INTRODUCCIÓN

En atención a lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, uno de los objetivos del empleo público y la carrera administrativa, es la capacitación de los empleados públicos, con ello se busca el 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. Y es que el recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales, por cuando la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Es por lo anterior, que para el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, es muy importante que los servidores cuenten con las competencias, habilidades y saberes que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, razón por la cual se implementa el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de un proceso orientado a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, a través de la sistematización, formalización y divulgación del conocimiento, mediante metodologías de aprendizaje individual y en equipo.

Con este Plan, se pretende por medio de capacitaciones, talleres, seminarios y programas que contiene el PIC, se pretende promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.

Con el enfoque que se promueve dentro de este plan, se busca también el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales, el reconocimiento del entorno en el que se encuentra cada servidor y la importancia que se tiene para la consecución de las metas y objetivos institucionales.

1. OBJETIVO GENERAL

Proporcionar herramientas y promover a los servidores públicos del Instituto el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales para el desempeño de las funciones a su cargo, que permitan potenciar y mejorar sus competencias, y promuevan el mejoramiento continuo para el desarrollo de las metas y estrategias misiones del Instituto.

Objetivos Específicos

1. Promover el fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos para contribuir con un mejor desempeño laboral.
2. Fortalecer los conocimientos de los servidores públicos del Instituto con capacitaciones que desarrollen el sentido de responsabilidad y de pertenencia hacia la entidad a través de la competitividad y conocimientos apropiados.
3. Apoyar al proceso de actualización de los servidores públicos frente a los cambios normativos y tecnológicos, de conformidad a los nuevos retos de la entidad.

4. Integrar a los servidores públicos de la entidad, con la cultura organizacional orientada al cumplimiento de los objetivos y metas del Instituto.

2. ALCANCE

Los programas desarrollados bajo el Plan Institucional de Capacitación serán aplicados a los servidores públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal bajo los parámetros de la normatividad vigente.

3. RESPONSABILIDADES GENERALES

Comité de Gestión y desempeño institucional

- Aprobar el plan estratégico de talento humano

Subdirector de Gestión Corporativa

- Acompañar la Formulación o actualización del Plan y realizar su respectivo seguimiento

Director General, Subdirectores y Jefes de Oficina

- Realizar aportes, o sugerencias al Plan

Profesional Subdirección de Gestión Corporativa-Talento humano

- Formular o actualizar el plan de acuerdo a lo aprobado en el Comité.

Profesional Subdirección de Gestión Corporativa -Sistema de Información

- Publicar el plan.

Servidores Públicos

- Participar en la capacitación para el buen desarrollo de sus capacidades laborales.
- Identificar de las necesidades y destrezas que se tienen en cada dependencia del Instituto, con el fin de mejorar cada proceso.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

4. MARCO NORMATIVO

Normatividad Aplicable:

- Artículo 54 de la Constitución Política "es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".
- Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado".
- Ley 489 de 1998 "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 numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 2740 de 2001 "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".
- Artículos 33 y 34 de la Ley 734 de 2002 "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único".
- Artículo 36 de la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- Artículo 65 del Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998".
- Decreto 2539 de 2005 "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 aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005".
- Ley 1064 de 2006 "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".
- El Decreto 4465 de 2007 "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP".
- Circular Externa No 100-010-2014 "Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos".
- Artículo 16 del Decreto 160 de 2014 "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".
- Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- Decreto 894 de 2017 "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".

- Resolución 390 de 2017 "Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación".
- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. Mayo, 2017.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.

Principios Rectores:

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.

- 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.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

Marco Conceptual:

El Plan de Capacitación Institucional se realiza con el fin de, fortalecer las competencias de los servidores, permitiéndoles mejorar su desempeño laboral, expandir sus capacidades y experimentar nuevas formas de pensamiento que faciliten el logro individual y del equipo; incrementando su nivel de compromiso con respecto a las políticas, proyectos, principios y valores del Instituto. Este Plan se desarrolla, atendiendo los lineamientos, establecidos en la plataforma del DASCD denominada PIC en línea.

DIAGNÓSTICO INICIAL

¿Dónde estamos como entidad?

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal fue creado mediante el Decreto 546 de 2016, como un establecimiento público del orden Distrital, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y presupuestal, con patrimonio propio y está adscrito al Sector ambiente junto con la Secretaría Distrital de Ambiente, Jardín Botánico de Bogotá y el IDIGER. Inició sus actividades a partir de julio de 2017.

¿Plan de Capacitación en Colombia?

En Colombia a partir del año 1998 con la Ley 1567, se definió una política clara de Formación y Capacitación, se creó el Sistema Nacional de Capacitación, con el Decreto 4665 de 2007, se actualizo el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, donde se empezó a implementar la metodología de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE, como elemento para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación – PIC.

