




ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022



INSTITUTO DISTRITAL
DE LAS ARTES
IDARTES

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 2 de 25


Objetivo: Promover acciones que favorezcan la adquisición y fortalecimiento de conocimientos y habilidades, para el desempeño efectivo de las funciones de los servidores públicos del Instituto Distrital de las Artes - Idartes, contribuyendo al fortalecimiento institucional a través del desarrollo de competencias comunes y comportamentales.

Alcance: Este plan aplica para los servidores públicos del IDARTES.

Fecha de Aprobación	Responsable del Documento	Ubicación
Enero 2022	SAF -Talento Humano	http://comunicarte.idartes.gov.co/SIG



HISTÓRICO DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	Enero 2019	Emisión Inicial
2	Enero 2020	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas con base en los instrumentos aplicados por la SAF - Talento Humano
3	Enero 2021	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Gestión Talento Humano
4	Enero 2022	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Talento Humano

 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 3 de 25

Oficinas Participantes
SAF - Talento Humano

Elaboró:	Revisó	Aprobó	Avaló
<p>28/01/2022</p> <p>Paola Andrea Velásquez Baquero</p> <p>Contratista SAF - Talento Humano</p>	<p>28/01/2022</p> <p>Robertson Gioncarlo Alvarado Camacho</p> <p>Contratista SAF</p> <p>28/01/2022</p> <p>Laura Catalina Martínez López</p> <p>Profesional Especializado SAF - Talento Humano</p> <p>28/01/2022</p> <p>Luis Leonardo Moreno</p> <p>Contratista Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información</p>	<p>31/01/2022</p> <p>Adriana María Cruz Rivera</p> <p>Subdirectora Administrativa y Financiera</p>	<p>31/01/2022</p> <p>Carlos Alfonso Gaitán Sánchez</p> <p>Jefe Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información</p>



 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 4 de 25

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación es una herramienta que promueve el acompañamiento en el proceso de comprensión, formación y apropiación de habilidades formativas y blandas que permiten hacer a las personas más idóneas para el ejercicio de sus funciones, fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades que en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado que en suma, garantiza la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. Es por lo anterior, que el talento humano se ha instituido como el corazón del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión).

Es así que, mediante la Resolución 104 de marzo del 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, actualizaron los lineamientos de política referidos al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 para servidores públicos, los cuales se orientan en cuatro ejes fundamentales: Gestión del conocimiento y la innovación, Creación de valor público, Transformación digital, Probidad y ética de lo público, de esta manera se procedió a la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2021, a través de un diagnóstico de necesidades por medio de una encuesta como herramienta para recolección e identificación de información, la cual evidenció temáticas importantes de formación, que buscan fortalecer el desempeño tanto individual, como colectivo, potencializando las competencias y cumplimiento organizacional de los servidores.

El presente documento contiene los lineamientos y consideraciones generales analizados en la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia para los servidores públicos del IDARTES, el cual tiene como objetivo 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, el mejoramiento en la prestación de los servicios y el cumplimiento de los objetivos



 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 5 de 25

Institucionales.



MARCO LEGAL

El Plan Institucional de Capacitación del IDARTES se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y que se encuentran orientadas por criterios técnicos que garantizan la consecución de los fines del estado.

- Artículo 54 de la Constitución Política, el cual consagra que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
- Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades de 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”.
- Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1960 de 2019, “Por la cual se modifica la ley 909 de 2004. El Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Especialmente en su (...) artículo 3 Literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 “
- Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el Derecho Disciplinario.”
- 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”.
- 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”.

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 6 de 25

- Decreto 1227 de 2005. “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.
- 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”.
- Decreto 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 establecida como educación no formal en la ley general de educación”
- Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
- 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 1499 de 2017, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”
- 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.
- Decreto 051 de 2018, “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 7 de 25

- Guía metodológica para la Formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación –PIC, 2020-2030
- Gestión Estratégica del Talento Humano, v1 DAFP, 2017.
- Resolución 104 de marzo de 2020 por medio de la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.
- Documento CONPES 2019 N7 – Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 - 2030.

