinda herramientas y técnicas para lograr un acercamiento metodológico y conceptual de la innovación.	20
Competencias Comportamentales (aptitudes labores y socioemocionales)	Desarrolla competencias laborales y socioemocionales que le permiten optimizar sus labores diarias	24
Competencias Funcionales (técnicas y administrativas)	Sensibiliza a los servidores públicos en cuanto a la actualización de la normativa vigente de los temas relacionados.	15
Competencias Digitales	Fortalece las competencias digitales en los servidores y las servidoras públicas.	10

Formación para Jefes de Talento Humano	Propende por el desarrollo de habilidades gerenciales, que les permita gestionar de manera adecuada el talento Humano de las entidades.	3
Seguridad y Salud en el Trabajo	Aborda la Gestión de los peligros y riesgos de SST	4
Formación por Alianzas	Permite alianzas estratégicas con otras entidades, para ampliar la oferta educativa de capacitación para el trabajo.	2
Formación Integral	Fortalece ámbitos personales y laborales en el ejercicio de sus funciones.	16

Fuente: DASCD, 2023

7. PLANEACIÓN Y EJECUCIÓN

7.1 Presupuesto

Para el cumplimiento y ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación 2023 - 2024, se destinarán y agotarán los recursos asignados al rubro de capacitación determinados en el presupuesto de la entidad, para cada una de las anualidades, sin que ello implique comprometer vigencias futuras.

7.2 Programas de Aprendizaje Organizacional

7.2.1 Inducción – Reinducción

El programa de Inducción para los servidores público del distrito se apoya en la Plataforma PAO, mediante el “Curso de ingreso al servicio público” que se encuentra disponible en la página Web del DASCD.

Contenido Desarrollado por el DASCD. Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción - Reinducción. Certificación 48 horas.

Nº	Módulo	Subtemas
1.	El Estado	Concepto de Estado y Estado Social de Derecho, Fines del Estado Estructura del Estado colombiano y Funciones del Estado.
2.	Organización del Distrito	Alcalde Mayor, Sectores Distritales, Organismos de control y vigilancia, y Concejo de Bogotá.
3.	Identidad Bogotá	Sobre Bogotá, Sentido del servidor público distrital, Infraestructura cultural, Festividades emblemáticas.
4.	Política Pública	Definición de política pública, Clasificación de las políticas públicas en el Distrito, Enfoques y Retos para los servidores públicos derivados de las políticas públicas.

N°	Módulo	Subtemas
5.	Alineación Estratégica	Instrumentos de planeación (Qué son) y ¿cuál es su relación? , ¿Qué es un programa, un proyecto? ¿Para qué sirven?, Conozca el plan de desarrollo distrital y sus apuestas, Proyecciones de la ciudad enmarcados en el Plan de Desarrollo.
6.	Empleo Público	¿Qué es un empleo público?, ¿Quiénes son servidores públicos? Tipos de empleo público, Clases de nombramientos, Niveles jerárquicos de los empleos, Del ascenso y permanencia en empleos de carrera, Gestión del rendimiento y Situaciones administrativas.
7.	Deberes y Derechos y Prohibiciones del Servidor Público.	Marco legal de los regímenes a los que están sujetos los servidores públicos, Derechos del servidor público, Deberes del servidor público, Prohibiciones del servidor público, Inhabilidades, Conflicto de intereses y Relación de los servidores públicos con las políticas nacionales de transparencia y anticorrupción.
8.	Sistema Integrado de Gestión	¿Por qué surgen los grupos?, Herramientas de gestión: qué son y para qué sirven, Teoría de sistemas, Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), Modelo de operación, Enfoque basado en los usuarios y partes interesadas y Principios del sistema integrado de gestión distrital.
9.	SIDEAP	Definición del SIDEAP, uso del SIDEAP, Administración del SIDEAP, Obligatoriedad de registro de datos en el SIDEAP , Información solicitada, acceso al SIDEAP, Periodicidad de actualización de datos en el SIDEAP, Manuales y formatos .
10.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	Generalidades del DASC, Portafolio de Servicios, ¿Cómo acceder a los Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital?