En el año 2017, se vio la necesidad de evaluar la evolución y aporte de los procesos de capacitación para el desarrollo y profesionalización de los servidores públicos, razón por la cual con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (DAFP, 2017), se ofrece un enriquecedor diagnóstico de la situación en las entidades de orden nacional y territorial.

Este Plan propone los siguientes ejes temáticos:

- Gestión del Conocimiento
- Creación de Valor Público

- Gobernanza para la Paz

¿Dónde estamos en el mundo?

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (DAFP, 2017), el crecimiento y fortalecimiento de su rol a nivel internacional es muy importante, por tal motivo se hace necesario que el país se vincule a las tendencias globales y adopte prácticas de buen gobierno orientadas a mejorar la eficiencia de la gestión pública.

Así mismo, y teniendo en cuenta las nuevas circunstancias sociales y políticas que plantea la implementación del acuerdo de paz, los ciudadanos demanda nuevas competencias y capacidades por parte de los servidores públicos, para poder atender las solicitudes y realizar una mejor gestión con el aprovechamiento al máximo de los recursos mejorando la transparencia y evitando la corrupciones por esto, que los planes y procesos de capacitación deben desarrollarse con el fin responder al desarrollo de habilidades, capacidades y competencias que hagan más fácil la implementación de este proceso de paz.

Prospectiva: De adelante hacia atrás

Teniendo en cuenta que es la primera entidad pública del Distrito Capital al servicio de los animales y la ciudadanía, es necesario desarrollar un PIC que desarrolle competencias que ayuden a los servidores del Instituto a dar cumplimento a los objetivos y misionalidad para los cuales fue creado.

Es necesario desarrollar, mantener y mejorar las competencias de los servidores públicos en todos los niveles de la organización, no solo en temas misionales sino también en competencias administrativas de liderazgo y planeación con el fin de hacer de la entidad un organismo integral que dé respuesta a las necesidades de los animales y ciudadanos del Distrito Capital.

¿A quiénes y en qué contexto capacitamos?

Características generales:

El plan Institucional de Capacitación se formula e implementa para servidores públicos que tienen las siguientes características:

- Servidores de libre nombramiento y remoción, con cargos directivos y poder en la toma de decisión.
- Servidores provisionales que poseen competencias cognitivas, socio-emocionales y técnicas que le permiten cumplir con la misionalidad y objetivos del instituto.

Estos servidores, tienen características en común:

- Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento o inducción.

- Tienen derecho y están obligados a participar en programas de capacitación y formación.
- Están limitados en su actuar por un conjunto de arreglos normativos, tales como el manual de funciones y competencias laborales, el código único disciplinario, entre otros.
- Los servidores que hacen parte de la entidad están muy dispuestos a recibir la capacitación y comprometidos con el tema de protección y bienestar animal.
- En el nivel administrativo se cuenta con personas de experiencia en el sector público quienes orientan y dan capacitación en el puesto de trabajo.

Para los procesos de capacitación debemos tener en cuenta los siguientes aspectos que nos ayudaran a que el proceso de formación sea más efectivo:

- Experiencia: Los procesos educativos deben partir de y apoyarse en el acumulado de experiencias del adulto. Su biografía determina el aprendizaje.
- 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.
- Personal capacitado en la política pública de protección y bienestar animal, con capacidades y competencias para enseñar a otros la misionalidad, objetivos y metas del Instituto.

Por otra parte, es muy importante tener en cuenta, que la población total del instituto ha contado con un porcentaje de contratistas cercano al 90% del total de personal de la entidad, y de acuerdo con la normatividad legal vigente de estas personas **no se les puede dar capacitación donde se incluya presupuesto oficial**. Así mismo, la planta cuenta con 28 cargos de carrera y que actualmente están provistos por servidores públicos en provisionalidad, a los cuales solo se les puede dar capacitación de entrenamiento en el puesto de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998, “(…) los empleados vinculados con nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, solo se beneficiarán de los programas de inducción, reinducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo”. Es oportuno aclarar que el Instituto, desarrollará e implementará un plan de capacitación en el que la inversión de los recursos se destine solo a los servidores con derechos de recibirla, para los demás se crearán estrategias que no implique inversión del presupuesto destinado para este rubro.

¿En qué capacitamos?

En el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, los programas de aprendizaje buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencias con las cuales los servidores públicos, con el fin de garantizar una eficiente y efectiva prestación del servicio.

Aprendizaje

Para el Instituto uno de los pilares fundamentales de la educación es el aprendizaje, el cual consiste en transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores con su entorno social, cultural y material. La visión tradicional del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos.