PRINCIPIOS RECTORES

De conformidad con lo establecido en el artículo 6 del Decreto 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,

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 8 de 25

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.

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.

OBJETIVO GENERAL


Fomentar acciones que favorezcan la adquisición y fortalecimiento de conocimientos y competencias laborales para los servidores públicos del Instituto Distrital de las Artes - Idartes, contribuyendo al cumplimiento y cultura institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Contribuir al saber y apropiación institucional, por medio de transferencia de conocimiento de los servidores públicos entre las diferentes dependencias.
- b) Promover el desarrollo integral del recurso humano de la Entidad, en pro de la cultura del servidor público.
- c) Desarrollar herramientas de trabajo que permitan el mejoramiento continuo y resultados efectivos.

DEFINICIONES

Competencia: 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

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 9 de 25

funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal 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


Adicionalmente al Plan Institucional de Capacitación se podrán generar programas de contingencia que no estén previstos en el Plan Anual de Capacitación y que por disposición legal o reglamentaria, por necesidades del servicio o por conveniencia, sean autorizados por la Directora General del IDARTES o quien haga sus veces.

Formación: Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa, igualmente es el proceso que facilita el desarrollo integral del ser humano, con el propósito de potencializar las actitudes, habilidades y conocimientos.

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la 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 para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Educación Informal: La educación informal, es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Educación Formal: Entendida como, aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 10 de 25

carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente.

Dimensión del Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.


Dimensión del Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

Plan de Aprendizaje del Equipo: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

Plan Individual de Aprendizaje: Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios, se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Programas de Inducción: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia hacia la entidad, desarrollar

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 11 de 25

habilidades gerenciales, de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación, el aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. A estos programas, tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Programas de Reinducción: Están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social y corresponsabilidad.


INSUMOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

- Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano (CONPES 7 de 2019)
- Aportes y sugerencias de las subdirecciones, dependencias y unidades de gestión de la Entidad de fecha 14 de enero de 2022.
- Aportes y sugerencias de las organizaciones Sindicales de fecha 14 de enero de 2022.
- Resultados de la encuesta de Identificación de necesidades aplicada en diciembre de 2021
- Acuerdo Final de la Etapa de Negociación de fecha 25 de septiembre de 2020.

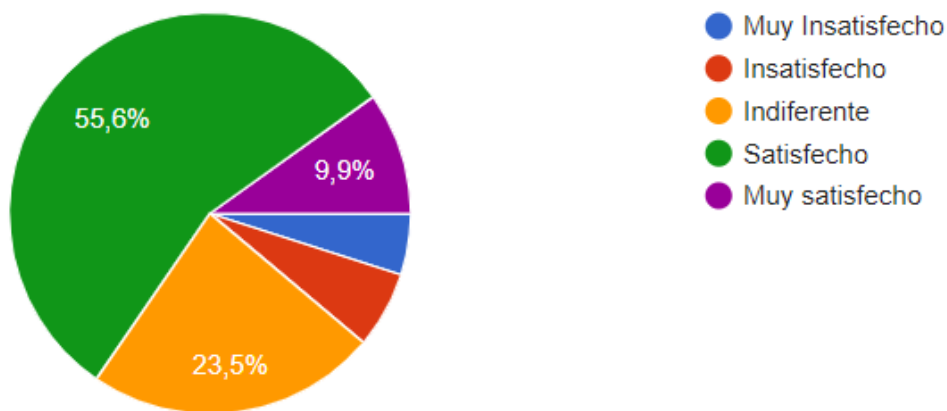
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Se invitó a todos los funcionarios de la Entidad a responder la Encuesta Diagnóstico de Necesidades, obteniendo los siguientes resultados:

