



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

RESOLUCIÓN No. 000773 DE 27 ABR 2017

“Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para los servidores del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural”.

EL SUBDIRECTOR DE GESTION CORPORATIVA DEL INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL

En ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentarias y en especial las conferidas en la resolución No. 0110 de 2016

CONSIDERANDO:

Que el artículo 3, literal c) del Decreto 1567 de 1998, señala: "Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación (...)".

Que el artículo 11 literal b) del Decreto en mención establece como una de las obligaciones de las entidades "Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el Plan Institucional de Capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional".

Que el artículo 2.2.9.1 del Título 9 del Decreto 1083 de Mayo 2015 establece "*Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales*".

Que es obligación de la entidad en cumplimiento del Decreto 1567 de 1998, establecer para la vigencia 2017 un Plan Institucional de Capacitación para sus empleados.

Que para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación del Instituto, se realizó una encuesta interna de necesidades y expectativas de bienestar a los servidores públicos de la Entidad.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

RESOLUCIÓN No. 10027 DE 27 ABR 2017

“Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para los servidores del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural”.

Que los resultados de las actividades fueron analizados por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa, la Oficina de Gestión de Talento Humano y la Comisión de Personal en sesión del 26 de abril de 2017, el cual fue aprobado en su integridad, disponiéndose los recursos en el presupuesto, para el desarrollo de dicho plan.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO 1. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación para los empleados públicos del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural en la vigencia 2017-2018, contenido en el documento anexo, el cual forma parte integral de la presente resolución.

ARTICULO 2. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y de manera exclusiva para los aspectos relacionados en su considerando.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C., a los 27


JUAN FERNANDO ACOSTA MIRKOW
Subdirector de Gestión Corporativa

Proyectó: María Patricia Jaimes Orejarena / Abogada Talento Humano
Revisó: Sandra Yanet Romo Benavides / Abogada Subdirección de Gestión Corporativa



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL "IDPC"

VIGENCIA 2017-2018

MAURICIO URIBE GONZALEZ

Director

ABRIL 2017



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2017 - 2018

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Marco Normativo
3. Objetivos del PIC
4. Definiciones en materia de Capacitación
5. Principios rectores de la Capacitación
6. Lineamientos conceptuales y Estrategias Didácticas
 - 6.1 Conceptuales
 - 6.2 Estrategias Didácticas
7. Estructura del Programa de Formación y Capacitación del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural IDPC.
 - 7.1 Programa de Inducción –Reinducción
 - 7.1.1 Conceptos
 - 7.1.2 Objetivos
 - 7.1.3 Componentes
 - 7.1.4 Responsables
 - 7.1.5 Contenidos
 - 7.1.6 Diseño y Ejecución
 - 7.1.7 Periodicidad



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

7.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION –PIC- Instituto Distrital de Patrimonio Cultural IDPC.

7.2.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación

7.2.2 Ejecución

7.2.3 Políticas de Capacitación

7.2.4 Modalidades de Capacitación

7.2.5 Obligaciones de los empleados respecto a la
Capacitación.

7.2.6 Evaluación de la Gestión del PIC

7.2.7 Indicadores

8. Anexos

ANEXO 1. ENCUESTAS DE DIAGNOSTICO APLICADAS AL
PERSONAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE
PATRIMONIO CULTURAL IDPC

ANEXO 2. RESULTADO DE LA TABULACION DE LAS
ENCUESTAS

ANEXO 3. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ANEXO 4. EVALUACION DE LAS ACTIVIDADES



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2017-2018

1. INTRODUCCION

De conformidad con el art. 4 del Decreto 1567 de 1.998, en las entidades del sector público en nuestro país, el concepto de capacitación está definido como el “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal (entendida como Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Ley 1064 de 2006), como a la informal de acuerdo con lo establecido en 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 capacitación individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral”.

A su vez, la ley 909 de 2004 vincula la capacitación de los empleados públicos con el desarrollo de competencias laborales, definiéndolas y estableciéndolas en el Decreto 2539 de 2005 hoy compilado en el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”; concluyendo que la capacitación debe estar orientada al desarrollo de competencias para asumir los nuevos retos que impone el quehacer institucional, al igual que las competencias personales denominadas del SER.

El aprendizaje para el desarrollo de competencias requiere la



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

aplicación efectiva de métodos que centren la formación y la capacitación en el papel activo de los empleados públicos, en sus capacidades para el desempeño de sus funciones en la identificación de brechas en sus competencias, en sus aprendizajes previos, en la solución de problemas de prestación de los servicios de la entidad, entre otros.

