



**IPYBAC**  
INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y  
BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
VIGENCIA 2022**

**ELIANA MARGARITA RAMÍREZ ARENAS  
GERENTE GENERAL**

**INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA –  
IPYBAC**



**SUBGERENCIA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS  
ENERO DE 2022**



## INTRODUCCIÓN

La capacitación dentro de las entidades del Estado, tiene como objetivo desarrollar las competencias, habilidades y capacidades de los servidores del Estado, a través de periodos de mejora continua, que desempeñan un papel importante en el aumento de la probabilidad de que las personas que hacen parte de las entidades emitan conductas orientadas al alcance de resultados que garanticen la calidad de bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía. Es por esta razón que, la gestión estratégica del talento humano es el proceso que promueve y favorece a través de los programas de capacitación, espacios en los que no solo se busca fortalecer aquellas competencias relacionadas con el saber, sino también abordar los temas relacionados, incidiendo directamente en el desarrollo personal y profesional del servidor Público, teniendo en cuenta las necesidades presentes en cada una de las etapas del ciclo de vida del mismo. Teniendo en cuenta lo anterior, y en atención a lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, en donde dispone que las entidades públicas formularán planes y programas que contribuyan al desarrollo de capacidades, habilidades, competencias y valores de los empleados con el fin de lograr la integralidad, el crecimiento personal y la mejora de la prestación de los servicios y, adicionalmente, teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG permite planificar, gestionar y articular a través de estos las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional, se busca que el proceso de capacitación además de cumplir con las demandas normativas, esté alineado con los objetivos y metas institucionales a través del fortalecimiento de las capacidades de todos los servidores públicos.

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca- IPYBAC, buscará cumplir con las disposiciones de carácter normativo y garantizar el óptimo desarrollo de la planeación de la gestión institucional, cerrar las brechas existentes entre el perfil de conocimiento actual de cada servidor y los conocimientos requeridos para el desarrollo óptimo de las funciones del cargo.

Por último, todo el proceso implica la total participación del área de Talento Humano y su potencia de gestión con todas las Subgerencias y Oficinas asesoras que conforman el Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca- IPYBAC, proceso que favorecerá la priorización de distintos temas y adicionalmente establecer acciones para satisfacer las necesidades identificadas y que poseen un nivel de puntualidad mayor.

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Mejorar y desarrollar las capacidades, habilidades, conocimientos y competencias laborales de los servidores del estado teniendo cuenta los cargos que desempeñan, por





medio de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC, del Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca- IPYBAC

### Objetivos Específicos

- Reconocer las necesidades reales y de aprendizaje para servidores públicos de acuerdo con su cargo y responsabilidades puntuales.
- Fortalecer el marco de conocimiento de los servidores públicos adscritos al Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca- IPYBAC a través de la suministro de contenidos básicos para el desarrollo de sus funciones.
- Crear una estrategia de actualización normativa y tecnológica que fortalezca la oportunidad y pertinencia de las acciones desarrolladas por los servidores públicos del Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca- IPYBAC.

### ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación-PIC para la vigencia 2022, da inicio con la recolección de información para la identificación de necesidades, a través de instrumentos técnicos, autodiagnósticos y formularios de seguimiento y evaluación. El plan está dirigido a todos los servidores públicos vinculados con ésta entidad, atendiendo a las necesidades identificadas, para que, a través de la materialización y posterior evaluación de programas de capacitación se fortalezcan las competencias y se articulen las acciones desde los parámetros definidos en la normatividad actual.

### MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia, 4 julio de 1991, Art. 54 “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
- Ley 190 de 1995, Estatuto Anticorrupción, Art. 7. Se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.
- 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”.
- Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, numeral 3 del Art. 33. Derechos del servidor público “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones” y numeral 40, Art. 34. Deberes del servidor público; “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.
- 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”. Art. 36; del Título VI, en el que se exponen los objetivos y la formulación de los planes y programas relacionados con la capacitación de los empleados públicos.
- Decreto 1227 de 2005, “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”. Art 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 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 515 de 2006, Por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, Art. 3. Numeral 2. Plan de Formación y Capacitación, a través del cual se deben adoptar medidas que incluyan campañas de divulgación preventiva, foros, conversatorios, y capacitaciones relacionadas con el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- 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”.
- 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”.
- 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”. Art. 16, en el que se dispone impartir formación a los servidores públicos en negociación colectiva.
- Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Art. 2.2.9.1 Planes de capacitación