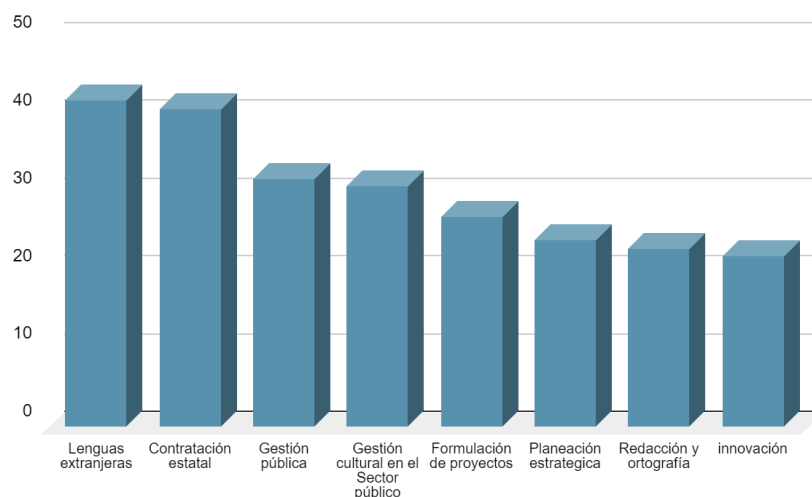
Del personal de planta vinculado a la Entidad a la fecha, el 70% respondió la encuesta, a continuación, se relacionan los gráficos más relevantes para la formulación y construcción del presente plan:

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 12 de 25


Gráfica 1. Nivel de Satisfacción frente a las capacitaciones suministradas en el año 2021



Gráfica 2. Opciones para trabajar dentro del Plan De Capacitación 2022



LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS


	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 13 de 25

Con la expedición del Decreto 1499 de 2017, que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual contempla las políticas de Gestión y Desempeño Institucional, dentro de las que se encuentran la Política de Talento Humano, se han generado diversas alternativas que permitan dar desarrollo a la citada política. Es así que, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, llevaron a cabo la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación y desarrollaron la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación, el cual a partir de tres ejes temáticos (Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento y Creación de Valor Público), busca generar mayores competencias en los servidores públicos, llevando a cabo un diagnóstico de necesidades de capacitación, en el ámbito individual, por dependencias y organizacional, para así poder generar ciclos de formación acordes a las demandas del puesto de trabajo y de la organización, contribuyendo a la generación de ambientes de aprendizaje y a la gestión del conocimiento en las Entidades del Estado.

Ligado a lo anterior, se encuentra en el desarrollo normativo colombiano, las bases para direccionar todo el modelo alrededor de la capacitación institucional, pues recordemos que el Decreto Ley 1567 de 1998, estableció las bases para llevar a cabo el propósito de la formación en los servidores públicos, al indicar que la capacitación es “(...) el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal 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. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”. De igual manera, se puede encontrar en el Decreto 1083 de 2015, que la finalidad del programa de capacitación se orienta al desarrollo de competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos.

CONCEPTUALES

- **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- **Desarrollo de Competencias laborales:** Se define Competencias Laborales como la

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 14 de 25



capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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 público.

- **Enfoque de la formación basada en Competencias:** “Se es competente sólo, si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

PEDAGÓGICOS

- **La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- **El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.
- **Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el servidor. El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada servidor aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

La Guía Metodológica del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos establece los enfoques pedagógicos utilizados en el aprendizaje organizacional:

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 15 de 25



Conductismo

Se logra por repetición de patrones. Se usa para la consecución de aprendizajes simples.

Ventajas

- Facilidad de uso.
- Desarrolla procesos que requieran consecuencias.

Desventajas

- Desestimula la creatividad.
- Automatización.





Cognitivismo

Se utiliza para producir nuevos patrones de comportamientos.

Ventajas

- Permite que cada persona procese la información a su modo.
- Va más allá de la transmisión de conocimientos, favorece el desarrollo de habilidades intelectuales, estratégicas, etc.

Desventajas

- Desestima aspectos motivacionales y psicológicos esenciales en el proceso cognitivo.





Constructivismo

Se utiliza para resolver problemas en entornos cambiantes.