El aprendizaje es un fenómeno con una ubicación temporal (histórica), espacial (geográfica) y estructural (en las instituciones): cualquier cambio real en el aprendizaje tiene un efecto identificado en las prácticas sociales y culturales, ya sea para perpetuarlas (reproductivas) o modificarlas (transformativas), es un proceso cotidiano.

En el Plan Institucional de Capacitación PIC, del Instituto se organizaran procesos de capacitación y formación cuyos contenidos y temáticas guarden estrecha relación con la cotidianidad laboral de los servidores, los aprendizajes que deseamos promover son:

- 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. Nuestros programas de aprendizaje usan metodologías que favorecen la generalización del conocimiento y habilidades a otros contextos

El Instituto busca desarrollar conocimientos profundos, no inertes, aprendizajes aplicados, no memorísticos, transferencia de saberes y no de información.

Desarrollo de capacidades.

El PIC se implementa con el fin de desarrollar capacidades efectuando planes de formación y capacitación, un enfoque de capacidades involucra:

a. Situarnos desde una perspectiva del potencial.
Los servidores y las entidades ya cuentan con saberes y prácticas que son preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar.
b. Movilizar transformaciones.
Como se expuso al revisar el concepto de aprendizaje, realizamos programas de formación y capacitación para cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes y arreglos institucionales que promuevan el empoderamiento de las entidades y sus servidores.
c. 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, depender menos de expertos externos.
d. Apostar a procesos.

Toda acción de capacitación hace parte de una apuesta sostenida, estructurada y coherente; nuestra mirada es de largo plazo, el aprendizaje colectivo sostenido depende de cambios culturales que no se atienden con acciones de corto alcance.

e. Perspectivas colectivas, no individualistas.

Las capacidades no solamente refieren a servidores públicos en particular, sino también de colectivos (ej. grupos de trabajo) e instituciones, se deben desarrollar programas colaborativos, no competitivos y basados en sinergias.

A partir de lo anterior, se definen las capacidades como la activación de potenciales en sistemas individuales, colectivos e institucionales.

Fortalecimiento de Competencias.

Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones, el conocimiento intelectual es solo una de nuestras facetas, aprendemos, re-aprendemos y desaprendemos prácticas corporales, hábitos de pensamiento, habilidades cognitivas, estrategias de regulación afectiva, valores vitales y propósitos.

El enfoque general por competencias nos propone tres dimensiones:

Conocimientos - Saber/Saber

La recepción de información es tan solo la primera fase del conocimiento, esto es una actividad simbólica compleja que implica la elaboración y construcción activa de la información.

Se diferencia el conocimiento inerte o superficial del conocimiento profundo:

- Conocimiento inerte o superficial: involucra un aprendizaje memorístico de información que se integra a la persona, pero que no permite una aplicación práctica y significativa en entornos fuera del proceso de aprendizaje.
- Conocimiento Profundo: implica la aplicación, generalización o transferencia efectiva de la información a los retos, problemas o situaciones cotidianas en las entidades.

Actitudes

Saber/Ser Las actitudes son tendencias de comportamiento que envuelven estados afectivos y valoraciones positivas o negativas hacia eventos o personas. Al respecto Ignacio Pozo (1996) señala:

“Todas estas formas de comportarse responden no sólo a diferencias individuales sino también a la presión ejercida, de modo implícito casi siempre, por los grupos sociales a los que pertenecen esas personas. Gracias a esas actitudes no sólo definimos nuestra posición ante el mundo (somos del Madrid o del Barça…) sino que nos identificamos con el grupo social del que formamos parte. Las actitudes nos proporcionan una identidad social, que es muy necesaria para definirnos e identificarnos nosotros mismos (trate el lector de definirse a sí mismo e inevitablemente recurrirá, además de a su profesión y estado civil, a sus actitudes). Las actitudes son nuestro D.N.I. social.” (p. 9)

Habilidades

Saber/Hacer 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 automatizaciones.

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.

¿Cómo capacitamos?

Se tiene claro para qué, a quienes, y en qué se puede capacitar, se puede establecer los medios por los cuales se va a desarrollar pedagógicamente hablando las acciones de capacitación.

Y de igual manera se consideran tres modalidades de realizar estos programas:

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 una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.

Se debe entender que no se considera a una capacitación de carácter mixto cuando se desarrolla una capacitación predominantemente presencial, acompañada de la revisión de algún material digital, y 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.

Principios Metodológicos

La UNESCO (2015) propone un conjunto de lineamientos metodológicos generales, respaldados por evidencia empírica y sólidos fundamentos teóricos, que responden a los retos educativos actuales

Profundidad más que extensión.

Según la UNESCO, las metodologías deben enfocarse a generar resultados educativos de calidad, más que en mostrar indicadores cuantitativos basados en número de servidores capacitados.