Por otro lado, y en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019, el Área de Desarrollo Humano en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha dispuesto la inducción virtual de SST para los funcionarios y contratistas que ingresan al IDR D, la cual se encuentra publicada en la plataforma ISOLUCION en el siguiente [link https://isolucion.idrd.gov.co/Isolucion4IDRD/Documentacion/frmVerPublicacion.aspx?Sigla=U1NU](https://isolucion.idrd.gov.co/Isolucion4IDRD/Documentacion/frmVerPublicacion.aspx?Sigla=U1NU)

Anualmente se programa una jornada de reinducción de acuerdo con los cambios estratégicos o nueva legislación.

7.2.2 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte incluirá en el proceso entrenamiento en el puesto de trabajo, a los funcionarios que ingresan a la entidad mediante nombramiento en periodo de prueba, libre nombramiento y remoción y provisionalidad y a aquellos que sean encargados de funciones de vacantes definitiva, con el fin de proporcionar una preparación para el ejercicio de las funciones.

El entrenamiento en el puesto de trabajo estará a cargo del jefe inmediato del funcionario que ingresa a la entidad, donde se le proporcionará mínimo la siguiente información:

1. Presentación de los integrantes del equipo de trabajo
2. Asignación del puesto y entrega de herramientas de trabajo
3. Concertación de compromisos y asignación de labores de acuerdo con las funciones asignadas al cargo.
4. Socialización de procesos y procedimientos del área y/o dependencia, establecidos en el Sistema Integrado de Gestión del IDR.

7.2.3 Capacitación

De acuerdo con las necesidades de formación y capacitación identificadas a través de los proyectos de aprendizaje, los planes de mejoramiento de evaluaciones de desempeño, actualizaciones normativas, el Sistema Integrado de Gestión, la oferta institucional, entre otros, se establece las temáticas de capacitación a desarrollar anualmente con el fin de gestionar el conocimiento en pro de la mejora continua y del beneficio organizacional.

Así mismo, en ejercicio de sus funciones de instrucción administrativa, el DAFP adoptó el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 que tiene como visión contar en el 2030 con entidades públicas capaces de aplicar procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional y que a partir de los requerimientos de la Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), prevé que los procesos de formación y capacitación deben ser vistos como procesos estratégicos para el desarrollo organizacional y por tanto orientarse a la gestión del conocimiento, manteniendo actualizadas las competencias de los servidores que le son necesarias para el buen desempeño laboral; en este nuevo Plan, se encuentran previstos los siguientes 4 ejes temáticos:



Fuente: Construcción propia, a partir de DAFP 2020.

Estos cuatro ejes temáticos, se definen en el referido Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, de manera general, en los siguientes términos:

- 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:** Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.
- 2. Creación de Valor Público:** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.
- 3. Transformación Digital:** La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.
- 4. Probidad y Ética de lo Público:** El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo.

7.3 Indicadores

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	
DEFINICIÓN	Este indicador pretende medir el cumplimiento de las actividades del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023.
META	85 %
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
TENDENCIA	Creciente
FÓRMULA	(No. de actividades del PIC desarrolladas/Total de actividades programadas)
PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	Semestral

INDICADOR DE COBERTURA	
DEFINICIÓN	Este indicador busca medir el porcentaje de funcionarios que participan en las actividades del Plan institucional de Capacitación, a fin de conocer la cobertura de este.
META	80 %
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
TENDENCIA	Creciente
FÓRMULA	(No. de funcionarios que han participado en las actividades del PIC/Total de funcionarios de la entidad) *100
PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	Semestral

INDICADOR DE IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	
DEFINICIÓN	Este indicador busca medir el Impacto de la capacitación en el desempeño laboral de funcionarios
META	95 %
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
TENDENCIA	Creciente
FÓRMULA	(No. de funcionarios con capacitaciones efectivas/Total de funcionarios evaluados) *100
PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	Semestral