Ventajas

- Crea entornos de aprendizaje motivador.
- Propicia la innovación.
- Promueve el desarrollo de pensamiento.
- Favorece habilidades sociales.

Desventajas

- Dificulta la ejecución de un plan de capacitación masivo.
- Complejiza el proceso de evaluación.
- Es extenso y requiere mayor presupuesto.





Andragogía

Estudia el proceso de aprendizaje de los adultos.

Ventajas


- Despierta el sentido de ser más competente.
- Mecanismo de compensación para superar deficiencias.

Desventajas



- Menor capacidad para asumir esfuerzos.
- El miedo al fracaso es persistente.

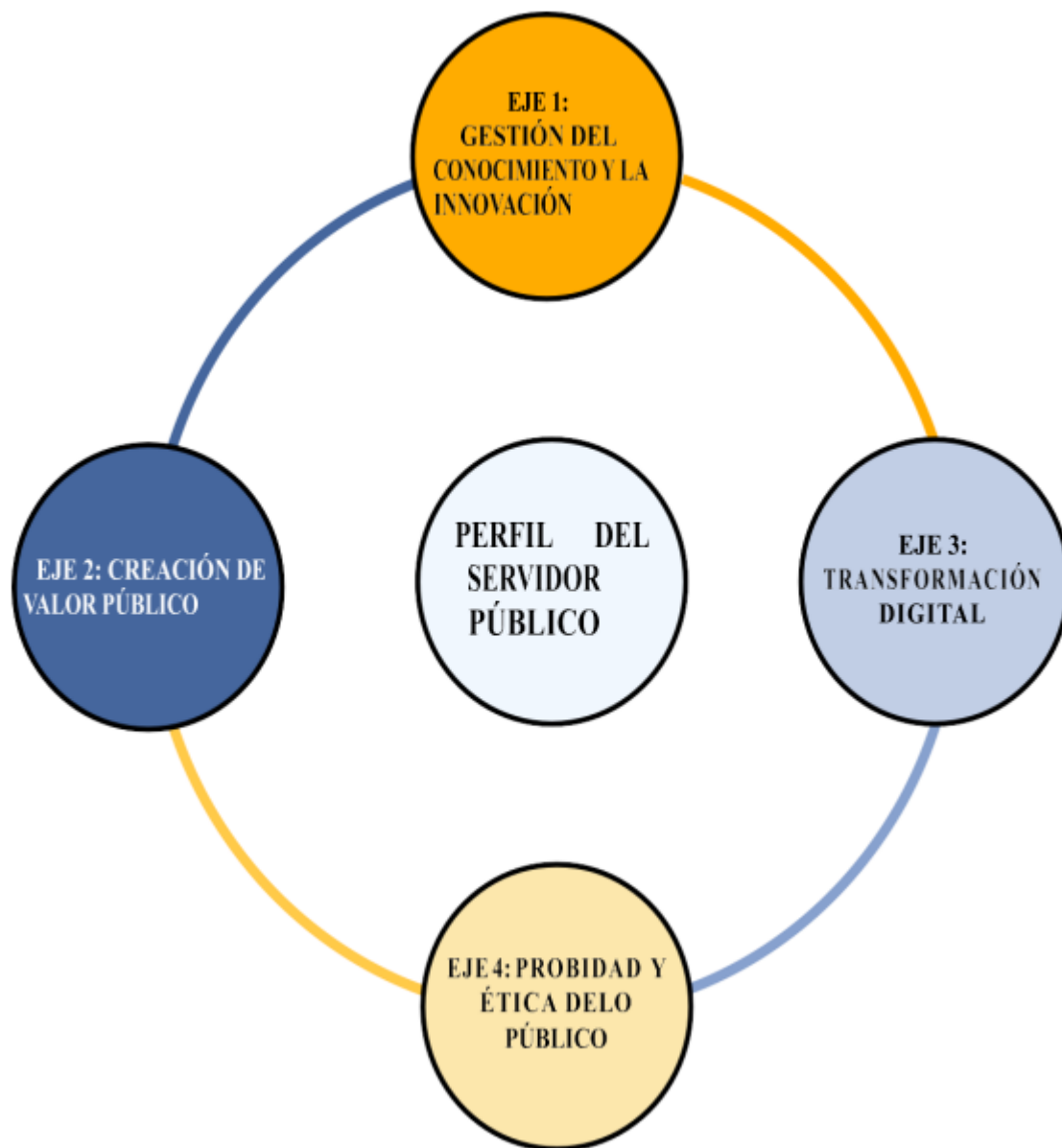


Fuente. Guía metodológica del Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP.