Se concluye entonces, que en toda entidad del Estado Colombiano existe la responsabilidad de velar por la adecuada inversión de sus recursos, en especial por el recurso humano, pues es el funcionario el que hace las entidades con el desempeño de sus labores y asumiendo su carga laboral. El plan de capacitación está concebido por la Dirección del Instituto, como una política institucional; mediante la cual se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los empleados públicos. El plan está orientado a fortalecer y potenciar las habilidades y destrezas, los valores y actitudes de los funcionarios para mejorar los niveles de competencia laboral, crecimiento y desarrollo personal.

2. MARCO NORMATIVO

- Artículo 54 de la Constitución Política de Colombia de 1991 en donde se consagra el derecho a la capacitación laboral así: “Es una obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
- Ley 909 de 2004, por el cual se dictan disposiciones normativas relacionadas con carrera administrativa y gerencia pública.
- Decreto 1227 de 2005, art. 65 y Ss



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, numeral 3 del art. 33
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los empleados Públicos a Proyectos de Aprendizaje por Competencias.
- Resolución IDPC No. 463 de 09 de Junio de 2016, *Por medio de la cual se conforma la Comisión de Personal del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC para el 2016-2018*, modificada por la Resolución No. 0136 de Marzo 6 de 2017.

3. OBJETIVOS DEL PIC

- Desarrollar las competencias laborales de los empleados públicos del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural IDPC, con el fin de incrementar su capacidad individual y colectiva de contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales, trazados por la Dirección en su Plan Estratégico 2016 – 2020 en cada una de las estrategias, al igual que aportar al desarrollo exitoso de las funciones atribuidas a los servidores públicos y que le competen para el cumplimiento de la plataforma estratégica de la Institución, definida como se dijo por la Dirección, en su Plan Estratégico 2016 – 2020.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

- Proveer de oportunidades de aprendizaje a los empleados públicos en temas específicos que contribuyan al mejoramiento del desempeño de sus cargos, atendiendo el diagnóstico de necesidades realizado.
- Promover el desarrollo de competencias que permitan dar solución a problemas laborales.
- Mejorar la capacidad de trabajar.

4. DEFINICIONES EN MATERIA DE CAPACITACION

El Decreto Ley 1567 de 1998 ha establecido las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. Del mismo modo, la Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano. A continuación, se mencionan las definiciones de estos conceptos y con ello delimitar el marco de acción del diagnóstico y de la apuesta estratégica de este Plan.

CAPACITACION: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal (entendida como Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Ley 1064 de 2006) como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (art. 4, Decreto 1567 de 1998)

EDUCACION FORMAL: “Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, o conducente a grados y títulos.

La educación formal se organizará en tres (3) niveles:

- a) El preescolar que comprenderá mínimo un grado obligatorio;
- b) La educación básica en una duración de nueve (9) grados que se desarrollará en dos ciclos, la educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria en cuatro (4) grados, y
- c) La educación media con una duración de dos (2) grados.

La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar en el educado conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas pueden fundamentar su desarrollo en forma permanente.” (Capítulo I, Artículos 10 y 11, Ley 115 de 1994).

EDUCACION NO FORMAL (Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano). 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 en el artículo 11 de la ley general de educación. La Educación No Formal, se rige por los principios y fines generales de la



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

educación establecidos en la misma Ley. Promueve el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.” (Capítulo 2, Artículos 36 y 37 de la Ley 115 de 1994).

EDUCACION 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.

El Gobierno Nacional fomentará la participación de los medios de comunicación e información en los procesos de educación permanente y de difusión de la cultura, de acuerdo con los principios y fines de la educación definidos en la presente ley, sin perjuicio de la libertad de prensa y la libertad de expresión e información.

FORMACION: Consistente en los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

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 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. (Art. 2 Decreto 2539 de 2005).