- Decreto 894 del 28 de mayo 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, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.
- Resolución 390 de 2017, Por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la 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”. Art. 2. Programas de formación y capacitación.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2017 Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas.
- Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.
- Directiva presidencial No. 09 de 2018, Por la cual se indican acciones con austeridad del gasto.
- Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Ley 1960 de 2019, Art. 3, en el que se especifica la ampliación del alcance de la capacitación, expresando que todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación , 2020 – 2030 En el que se establecen los lineamientos, para que las entidades puedan desarrollar sus programas de capacitación institucional.

## PRINCIPIOS RECTORES

De conformidad con lo establecido en la 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.



## LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

### Marco conceptual

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, la organización de la oferta institucional de capacitación tiene en cuenta tres tipos de conocimiento:

**Especializado:** se refiere a cada uno de los conocimientos que permiten que los servidores públicos de manera continua mejoren en el contexto organizacional, dichos conocimientos están ligados con el objeto misional del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca- IPYBAC.

**Específico:** son aquellos en los que el servidor público debe manejar sistemas, métodos, para contribuir a la gestión pública.

- SECOP II
- FURAG
- MIPG

**Esencial:** son conocimientos con los que deben contar todos los servidores públicos, se abordan en procesos como la inducción y re inducción de la entidad.

Por otro lado, como pilar estratégico se establece el aprendizaje organizacional, en el que se pretende cerrar las brechas entre los conocimientos previos del servidor público y los necesarios para el desempeño de sus funciones.

Asimismo, este pilar permite a los entes Gubernamentales moverse y hacer uso no solamente de diferentes enfoques pedagógicos, sino que facilita el accionar de las mismas y permite que herramientas tecnológicas y de información tengan un papel relevante dentro de los programas de capacitación que se proponen.

### **Lineamientos pedagógicos**

Para la implementación del presente plan, se tendrá en cuenta el enfoque constructivista, en el que, los actores involucrados tendrán una participación activa, y el aprendizaje se dará a partir de la interacción social dando una connotación cooperativa a los procesos de adquisición del conocimiento y en el que se articularán los conocimientos previos con los nuevos.

Teniendo en cuenta lo anterior, uno de los lineamientos pedagógicos será la Educación Basada en Problemas, entendiéndose como la continua oportunidad de aprendizaje, en el que se realizará un ejercicio constante de cuestionamientos frente a la realidad laboral, en el que el servidor público tendrá la oportunidad de abordar las diferentes situaciones desde diferentes perspectivas puntualizando aspectos como la toma de decisiones, el pensamiento crítico y procesos de creación.



Asimismo, se pretende a partir de la identificación y el análisis de las dificultades del Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca- IPYBAC, generando estrategias en las que el servidor pueda afrontarlas a partir del desarrollo de competencias como la orientación a resultados y teniendo en cuenta acciones necesarias para el cumplimiento de metas.

## EJES TEMÁTICOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, ofrece a las entidades como el Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca- IPYBAC, lineamientos orientadores en materia de capacitación, que permitirán al talento humano vinculado, fortalecer su capacidad de resolver problemas y responder de manera óptima, a las necesidades del contexto y de la institución en sí misma.

De esta manera, el presente plan de Capacitación Institucional, pretende desarrollar a través de la oferta de capacitación, prácticas de buen gobierno mediante los cuatro ejes propuestos en el Plan nacional de Formación y Capacitación:

- Gestión del conocimiento y la innovación
- Creación de valor público
- Transformación digital
- Probidad de la ética de lo público

## METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC

### Caracterización de la población

Los Funcionarios que actualmente hace parte del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca, está conformada por 14 empleos que se distribuyen de la siguiente manera; de estos 14 empleos, 10 se encuentran en provisionalidad, 4 son de libre nombramiento y remoción. A su vez, se muestra el número de trabajadores por cada nivel del cargo.