El principal insumo para lograr resultados educativos de calidad es contar con formadores (modalidad presencial) o contenidistas (modalidad virtual) que cumplan con las siguientes características:

a. Altamente competentes.
b. Comprometidos con el desarrollo del servicio civil.
c. Expertos en el uso de pedagogías activas.

Aprendizaje colaborativo

Las dinámicas culturales han dado un giro hacia un funcionamiento en red que permite a los ciudadanos decidir en qué comunidades participan y ser productores activos de contenidos (comentar, expresar, preguntar, reaccionar…). Esto implica un cambio en la función del docente, su rol ya no se centra en transmitir su saber o información, sino en poner a dialogar su propio saber a través de espacios de intercambio entre servidores y de construcción colectiva de conocimientos.

Recordemos los principios de la andragogía y del desarrollo de capacidades:

a. Los servidores cuentan con experiencias valiosas.
b. Reconocemos a las entidades y sus colaboradores como expertos sobre sí mismos.
c. Partimos desde una perspectiva del potencial y (iv) desde una visión colaborativa.

Personalizar el aprendizaje

Una misma estrategia de capacitación no funciona para todos los servidores. La pregunta actual ha pasado del cómo enseñar mejor, al cómo aprender mejor, por lo cual es de vital importancia conocer y reconocer diversidad misma del ser humano: niveles de habilidad, intereses, inteligencias múltiples, estrategias de aprendizaje y canales de comunicación.

Por lo anterior si se quiere que el PIC sea efectivo se debe disponer de diversas técnicas de enseñanza.

El aprendizaje personalizado no significa disponer de un docente para cada servidor. Más bien, abre las puertas a favorecer la autonomía en el aprendizaje, usar distintos canales de comunicación (escrito, audio, video), favorecer la interacción entre servidores y crear metodologías colaborativas, espacios de retroalimentación y creación de redes de aprendizaje desde intereses comunes, creatividad, diversidad y autodeterminación son palabras que describen muy bien este principio metodológico.

Enfatizar aprendizaje desde proyectos y basado en problemas

Recordando la concepción de aprendizaje situado e íntimamente anclado a la cotidianidad, así como la necesidad de facilitar 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 estudiantes se responsabilizan y controlan su propio proceso de aprendizaje.
b. Los estudiantes 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 las cuatro de las habilidades más importantes del siglo XXI: Comunicación, Colaboración, Creatividad y Pensamiento Crítico.
Este método de enseñanza y aprendizaje cuenta con amplia evidencia empírica, 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.

Promover el aprendizaje sin fronteras (cualquier lugar, cualquier momento)

Cuando se piensa en la palabra capacitación viene a la mente una imagen de una conferencia o taller con un señor o señora hablando o dirigiendo algún tipo de actividad. Desde hace décadas, ha sido claro para la pedagogía que el aprendizaje va más allá de los espacios que la escuela o el trabajo plantean, es posible que se aprenda más viendo una película en nuestra casa, conversando con un amigo mientras se toma tinto o leyendo artículos de interés en diarios digitales, que en una conferencia de dos horas donde un experto comunica lo que sabe a un público masivo.

De lo que se habla acá es del concepto de educación permanente, este concepto, directamente asociado al principio de aprendizaje personalizado, nos remite a:

- Reconocer la cultura de aprendizaje en la entidad, especialmente, el conjunto de prácticas y rituales de enseñanza informal ocurren espontáneamente: ¿de qué maneras las personas de más tiempo enseñan a los neófitos? ¿Qué páginas de interés son las de mayor frecuencia de consulta? ¿Cómo se comparte conocimiento?
- Potenciar dichas prácticas para lograr propósitos formativos propios de la entidad.
- Abrir la puerta a incorporar el movimiento de dominio público de la información y democratización del conocimiento a nuestras entidades a partir de la oferta de plataformas de documentos, videos educativos y cursos en línea de acceso libre.

Cómo evaluar

“Los esquemas de evaluación más utilizados se concentran en la gestión de la capacitación. El 99% de las entidades tanto del nivel nacional como territorial no evalúan

el impacto de la capacitación, ni los conocimientos adquiridos y, menos aún, la aplicabilidad en el puesto de trabajo." (p. 38. DAFP, 2017).

Es fundamental aclarar que el término evaluación es distinto al de calificación. Se espera que los formadores desarrollen procesos de evaluación formativa que permitan monitorear y fomentar el aprendizaje de los servidores. En la base misma de la evaluación formativa se encuentra la retroalimentación entre los estudiantes en relación con el proceso, los logros, dificultades, potenciales de mejora y el desempeño individual y colectivo. La evaluación formativa es un enfoque didáctico sugerido para todos los formadores.

A nivel institucional se sugiere revisar la propuesta de la Guía Metodológica del DAFP (2017), en donde se proponen los niveles de satisfacción, apropiación de conocimientos, aprendizaje de habilidades, aplicaciones de lo aprendido, indicadores del colaborador e impacto financiero en la entidad.