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

ENTRENAMIENTO: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

PROFESIONALIZACIÓN: Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

La capacitación, en Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, deberá basarse en los siguientes principios, de conformidad con lo dispuesto por el Decreto 1567 de 1998, a saber:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

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



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

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 Instituto Distrital de Patrimonio Cultural.
- **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.
- **Probidad e integridad del servidor público**
- **Bienestar y desarrollo de los servidores públicos**
- **Productividad y trabajo en equipo**
- **Investigación, innovación y desarrollo**
- **Reconocimiento de la labor del servidor público**

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y ESTRATEGIAS DIDACTICAS

6.1 CONCEPTUALES

- La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

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 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 solo 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".
- Gestión del Conocimiento: Es necesario desarrollar en los servidores, capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública mediante el reconocimiento de los procesos para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades que presente el entorno. Los activos de naturaleza intangible como el conocimiento le ofrecen a las entidades un valor importante que les permite diferenciarse de manera clara en el sector. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial.¹

- Creación de valor público: El concepto 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 mayor satisfacción a la sociedad.
- Gobernanza para la Paz: Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre sobrepasar las barreras impuestas por un conflicto de cinco década

6.2 ESTRATEGIAS DIDACTICAS:

- El Aprendizaje basado 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 empleado 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 y

¹ Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

están orientados a desarrollar habilidades y competencias relacionadas con problemas experimentados al interior de la entidad.

- Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante una ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el funcionario, el objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION DEL INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL IDPC

7.1 PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Son procesos de formación y capacitación dirigidos a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en él habilidades gerenciales y de servicio público y a 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.

7.1.1 CONCEPTOS

Inducción: Es el proceso dirigido a iniciar al empleado público en su integración a la cultura organizacional, durante los cuatros meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento de la inducción por el



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Los objetivos de la inducción serán los contemplados en las normas que regulan la carrera administrativa.

Reinducción: Es el proceso dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, la reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, en el momento que se produzcan cambios e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Los objetivos de la reinducción serán los contemplados en las normas que regulan la carrera administrativa.

7.1.2 OBJETIVOS

GENERAL: El programa de Inducción - Reinducción tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de las personas con la Administración y el quehacer institucional del Instituto, desde la vinculación a los cargos respectivos. Busca facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle la formación necesaria para el mejor conocimiento de la función pública, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Mediante el programa de inducción - reinducción, que informa, instruye, socializa y hace visibles los valores institucionales.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

ESPECIFICOS:

- 1) Generar sentido de pertenencia institucional hacia el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural IDPC
- 2) Afirmar el concepto de autonomía de la Institución y el sentido de lo público, como una responsabilidad de los empleados públicos al servicio del Instituto.
- 3) Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado del Instituto y afianzar su formación ética como servidor público.
- 4) Integrar a los empleados públicos en los espacios de participación y convivencia a través de las actividades culturales, lúdicas y deportivas.
- 5) Informar a los empleados públicos sobre la reorientación de la Misión Institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias o de los puestos de trabajo. Identificar las características particulares y las funciones inherentes a cada uno de los cargos, así como las redes de interdependencia.
- 6) Poner en conocimiento de los empleados públicos, normas y decisiones adoptadas para lograr una gestión administrativa óptima.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

7.1.3 COMPONENTES

De acuerdo con los objetivos a cumplir, los siguientes son los componentes para este programa:

Inducción Misional. Se refiere a la razón de ser del Instituto a través de su historia y naturaleza, al igual que conocer el rol de sus empleados públicos al servicio de una Entidad de esta naturaleza.]

Este tipo de inducción será impartida a todos los empleados que ingresan al Instituto por primera vez.

Inducción en el puesto de trabajo. En este tipo de inducción las dependencias deben prestar atención a la socialización del empleado en su sitio de trabajo y a las indicaciones técnicas básicas para el óptimo desempeño de las funciones del cargo.

7.1.4 RESPONSABLES:

La Subdirección de Gestión Corporativa desde el área de Talento Humano del Instituto, se encargará de consolidar los contenidos temáticos del programa de inducción (incluidos todos sus componentes: misional, inducción en el puesto de trabajo y reinducción), articulando y liderando la ejecución de las actividades del programa de inducción y



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

reinducción, con el apoyo de los líderes de los diferentes macroprocesos definidos a l interior de la Entidad.

La inducción en el puesto de trabajo será una actividad de obligatorio cumplimiento, siendo ésta, responsabilidad del jefe funcional del empleado.

La ejecución del programa de formación y capacitación laboral en el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural se llevará a cabo de acuerdo con la naturaleza, misión y visión desarrolladas a partir de sus particularidades en consonancia con el Plan Estratégico de la Dirección General del Instituto.