 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 16 de 25

Así mismo, en atención Modelo Integrado de Planeación y Gestión- - MIPG, el Plan institucional de Capacitación, debe propender por el desarrollo de las temáticas de capacitación, enmarcadas en los cuatro ejes de priorización, las cuales le apuntan al óptimo perfil de servidor público:

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 17 de 25



Gestión del conocimiento y la innovación “La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 18 de 25

instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.” (Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP, 2020-2030).

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”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP, 2020-2030).


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”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP, 2020-2030).

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”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP, 2020-2030).

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN. Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, para desarrollar en él habilidades gerenciales y de servicio público, así como suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

PROGRAMA DE INDUCCIÓN: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 19 de 25

Los objetivos con respecto al empleado son:

- a) Iniciar su integración al sistema de valores deseados por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- b) Familiarizar al funcionario con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- c) Instruir al empleado frente a la plataforma estratégica de la entidad, de las funciones de su dependencia y su rol dentro de ella, teniendo en cuenta sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- d) Informar al funcionario sobre las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- e) Crear identidad y sentido de pertenencia por parte del funcionario hacia la Entidad y su que hacer frente a la ciudadanía a través de sus programas, proyectos, políticas y demás

PROGRAMA DE REINDUCCIÓN: Está 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 sus objetivos. Este programa se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios que impliquen obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas y procedimientos.



Los objetivos específicos son los siguientes:

- a) Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones;
- b) Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo;
- c) Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética;
- d) Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad a través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- e) Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración del Talento Humano.

ÁREAS Y MODALIDADES DE LA CAPACITACIÓN

ÁREAS: Para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes, se organizará teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

a) Misional o Técnica: Integran esta área las dependencias cuyos productos o servicios constituyen la razón de ser de la entidad. Sus clientes o usuarios son externos a la entidad;

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 20 de 25

b) De Gestión: Esta área está constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

La capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en el Decreto Ley 1567 de 1998, y decretos reglamentarios de la Ley 909 de 2004, al igual que las necesidades de la entidad. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la entidad.

POLÍTICAS GENERALES DE CAPACITACIÓN

POLÍTICAS: El programa de capacitación en el Idartes estará orientado por las siguientes políticas generales:



1. Identificar las necesidades de capacitación a partir de:
 - a) El direccionamiento estratégico de la entidad.
 - b) Ejes temáticos transversales.
 - c) Normatividad vigente.
 - d) Revisión de temas y prioridades a abordar en cada una de las direcciones y procesos transversales
 - e) Ingreso
2. Formular el Plan Institucional de Capacitación.
3. Desarrollo y ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
4. Efectuar seguimiento y evaluación al Plan institucional de Capacitación
5. La capacitación suministrada debe ser correspondiente a las funciones que está ejerciendo el funcionario en la entidad.

REQUISITOS PARA SER BENEFICIARIO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

- a) Ser Servidor Público independientemente de su tipo de vinculación
- b) Cumplir con los requerimientos que exija la actividad de capacitación.
- c) Suscribir el formato del acta de compromiso de capacitación y cumplir con los mismos.

COMPROMISOS DE LA ENTIDAD.

- a) Identificar las necesidades de capacitación, que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;
- b) Formular con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 21 de 25

guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;

- c) Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación;
- d) Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal;
- e) Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas;
- f) Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación.
- g) Presentar los informes que soliciten los entes competentes.
- h) Ejecutar los planes y programas institucionales con el apoyo de recursos humanos propios, de otras entidades, centros de capacitación y otros establecimientos públicos o privados legalmente autorizados.
- i) Diseñar los programas de inducción y de reinducción.
- j) Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación.