En este punto es fundamental aclarar que todos los procesos deben ser evaluados en al menos uno de los niveles, dependiendo del grado de madurez y consistencia en el tiempo de los procesos formativos, se podrá aplicar niveles de evaluación cada vez más profundos.

Enfoques Pedagógicos

Poco tiempo ha pasado desde que las teorías de aprendizaje constituían más dogmas que ciencia, la realidad se había abstraído a tal grado que los seguidores de dichas teorías entablaban guerras de verdad haciendo recordar los viejos tiempos de liberales frente a conservadores en el territorio Colombiano.

Se debe entender que una teoría no puede abarcar la diversidad de fines, acciones, apuestas y condiciones de las entidades del Distrito y menos en una entidad atípica como lo es el IDPYBA

Por tal motivo el PIC del Instituto debe incidir en campos situados en distintos niveles de análisis tales como: individual, grupal, por áreas, institucional.

La caída de los grandes relatos modernos que trataban de explicar el funcionamiento de lo social y lo psicológico, ha dado paso al reconocimiento de las teorías como narrativas históricamente situadas, al uso pragmático de enfoques, a la identificación de principios comunes y a una contextualización de todo saber en función de las necesidades de los espacios locales. Esta postura posmoderna nos salva de entrar en selvas estériles de discusión de verdades teóricas sin pensar en lo más importante: articular nuestros recursos y acciones para lograr nuestros propósitos formativos.

El Instituto debe seleccionar los enfoques pedagógicos para el PIC, de tal manera que se puedan tener criterios claros para poder planear los programas de aprendizaje, ya que estos brindan un marco de referencia y un lenguaje que nos ayuda a explicar y describir el fenómeno de la enseñanza y especialmente el aprendizaje que ayuden a tener una comprensión básica de como los adultos aprenden.

Enfoques pedagógicos

A continuación se verán cada uno de los enfoques pedagógicos que se proponen en la Guía Metodológica publicada por el DAFP y de igual manera se revisaran dos enfoques adicionales el socio construccionismo y conectivismo que consideran pertinentes para abordar escenarios potenciales de programas de aprendizaje.

Conductismo

Al ver esta teoría conductistas, se encontrara seguramente un conjunto de principios de aprendizaje potencialmente aplicables a los procesos de capacitación, a continuación se describen tres aplicaciones prácticas de estas teorías.

- Pedagogía por objetivos: esta tendencia enfatiza la importancia de definir operacionalmente procesos de aprendizaje a partir de conductas observables, un ejemplo es el manual de funciones que se utiliza en las entidades públicas el cual permite enfocar nuestros objetivos desde criterios evidenciables, concretos y claros que facilitan la evaluación y seguimiento.
- Uso de premios e incentivos (reforzadores sociales y primarios): para motivar a las personas a participar en procesos de formación, esto puede motivar la participación, retroalimentan lo que hacemos y fomentan el interés.
- Aprendizaje de rutinas o destrezas que requieren repetición constante: Las tareas se dividen en pequeños fragmentos y se establecen programas de aprendizaje para cada uno.

Cognitivismo o cognoscitivismo:

El cognitivismo es un enfoque con amplios desarrollos teóricos con amplio valor para abordar programas de aprendizaje que desarrollen competencias cognoscitivas propias de los seres humanos.

La psicología cognitiva, en vez de ser una teoría compacta, es más bien un enfoque, una forma de acercarse a la conducta y el conocimiento humano, a través de las representaciones que genera la mente humana y los procesos mediante los que las transforma o manipula… a partir de esta idea común existen muchas teorías diferentes dentro de la psicología cognitiva… y más concretamente muchas teorías cognitivas del aprendizaje diferentes…"

Se recomienda asumir el enfoque cognitivista para abordar el desarrollo de:

- Competencias cognitivas en general.
- Habilidades para aprender a aprender.
- Creatividad y pensamiento lateral
- Memoria.
- Atención y mindfulness.
- Reconocimiento de actitudes personales
- Manejo del tiempo y efectividad laboral

- Apropiación de conceptos
- Aprendizaje de procedimientos

Constructivismo.

La principal diferencia entre el constructivismo y el cognitivismo es que el primero no asume que exista una realidad objetiva que deba ser representada, pues los individuos construyen activamente la realidad.

El constructivismo se pregunta sobre la forma como los organismos particulares en este caso los seres humanos construyen el conocimiento desde las posibilidades biológicas de su sistema nervioso:
De acuerdo con esta teoría las personas construyen su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo a sus conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integrar el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes.

Esta teoría nos permite reconocer que el aprendizaje es favorecido cuando:

- La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores.
- Los conocimientos previos de los servidores son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.
- Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
- Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
- Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral.