7.1.5 CONTENIDOS

PROGRAMA DE INDUCCION INSTITUCIONAL: Se incluirá como mínimo:

- Saludo de Bienvenida a la Institución
- Presentación del Plan Estratégico (Misión, Visión, Objetivos estratégicos, objetivos misionales, Plan de Estratégico Institucional).
- Introducción (la Institución, Historia, Estructura Organizacional, comités, estructura administrativa de la Administración del Instituto, funciones y competencias).



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

- Gestión Ética (Código de ética y buen gobierno, los deberes, derechos y obligaciones como empleados públicos al servicio del Instituto.
- Políticas y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo, derechos y deberes en cuanto a la afiliación al sistema general de riesgos laborales y procedimientos para el manejo de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Información sobre Bienestar Laboral en el Instituto y sistema salarial y prestacional.
- Situaciones Administrativas (Régimen del Empleado Oficial) y demás normas que regulan la materia a nivel distrital.
- Ley 734 de 2002 Código Único Disciplinario.
- MECI (Modelo Estándar de Control Interno), a cargo del Asesor de Control Interno).
- Transparencia, atención y participación del ciudadano

7.1.6 DISEÑO Y EJECUCION.

La Subdirección de Gestión Corporativa – Área de Talento Humano del Instituto, es la responsable de la implementación y ejecución del programa de inducción – reinducción, el cual debe atender en su diseño a una metodología que fomente la participación obligatoria de los



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

empleados públicos del Instituto, con una evaluación clara y sistemática que permita los ajustes requeridos.

Se realizará una evaluación del programa de inducción y presentarán un informe anual a la Dirección General, para su conocimiento y sugerencias en el mes de febrero de cada año, teniendo en cuenta variables tales como contenido, metodología, responsables, cobertura y sugerencias, entre otras.

7.1.7 PERIODICIDAD.

La Subdirección de Gestión Corporativa – Area de Talento Humano del Instituto, como responsable de la ejecución del programa de inducción, garantizará su realización permanente en los siguientes términos:

- Las actividades de inducción se ejecutarán como mínimo una (1) vez por año, salvo que haya vinculación de nuevos empleados públicos.
- Los líderes de las diferentes áreas deben garantizar que los funcionarios a su cargo participen en las actividades de reinducción cada dos (2) años.
- Es responsabilidad del superior funcional la inducción y de ser necesario el entrenamiento en el puesto de trabajo. Siendo la primera actividad a la que asiste el funcionario, dejándose constancia de su participación en la hoja de vida del servidor.
- El superior funcional de la dependencia asumirá la inducción en el puesto de trabajo del funcionario que ocupe el cargo por traslado o nueva vinculación, propiciando procesos de empalme entre los



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

empleados, donde se incluyan entre otros la entrega de inventarios, bienes o suministros a cargo.

7.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC -

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

7.2.1 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

- ❖ La Subdirección de Gestión Corporativa – Area de Talento Humano del Instituto mediante instrumentos diseñados para tal fin, detectará las necesidades de aprendizaje para el desarrollo de competencias, los cuales se aplicarán a los empleados públicos del Instituto en el mes de Febrero de cada anualidad.
- ❖ A su vez y conjuntamente con los jefes de proyectos al interior del Instituto, se diseñarán e implementarán estrategias orientadas a la identificación de problemas a resolver en el ámbito laboral y sus objetivos de aprendizaje.
- ❖ Consolidada la información obtenida a través de las estrategias diseñadas para tal fin, ésta será analizada por **La Subdirección de Gestión Corporativa – Area de Talento Humano del Instituto**, los



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

jefes funcionales de área, conjuntamente con los representantes de la Comisión de Personal; quienes a partir del análisis de los resultados obtenidos y los retos institucionales; propondrán prioridades de aprendizaje y posibles perfiles de equipos para proyectos de aprendizaje PAE, siendo éstos desarrolladas por un grupo de empleados con diferentes experiencias que trabajan juntos para realizar proyectos, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos para resolver necesidades de aprendizaje.

- ❖ También se establecerán si existen, temas transversales a la Entidad, se detectará la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles de la organización, adicionalmente se debe observar qué temas y actividades de capacitación requieren financiación o apoyo tanto interno como externo.
- ❖ El análisis de la información obtenida, se consolida por parte de **la Subdirección de Gestión Corporativa – Área de Talento Humano del Instituto**, presentando para aprobación por parte del Director del Instituto con la participación de la Comisión de Personal, el Plan Institucional de Capacitación PIC, para que sean aprobados los PAE de llegarse a conformar y el cronograma de actividades de formación y capacitación; asignando los recursos necesarios para estructurar y ejecutar el PIC atendiendo la disponibilidad presupuestal existente.
- ❖ Para la ejecución del PIC 2017-2018 contenido en este documento, se aplicaron instrumentos diseñados para identificar necesidades de capacitación, entrevistas personalizadas, se analizaron adicionalmente las evaluaciones de desempeño, el informe ejecutivo



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

anual del sistema de control Interno, buscando la identificación de problemas (**ABP**) para proponer estrategias de aprendizaje.