De acuerdo con el proceso de planeación institucional y teniendo en cuenta la normatividad vigente, el área de Talento Humano del Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca, en concordancia con el objetivo de orientar las acciones pertinentes para el desarrollo del presente plan y las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos que integran la Entidad, se aplicó un instrumento diagnóstico, a subdirectores y asesores de oficina, que permite identificar las necesidades de capacitación del Instituto, así como la recopilación de información a partir de la revisión del mapa de riesgos, autodiagnóstico MIPG y el Formulario Único Reporte de Avance de Gestión.





### DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS DEL IPYBAC

GRADO	CÓDIGO	CARGO
0.3	0.90	SUBGERENTE BIENESTAR ANIMAL
0.3	0.90	SUBGERENTE ASUNTO ADMINISTRATIVOS
0.4	440	SECRETARIO
0.2	314	TÉCNICO OPERATIVO
0.7	222	LÍDER JURÍDICO PROTECCIÓN ANTE LA CRUELDAD ANIMAL
0.7	222	LÍDER MANEJO HUMANITARIO DE POBLACIONES
0.9	222	LÍDER JURÍDICO
0.5	219	FINANCIERO
0.1	219	MÉDICO VETERINARIO
0.7	222	LÍDER TÉCNICO ANTE LA CRUELDAD ANIMAL
0.7	222	LÍDER GESTIÓN BIENESTAR ANIMAL
0.3	201	TESORERA
0.3	219	CONTADOR

### DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS DEL INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA

NIVEL	NUMERO DE CARGOS
DIRECTIVO	3
PROFESIONAL	9



NIVEL	NUMERO DE CARGOS
TÉCNICO	1
ASISTENCIAL	1

Así las cosas, teniendo en cuenta la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST y la normatividad vigente, se desarrollarán capacitaciones específicas en ésta misma área, con el fin de mejorar las condiciones del entorno laboral, previniendo la ocurrencia de Accidentes de Trabajo y enfermedades laborales.

### ANÁLISIS DE RESULTADOS

A través del Formato de detección de necesidades del área o dependencia aplicado al nivel directivo y asesor del Instituto, se recopiló la información necesaria para identificar las necesidades indispensables de la gestión del Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca - IPYBAC, el cual permitió:

- a. Instaurar los principales objetivos y metas para la vigencia 2022 de las dependencias del Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca - IPYBAC.
- b. Identificar los principales requerimientos de conocimientos específicos y habilidades puntuales, que se considera deben poseer los colaboradores para apoyar el logro de cada uno de los objetivos y metas planteados.
- c. Propuesta de las principales necesidades de conocimientos específicos que se consideran importantes para cumplir los objetivos y metas planteados, teniendo en cuenta los de niveles de profundidad avanzado, medio y básico.
- d. Se identifican los servidores públicos que poseen un amplio conocimiento integral en las temáticas institucionales quienes apoyaran el programa de capacitación planteado para la vigencia del presente plan.
- e. Se identifican las necesidades de capacitación a través de la consolidación del diagnóstico, en la Matriz de consolidación de las necesidades de formación y competencias.

### NECESIDADES IDENTIFICADAS

Luego de realizado un ejercicio de identificación de necesidades y de trabajo conjunto, se establecen las siguientes actividades las cuales se programarán y ejecutarán a medida que los líderes de procesos, jefes de área y subdirectores consideren pertinente:

#### 1- NECESIDADES IDENTIFICADAS INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA

### SUBGERENCIA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS





**IPYBAC**  
 INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y  
 BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO AL QUE APORTA	TEMAS A CAPACITAR	ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	FECHA A REALIZAR
Fortalecer y desarrollar las capacidades, habilidades y conocimientos de los servidores públicos en relación con los cargos que desempeñan, mediante la implementación del Plan Institucional I de Capacitación – PIC	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	INTERNA	MEDIA	
	Evaluación y seguimiento de riesgo	INTERNA	MEDIA	
	Plan de Desarrollo 2020 – 2024 Cundinamarca ¡Región que progresa!	INTERNA	MEDIA	
	Seguimiento a indicadores y compromiso	INTERNA	MEDIA	
	Capacitación en contratación estatal (estudios previos, responsabilidades y supervisión) y supervisión) Clima Organizacional I (Trabajo en equipo, manejo de relaciones interpersonales, actitud positiva y Comunicación asertiva)	INTERNA	MEDIA	
	Atención al ciudadano	INTERNA	MEDIA	
Garantizar accesibilidad a la información	Transparencia y acceso a la información	EXTERNA	MEDIA	