El constructivismo se recomienda para el desarrollo de:

- Competencias cognoscitivas como: Comprensión de lectura, pensamiento crítico, pensamiento lateral, entre otras.
- Habilidades socio emocionales (la denominada inteligencia emocional)
- Propósitos y sentidos (p. ej. El sentido de la evaluación de desempeño, sentido del servicio, sentido de ser docente)
- Desarrollo de procesos de coaching o mentoría.
- Actitudes e identidad
- Inducción
- Espacios de reflexión para incorporar valores, visiones comunes, plataforma estratégica, entre otros.

Construccionismo social

Esta vertiente, ligada al 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.

Las 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
- Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional

Todo aprendizaje se propone situado, y por tanto es particularmente recomendable para desarrollar procesos de:

- Gestión del conflicto y educación para la paz
- Innovación
- Pensamiento crítico
- Identidad
- Cambio organizacional
- Cursos en modalidad virtual en los que se busque aprendizajes colaborativos

Conectivismo.

Es una teoría nueva con aplicaciones en el campo pedagógico que ha estado ganando fuerza, su capacidad explicativa en una sociedad en red, distribuida, descentrada y compleja, le ha permitido abrirse paso entre las teorías tradicionales.

Desde el punto de vista del conectivismo, el aprendizaje no solo ocurre en el sistema nervioso, pues es un fenómeno propio de sistemas más amplios, como las redes sociales virtuales o las organizaciones.

El conectivismo parte de los siguientes supuestos:

- El aprendizaje y el conocimiento descansan sobre la diversidad de opiniones.
- El aprendizaje es un proceso de conexión de nodos o fuentes de información especializada.
- El aprendizaje puede residir en dispositivos no humanos.

- La capacidad para saber más es mayor que lo que actualmente se conoce.
- El fomento y el mantenimiento de las conexiones son necesarios para facilitar el aprendizaje continuo.
- La capacidad para ver conexiones entre campos, ideas y conceptos es una habilidad básica.
- El conocimiento actualizado es la finalidad de todas las actividades de aprendizaje conectivistas.
- La toma de decisiones es en sí un proceso de aprendizaje, elegir qué aprender y cuál es el significado de la información es mirar a través de la lente de una realidad cambiante.

Este enfoque resulta particularmente pertinente para:

- La formulación de procesos de gestión del conocimiento en las entidades
- Comprender el aprendizaje organizacional como un producto más allá de personas particulares
- Instalar espacios virtuales de aprendizaje
- Uso de redes sociales para el aprendizaje
- Innovación, laboratorios y espacios de co-creación

Teniendo en cuenta cada uno de los cinco enfoques vistos el PIC del Instituto, se desarrolla basado en el enfoque con Constructivismo, Construccionismo social y Conectivismo, ya que son los que más se acoplan a la entidad y a su misionalidad, lo anterior por que el Instituto es una entidad atípica que presta su servicio a una población que no puede defender sus propios derechos pero que forma una parte importante de la sociedad Distrital.

6. METODOLOGÍA

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

Caracterización de la Población

La planta de empleos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal es de 36 empleos distribuidos de la siguiente manera:

Código	Grado	Cargo
50	2	Director General
68	1	Subdirector Atención a la Fauna
68	1	Subdirector Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento
68	1	Subdirector Gestión Corporativa
105	1	Asesor Control Interno
105	1	Asesor Dirección
115	2	Jefe de Oficina Asesora de

		Planeación
115	2	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica
219	1	Profesional Universitario - Educación y Capacitación
219	2	Profesional Universitario - Apoyo Financiera
219	2	Profesional Universitario - Comunicaciones
219	2	Profesional Universitario - Participación Ciudadana
219	2	Profesional Universitario - Jurídica
219	1	Profesional Universitario - Atención a la Fauna
219	2	Profesional Universitario - Vigilancia y control
219	2	Profesional Universitario - Registro y Control
219	1	Profesional Universitario - Contractual
219	2	Profesional Universitario - Adopción
219	2	Profesional Universitario - Sistema de Información PYBA
222	3	Profesional Especializado - Atención a la Fauna Silvestre
222	3	Profesional Especializado - Gestión Humana
222	3	Profesional Especializado - Planeación
222	3	Profesional Especializado - Atención a la Fauna Doméstica
222	3	Profesional Especializado - Contractual
222	3	Profesional Especializado - Financiera
222	3	Profesional Especializado - Investigación
222	3	Profesional Especializado - Educación
367	1	Técnico Administrativo - Nómina
367	1	Técnico Administrativo - Contabilidad
367	1	Técnico Administrativo - Gestión Documental
367	1	Técnico Administrativo - Comunicaciones
367	1	Técnico Administrativo - Adquisición bienes y servicios

407	1	Auxiliar Administrativo
407	1	Auxiliar Administrativo
407	1	Auxiliar Administrativo
425	1	Secretaria Ejecutiva

Los empleos encuentran distribuidos en los siguientes niveles de acuerdo con la clasificación utilizada por el DASCD en el informe del SIDEAP:

NIVEL	No.
ASESOR	4
ASISTENCIAL	4
DIRECTIVO	4
PROFESIONAL	19
TECNICO	5
Total general	36

Toda la población es adulta por tal motivo se puede aplicar un proceso pedagógico de andragogía, por ser un proceso de aprendizaje para adultos.