7.4 Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2023

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023																
N°	TEMÁTICAS	CAPACITADOR	MODALIDAD	ESTAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
1	Flujo de cajas y normatividad contable NICS - NIIF	Proceso contractual	Presencial y/o virtual	P				1								
				E												
2	Herramientas de innovación social para el abordaje comunitario	Proceso contractual	Presencial y/o virtual	P				1	1							
				E												
3	Contratación Estatal	Proceso contractual	Presencial y/o virtual	P		1	1									
				E												
4	Formulación de proyectos de inversión social	Proceso contractual	Presencial y/o virtual	P	1	1										
				E												
5	Estimación de Costos, Planeación y Control	Proceso contractual	Presencial y/o virtual	P			1	1								
				E												
6	Gestión estratégica del talento humano en el sector público	Proceso contractual	Presencial y/o virtual	P	1											
				E												
7	Manejo de SECOP II	Subdirección de Contratación	Presencial y/o virtual	P		1										
				E												
8	Derechos Humanos y Gobernanza para la Paz / Gestión de Integridad y Conflicto de Intereses	Proceso contractual	Presencial y/o virtual	P					1	1						
				E												
9	Presupuesto público	DASCD	Virtual	P				1								
				E												
10	Prevención de acoso laboral y sexual laboral	Secretaría de la Mujer -TH IDR D	Presencial y/o virtual	P								1				
				E												
11	Curso virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	DAFP	Virtual	P										1		
				E												
12	Inducción y Reinducción al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	DASCD - ARL - TH IDR D	Presencial y/o virtual	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
				E												
13	Programa de inducción y reinducción	TH IDR D	Presencial y/o virtual	P		1			1				1	1		
				E												
14	Promoción de oferta de capacitación virtual otras entidades del Distrito	Entidades Distritales	Virtual	P		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
				E												
15	Código Único Disciplinario	Proceso contractual	Presencial y/o virtual	P						1	1					
				E												
16	Promoción del Programa de Bilingüismo	SENA	Virtual	P			1						1			
				E												
17	Promoción de cursos sobre Herramientas ofimáticas (Excel, Word, Power point)	SENA	Virtual	P			1							1		
				E												
18	Educación experiencial - Desarrollo habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo, liderazgo,etc)	Proceso contractual	Presencial y/o virtual	P		1	1	1	1	1	1	1				
				E												

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023																
N	TEMÁTICAS	CAPACITADOR	MODALIDAD	ESTAD	EN	F	M	A	M	JU	JU	AG	SE	O	N	D
19	Mapa de aseguramiento	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Presencial y/o virtual	P						1						
				E												
20	Gestión Documental	Proceso contractual	Virtual	P						1						
				E												
21	Curso Formación de riesgos	Proceso contractual	Presencial y/o virtual	P										1		
				E												
22	Curso de Estrategias de negocio en Tecnologías de la Información	Proceso contractual	Presencial y/o virtual	P												1
				E												
23	Gestión de Almacén e inventarios en el Sector Público	Proceso contractual	Presencial y/o virtual	P										1		
				E												

Nota: el cronograma de actividades propuesto se encuentra sujeto a cambios, teniendo en cuenta que para el desarrollo de algunas actividades se requiere realizar un proceso contractual. Así mismo, se elaborará un cronograma actualizado para la vigencia 2024 teniendo en cuenta los cambios normativos o los temas que no se alcanzaron a abordar en la vigencia 2023.

Proyectó: Carol Andrea Rincón Rodríguez – Profesional Especializado Código 222 Grado 06 - Área Desarrollo Humano
 Revisó: Margarita Rosa Álvarez Llinás – Profesional Especializado Código 222 Grado 07 - Área Desarrollo Humano
 Aprobó: Blanca Inés Durán Hernández – Directora General
 Vo.Bo.: Héctor Elpidio Corredor Igua– Subdirector Administrativo y Financiero
 Blanca Stella Bohórquez Montenegro – Secretaria General
 Yadima Díaz Ochoa – Profesional Especializado Código 222 Grado 11 Área Talento Humano
 Comisión de personal periodo 2021 - 2023