DE LOS FUNCIONARIOS CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN.

El funcionario tiene los siguientes compromisos en relación con la capacitación:

- a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
- c) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
- d) Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- e) Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- f) Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

En caso de inasistencia sin justificación a los cursos de capacitación a los cuales haya sido designado, el empleado deberá reintegrar a Tesorería del IDARTES el valor total de la inscripción, sin perjuicio de la acción disciplinaria.


PROGRAMACIÓN, EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:GTH-P05
		Fecha: 28/ 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 22 de 25

PROGRAMACIÓN: Corresponde a la SAF - Talento Humano del Idartes, socializar a la Comisión de Personal, el Proyecto del Plan Institucional de Capacitación, para aprobación de la Dirección General.

EJECUCIÓN: Una vez adoptado el PIC, la SAF - Talento Humano iniciará todas las actividades necesarias para su ejecución, que conlleva procesos tales como contratación, inscripción, logística, evaluación y control, entre otras. Así mismo, rendirá los informes que sobre avance y ejecución del PIC le sean solicitados por la Dirección, por la Comisión de Personal, las entidades del orden Distrital y Nacional y las entidades de Control que así lo soliciten.

INDICADORES: Para la evaluación del Plan Institucional de Capacitación se tendrán en cuenta los indicadores establecidos en el sistema Pandora .


	 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BOGOTÁ	Código: 1TR-GTH-P05
		Fecha: 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 19 de 25


PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2022.


El Plan de actividades de capacitación se realizará de la siguiente manera:


GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN					
No	TEMA	OBJETIVO	RESPONSABLE	COMPETENCIA	COSTO
1	Inducción y reducción	Generar un proceso de adaptación y sentido de pertenencia del servidor frente a la Entidad, socializando su plataforma estratégica y cultura organizacional	SAF - TH	SABER	Recurso humano IDARTES
2	ORFEO	Generar conocimiento frente al control de acceso a los documentos tramitados en el Sistema de Gestión Documental ORFEO por las diferentes dependencias del IDARTES, sus procesos de radicación y conformación de expedientes del mismo.	Gestión documental	SABER	Recurso humano IDARTES
3	Programa de Gestión Documental PGD. Plan Institucional de Archivos PINAR.	Sensibilizar frente a la importancia de los instrumentos archivísticos	Gestión documental	SABER	Recurso humano IDARTES
4	Nuevo Código Disciplinario	Capacitar acerca de los procesos disciplinarios	Control interno disciplinario	SABER	Recurso humano IDARTES

 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BOGOTÁ		Código:1TR-GTH-P05			
		Fecha: 01/2022			
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 4			
		Página: 20 de 25			
5	Modelo integrado de planeación y gestión MIPG	Propiciar herramientas técnicas y conceptuales relacionadas con el papel del servidor público frente al modelo	Oficina Asesora de Planeación y de Tecnologías de La Información	SABER	Recurso humano IDARTES
6	SECOP II	Brindar conocimientos a supervisores de contratos sobre actualización en normatividad jurídica contratación, procedimientos generales	Oficina Asesora Jurídica	SABER	Recurso humano IDARTES
7	Gestión Financiera	Capacitar y sensibilizar sobre el desarrollo y cumplimiento del PAC	Tesorería	SABER	Recurso humano IDARTES
8	Cumplimiento del Manual específico de funciones y competencias laborales	Deberes de los servidores públicos - Conocer y consultar frecuentemente el Manual de funciones y Competencias laborales.	Control interno disciplinario	SABER	Recurso humano IDARTES
9	Cumplimiento al Manual de procesos y/o procedimientos	Deberes de los servidores públicos - Crear, concen, actualizar y cumplir los manuales de procesos y procedimientos.	Control interno disciplinario	SABER	Recurso humano IDARTES
10	Innovación para directivos	Brindar orientación básica sobre la forma que los directivos pueden contribuir para que sus entidades tengan una mejor cultura de innovación	DASCD - TH	SABER	DASCD
11	Lenguas extranjeras y	Formar en lenguas extranjeras y otros componentes de profesionalización	SAF – TALENTO	SABER	