Así mismo, el tipo de vinculación actual en el IDPYBA es en provisionalidad con un 77% de participación y que corresponde a 28 cargos, por otra parte, los demás son de Libre Nombramiento y Remoción con un 23% que corresponde a 8 servidores, es importante señalar que con estos porcentajes el tipo de programa de aprendizaje que puede ser más efectivo es el entrenamiento en el puesto de trabajo, complementado con la inducción y la reinducción.

De igual manera, el nivel educativo de los servidores del Instituto es de mayoría profesional, algunos con especialización y un porcentaje muy bajo con formación técnica o tecnológica y básica sólo dos funcionarios con básica secundaria.

Con esto se puede deducir que las competencias de los servidores son las necesarias para los cargos en los cuales se encuentran y en algunos casos su nivel profesional supera los requerimientos solicitados, por consiguiente, el entrenamiento en el puesto de trabajo sería muy buena opción para mejorar los conocimientos actuales.

Insumos Utilizados

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

- Misión
- Objetivos Estratégicos
- Actividades de Gestión a implementar dentro del Autodiagnóstico de Talento Humano en el marco del MIPG

El principal insumo utilizado en la elaboración de este PIC está de acuerdo con la herramienta denominada AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO del MIPG, ya que están dentro de las Actividades de gestión a implementar y que requieren ser tenidas en cuenta en la formulación del PIC y se deben desarrollar algunos de los contenidos de los ejes temáticos ya que por causa de la pandemia COVID -19 y por el tiempo que queda para terminar la vigencia no se podrían lograr.

- Otras temáticas establecidas por la normatividad vigente (gestión documental, derecho de acceso a la información, etc.)
- Gestión del Talento Humano
- Administración al Servicio del ciudadano
- Sistemas de información
- Cultura organizacional y/o comportamientos éticos
- Transparencia o anticorrupción (Lucha contra la corrupción)

Otras necesidades identificadas:

Se realizó una encuesta a funcionarios públicos a la que respondieron 21 personas, una vez aplicada la encuesta las respuestas a la pregunta de cuáles son los temas que les interesarían para realizar una capacitación fueron en temas de Ofimática, profundización en Excel (ya se realizó en el mes de junio), Innovación y Ejercicio de la función pública (concurso de méritos).

Del mismo modo, se necesita realizar las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo para dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en el tema relacionado con el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST, con el fin de mejorar las condiciones del entorno laboral previniendo la ocurrencia de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales.

Por el cambio de plan de gobierno se requiere realizar la socialización del Nuevo plan de desarrollo del IDPYBA.

EJECUCIÓN

Inducción - Reinducción del IDPYBA

Inducción

El programa de inducción tiene por objeto integrar a los servidores a la cultura organizacional, dando la bienvenida y brindando la información general, funcional y estratégica del instituto, creando identidad y sentido de pertenencia hacia el Instituto.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor al Instituto, en el cual los servidores podrán conocer el Instituto de una manera general, documentos

normativos, estratégicos y de calidad que le permitirán reconocer la importancia de su función para alcanzar los objetivos institucionales y por ende aportar al desarrollo del Instituto.

El grupo de Gestión Humana dará la bienvenida al nuevo servidor en una capacitación presencial inicial, en la cual se darán a conocer los lineamientos del proceso de inducción.

Reinducción

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

Este programa se impartirá a todas las servidoras y servidores públicos cada dos años en concordancia con lo dispuesto en el artículo 7° del Decreto Ley 1567 de 1998, o antes, en el momento en que se produzcan cambios que impliquen obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas y procedimientos del Instituto. La reinducción se llevó a cabo el 4 de marzo de 2020.

Entrenamiento en el puesto de trabajo

Para las personas que entran nuevas a la entidad se implementará una estrategia en al que el jefe inmediato de cada área o dependencia deberá asignar el acompañamiento para el entrenamiento en el puesto de trabajo del nuevo servidor vinculado, el nombre de este acompañamiento debe ser informado al grupo de Gestión Humana.