7.2.2 EJECUCION

- La Subdirección de Gestión Corporativa – Area de Talento Humano del Instituto, informará mediante comunicado interno a las diferentes áreas la aprobación de proyectos y las acciones a seguir.
- En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos el responsable de la Oficina de talento humano trabajará directamente con el empleado de enlace asignado por el área (comunicador), frente al cronograma y temas a desarrollar contenidos en el proyecto de aprendizaje en equipo y realizará el respectivo seguimiento.
- Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la solicitud de contratación ante la Subdirección de Gestión Corporativa, quien dará la aprobación definitiva al trámite del proceso de selección.
- Una vez el proceso sea aprobado por la Subdirección, corresponde al área que formuló la necesidad de capacitación, considerar los términos de contratación correspondientes y adelantar los estudios, procedimientos y demás trámites.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

7.2.3 POLÍTICAS DE CAPACITACION

- Las solicitudes de capacitación, deben ser autorizadas por la Subdirección de Gestión Corporativa, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades.
- La asistencia a capacitación deberá quedar soportada en la hoja de vida del participante y será obligatoria.
- Los conocimientos adquiridos en los diferentes eventos de capacitación, deberán ser socializados a los equipos de trabajo a quienes resulte de interés.

7.2.4 MODALIDADES DE CAPACITACION

Al interior del Instituto charlas de intercambio de conocimiento y externamente se acudirá también a foros, conferencias, simposios, paneles, congresos, encuentros nacionales y locales, seminarios y seminarios talleres, cursos, diplomados y en general eventos de corta duración.

En el sitio de trabajo se adelantará instrucción, entrenamiento en el puesto de trabajo, soluciones de problemas y discusiones en grupo.

Se fomentará el aprendizaje individual a partir del aprendizaje a distancia, intercambios de conocimiento, apoyo de videos y lectura, entre otros.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

7.2.5 OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS RESPECTO A LA CAPACITACION

Los empleados públicos al servicio del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural IDPC, tienen las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- 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.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

7.2.6 EVALUACION DE LA GESTION DEL PIC

- La Subdirección de Gestión Corporativa hará seguimiento a la implementación del PIC al interior del Instituto.
- La Dirección General, los Líderes de las diferentes áreas, evaluarán el desarrollo y resultados del PIC analizando los indicadores predefinidos.
- La Subdirección de Gestión Corporativa, presentará informes sobre el avance del PIC y el logro de los resultados e impactos y de ser necesario socializará las buenas prácticas y lecciones aprendidas, en medios disponibles en la Empresa.

7.2.7 INDICADORES

- 1) Actividades de Capacitación y Formación ejecutados/ Actividades de Capacitación y Formación formuladas x 100
- 2) Número de servidores de carrera capacitados/ Número de funcionarios de carrera de la entidad x 100.
- 3) Aplicación de evaluación de impacto

8. ANEXOS

- ANEXO 1. ENCUESTAS DE DIAGNOSTICO APLICADAS AL PERSONAL DEL INSTITUTO.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural

- ANEXO 2. RESULTADO DE LA TABULACION DE LAS ENCUESTAS
- ANEXO 3. PROPUESTAS DE ACTIVIDADES DE FORMACION Y CAPACITACION PARA EL INSTITUTO.
- ANEXO 4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
- ANEXO 5. FORMATO DE EVALUACION DE ACTIVIDADES

Aprobado: Juan Fernando Acosta Mirkow – Subdirector de Gestión Corporativa

Revisado: Sandra Yanet Romo – Abogada Subdirección de Gestión Corporativa

Edwin Ruíz – Contratista Subdirección de Gestión Corporativa

Elaborado: María Patricia Jaimes Orejarena – Abogada Área de Talento Humano.

PRESUPUESTO ASIGNADO:

La programación aquí propuesta puede ser modificada de acuerdo con las actividades de capacitación internas y los Programas que ofrecen las instituciones externas que sean aprobados por parte de la