		 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BOGOTÁ		Código:1TR-GTH-P05	
				Fecha: 01/2022	
		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 4	
				Página: 21 de 25	
	Profesionalización		HUMANO		
12	Ingreso al Servicio Público 2020-2024	Facilitar la labor inicial del servidor público.	DASCD – TH	SABER	DASCD
13	Retos de Innovación	Innovación para el servicio público, elementos claves para diferenciar y plantear problemas que se benefician de la aplicación de métodos de diseño (Innovación)	DASCD – TH	SABER	DASCD
14	Seguimiento a proyectos de inversión	El objetivo principal de estas capacitaciones es afianzar el conocimiento en la comunidad institucional que ya ha estado involucrada en el procedimiento, y brindar las herramientas necesarias a los funcionarios que adelantarán esta tarea a partir de este año.	OAP-TI	SABER	Recurso humano IDARTES
15	Actualización de proyectos de inversión	Es necesario adelantar un proceso de capacitación con la comunidad institucional involucrada en el proceso de actualización a los proyectos de inversión institucional, desde dos componentes distintos, de un lado el manejo funcional del módulo de modificación a proyectos de inversión, y de otro lado, el contenido conceptual en materia de actualización a los proyectos de inversión a partir de las directrices que sobre el particular realizan tanto la SDP como el DNP y de manera particular en el manejo de la herramienta SUIFP-TERRITORIO.	OAP-TI	SABER	Recurso humano IDARTES

 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BOGOTÁ		Código: 1TR-GTH-P05			
		Fecha: 01/2022			
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 4			
		Página: 22 de 25			
16	Desarrollo de competencias y habilidades en gestión pública.	Actualizar a los servidores públicos, en temas que conllevan a la calidad y eficiencia en la gestión pública.	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	
17	Contratación pública: Ley 80 y regímenes especiales.	Actualizar a los servidores públicos, en las normas vigentes que regulan los diferentes procedimientos que se adelantan en las entidades territoriales, definición del tema Contratación Estatal, sus implicaciones en la actividad de la Administración Pública, de igual manera se trató tema de competencia para contratar y la delegación de la misma, las etapas, formas y partes de un contrato, las modalidades de selección de contratistas bajo la reforma introducida por la ley 1882 del 2018, vigilancia de los contratos estatales, responsabilidad en materia contractual de servidores públicos, supervisores.	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	
18	Situaciones administrativas.	Desde una metodología práctica y aplicada a las labores cotidianas, esta capacitación facilitará la comprensión de las diferentes situaciones del servidor público, frente a la Administración	DASCD – TH	SABER	DASCD
19	Redacción y ortografía	Brindar herramientas y técnicas para que el servidor público pueda mejorar sus capacidades relacionadas con la comunicación escrita	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	


 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BOGOTÁ		Código:1TR-GTH-P05			
		Fecha: 01/2022			
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 4			
		Página: 23 de 25			
20	Negociación colectiva y Derechos laborales	Brindar herramientas básicas que le facilite la construcción de acuerdos y generar conocimiento sobre los Derechos en materia laboral	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	
21	Actualización Normas ISO vigentes en el sector público.	Avanzar en la formación del talento humano institucional en los temas de gestión y calidad para generar el cumplimiento de requisitos para la certificación de calidad	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO					
No	TEMA	OBJETIVO	RESPONSABLE	COMPETENCIA	COSTO
22	Relación Y Atención A La Ciudadanía	Dar a conocer la Participación ciudadana (instancias presenciales y virtuales) y la gestión de servicio a la ciudadanía	TH - ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA	HACER	Recurso humano IDARTES
23	Atención oportuna de peticiones, relacionamiento con la ciudadanía y cumplimiento diligente, eficiente e imparcial de funciones	Deberes de los servidores públicos - respuesta oportuna de las PQRS	Control interno disciplinario	HACER	Recurso humano IDARTES
24	Enfoque Diferencial, Territorial y de Género	Articulación interna dependencias	SFA - TH	HACER	Recurso humano IDARTES