La importancia de este entrenamiento es preparar en el ejercicio de las funciones del cargo, con el objetivo que se han entendidas en la práctica cada una de las tareas que se deben atender a corto plazo con necesidades de aprendizaje especificas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Este entrenamiento tiene los siguientes objetivos específicos:

- Orientar al servidor en temas afines de su función y alcance en el Instituto.
- Indicar al servidor la ubicación e importancia del área en el modelo de operación del instituto.
- Enseñar el plan estratégico del área, sus actividades y articulación a la plataforma estratégica del Instituto, sistema gestión de calidad y control interno.
- Asesorar al servidor en temas propios de sus funciones y actividades a desarrollar.

En cuanto a la Inducción y reinducción, es importante aclarar que en el 4 de marzo de 2020 se realizó una jornada de inducción para los 7 directivos que se vincularon a la entidad en los meses de enero y febrero, del mismo modo, en esta jornada se realizó la reinducción para el personal de planta provisional conformado por 28 funcionarios. Actualmente, con cada uno de los nuevos servidores que ingresan a la entidad se tiene un proceso de inducción que hace parte del proceso de vinculación, allí se contextualiza al nuevo funcionario con la plataforma estratégica de la entidad, con sus funciones específicas, con temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, y luego se les hace la respectiva presentación cuyo contenido de la temática está desarrollado a partir de los lineamientos dados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD . Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción - Reinducción. https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/.

N°	Módulo	Subtemas
1.	El Estado	Concepto de Estado y Estado Social de Derecho, Fines del Estado Estructura del Estado colombianoy 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.
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.

N°	Módulo	Subtemas
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 DASCD, Portafolio de Servicios, ¿Cómo acceder a los Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital?

De acuerdo con el diagnóstico anterior, con las condiciones actuales generadas por la declaratoria de emergencia causada por el nuevo coronavirus COVID-19 y con el tiempo que queda para la implementación de este plan de capacitación se propone el siguiente plan de acción:

Plan de acción

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes
Misional y de Gestión	Ingreso al servicio público	Integrar a los servidores a la cultura organizacional, dando la bienvenida y brindando la información general, funcional y estratégica del instituto, creando identidad y sentido de pertenencia hacia el Instituto.	Inducción y reinducción, Entrenamiento	Servidores PUBLICOS	Seminario, curso, taller, o conferencia	Presencial O Virtual	Interna o externa	De acuerdo con la vinculación de nuevo personal.
Gestión	Competencia para el desarrollo humano	Mantener actualizados a las servidoras y los servidores frente a los cambios	Transparencia, Integridad y/o	Todo el Instituto	Seminario, curso, taller, o conferencia	Virtual	Interna y/o externa	Septiembre

		normativos y tecnológicos, de conformidad a los nuevos retos del Instituto.	buen gobierno					
			Concursos de méritos	Servidores de acuerdo por tema	Seminario, curso, taller o conferencia		Interna	Octubre
			Innovación		Seminario, curso, taller o conferencia		Externa	Septiembre
			Equidad y género		Seminario, curso, taller o conferencia		Externa	Noviembre
			Nuevo plan de desarrollo		Seminario, curso, taller o conferencia		Interna	Septiembre
			Archivística y gestión documental		Seminario, curso, taller o conferencia	Presencial	Interna	Septiembre
Misional y de Gestión	Temarios en PYBA	Integrar y empoderar a los a funcionarios y colaboradores con la importancia de la protección y el bienestar de los animales desde distintos ámbitos.	Capacitaciones para sensibilizar sobre temas de protección animal	Todo el Instituto	Seminario, curso, taller o conferencia	Virtual	interna	Octubre
Gestión	SG-SST	Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo	Capacitación en prevención, control, normatividad	Todo el instituto	Seminario, taller o conferencia	Presencial/Virtual	Externo	Octubre, Noviembre

SOCIALIZACIÓN, SEGUIMIENTO E INDICADORES

El presente Plan se socializará con la Comisión de Personal y con los funcionarios afiliados al Sindicato SINTRADISTRITALES, del mismo modo se publicará en la página Web y se enviará copia a los servidores públicos de la entidad.

Indicadores

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula	Periodicidad
Eficiencia	Cumplimiento del PIC	Cumplir con el 80% de las capacitaciones programadas	(Actividades de capacitación ejecutadas / Actividades de capacitación propuestas) * 100	Mensual
Efectividad	Índice de satisfacción del PIC	Hacer que el 80% de los servidores que asistan a las capacitaciones se sientan satisfechos con la capacitación recibida	(No. de servidoras (es) satisfechas (os) con la capacitación recibida / No. de servidoras (es) atendidas (os)) * 100	Mensual
Eficacia	Gastos del PIC	Aprovechar al máximo el presupuesto destinado para el PIC.	(Gasto total por año en capacitación / Total servidoras (es) capacitados año) * 100	Anual