	 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BOGOTÁ	Código: 1TR-GTH-P05
		Fecha: 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 24 de 25

25	Principios de comunicación asertiva	¿Qué es realmente la asertividad? ¿Cómo aplicarla en mi trabajo? A partir de casos concretos y juegos de rol aprenderemos lo básico sobre este estilo de comunicación tan ampliamente nombrado, pero poco comprendido	DASC - TH	HACER	DASCD
----	-------------------------------------	--	-----------	-------	-------

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

No	TEMA	OBJETIVO	RESPONSABLE	COMPETENCIA	COSTO
26	Ofimática	Brindar herramientas a la comunidad institucional que fortalezcan su conocimiento frente a las tic	Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías De		Recurso humano IDARTES
27	Gestión de Proyectos TIC	Fortalecer las competencias de los empleados del distrito para diseñar, proponer e implementar proyectos y programas que utilicen las tecnologías de información (TI) actuales aprovechando de los datos disponibles en las entidades distritales.	DASCD - TH	SABER	DASCD
28	¿Cómo cooperar en la virtualidad? Herramientas digitales colaborativas de trabajo en equipo	Aprender el manejo básico de herramientas de trabajo colaborativo, tomando como base la suite de Google y algunas aplicaciones alternativas. Al mismo tiempo, aprenderemos algunas estrategias para que equipos en teletrabajo coordinen mejor sus acciones	DASCD - TH	SABER	DASCD

	 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BOGOTÁ	Código: 1TR-GTH-P05
		Fecha: 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 25 de 25


PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

No	TEMA	OBJETIVO	RESPONSABLE	COMPETENCIA	COSTO
29	Prevención del Acoso laboral y Acoso sexual laboral	Esta capacitación le ayudará a comprender la definición, causas y consecuencias del acoso laboral y acoso sexual con el fin de aportar a su prevención e intervención en nuestro entorno laboral	DASCD - TH	SER	DASCD
30	Pérdida, deterioro o uso indebido de bienes y/o elementos	Deber de cuidado y custodia de los bienes y elementos que le asignados	Control interno disciplinario	SER	Recurso humano IDARTES
31	Pérdida, deterioro, alteración o uso indebido de documentos públicos e información contenida en bases de datos y sistemas de información	Deber de cuidado y custodia de los documentos y la información que conoce en ejercicio de funciones o el cumplimiento de las obligaciones contractuales	Control interno disciplinario	SER	Recurso humano IDARTES

EJECUCIÓN DEL PLAN

Para la ejecución de los proyectos y formaciones solicitadas, la SAF - Talento Humano, trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por el área, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en las solicitudes y proyectos, así como se definirá periodicidad de revisión para el respectivo seguimiento.

Dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de tres maneras:

	 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BOGOTÁ	Código: 1TR-GTH-P05
		Fecha: 01/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 4
		Página: 26 de 25

- Capacitación Interna
- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo a las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo a los lineamientos del manual de contratación de la entidad.
- Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PLAN

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el PIC por medio de las evidencias de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, las capacitaciones realizadas y los formatos establecidos por el Sistema Integrado de Gestión del IDARTES.

Al final del periodo de vigencia del PIC, se realizará un consolidado sobre la ejecución y cumplimiento del mismo, igualmente se identificará el nivel de satisfacción y percepción de la comunidad institucional frente al desarrollo y ejecución de las temáticas abordadas en el plan institucional de capacitación.

RECURSOS PARA CAPACITACIÓN VIGENCIA 2022.

El Instituto Distrital de las Artes - Idartes, cuenta en la presente vigencia con un presupuesto de CUARENTA Y SEIS MILLONES DE PESOS MCTE. (\$46.000.000), para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.