**IPYBAC**  
 INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y  
 BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



institucional a los grupos de valor, a través de los mecanismos y canales que disponga el Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca				
--	--	--	--	--

**SUBGERENCIA DE BIENESTAR ANIMAL**

<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO AL QUE APORTA</b>	<b>TEMAS A CAPACITAR</b>	<b>ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN</b>	<b>PRIORIDAD INSTITUCIONAL</b>	<b>FECHA REALIZAR</b>
Crear el grupo Anti-crueldad mediante la ampliación de la capacidad de respuesta, frente a casos de maltrato animal en la línea y en el equipo técnico especializado del IPYBAC	Manejo de todo tipo de animales	INTERNA	MEDIA	
Desarrollar e implementar un programa de atención integral a la fauna del Departamento de Cundinamarca.	Normativa legal vigente en materia de protección y bienestar animal	INTERNA	MEDIA	

**Necesidades de capacitación según la normatividad**



- Seguridad de la Información
- Acoso laboral
- Prevención del acoso sexual, maltrato y otras formas de violencia contra la mujer
- Equidad de género
- Plan anticorrupción y atención al ciudadano

### **Necesidad de capacitación de Bienestar Animal**

- Ahorro y uso eficiente de la energía
- Ahorro y uso eficiente del recurso hídrico
- Compras públicas sostenibles
- Movilidad sostenible (carro compartido, puntos ciegos para bici usuarios)
- Segregación en la fuente y disposición final de material reciclado • Segregación en la fuente y disposición final de residuos ordinarios
- Segregación en la fuente, embalaje y disposición final de residuos peligrosos
- Bioseguridad
- Prácticas sostenibles para el lavado, limpieza y desinfección en las zonas caniles y cajas de inspección.
- Disposición de empaques de medicamentos vacíos y/o vencidos

### **Necesidades de capacitación normatividad de talento humano**

- Competencias laborales
- Libertad sindical y derecho de asociación
- Prevención del acoso laboral

### **Necesidades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo**

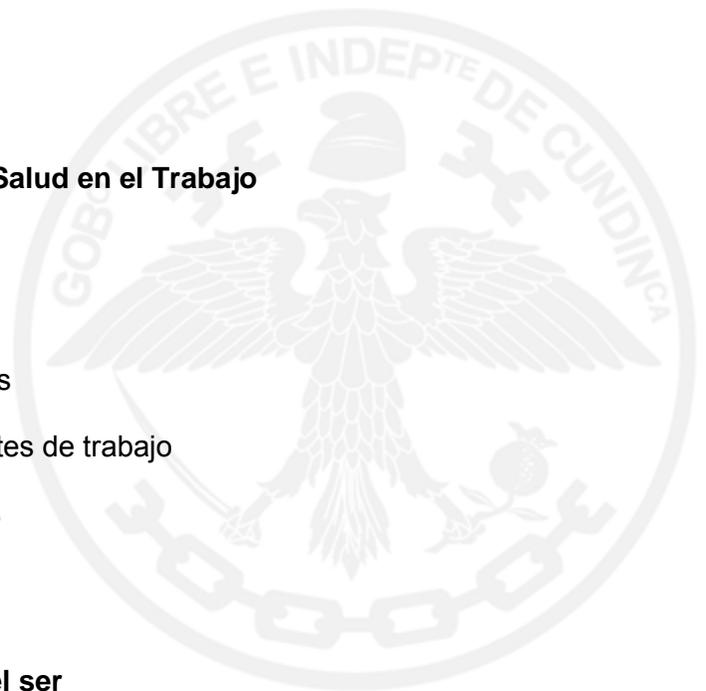
- Inducción al SG-SST
- Funciones de los brigadistas
- Funciones del COPASST
- Primeros auxilios
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos
- Orden y limpieza
- Reporte e investigación de accidentes e incidentes de trabajo

### **Necesidades de capacitación Mapa de riesgos**

- Código de integridad
- Manejo de la información contractual

### **Necesidad de capacitación en la dimensión del ser**

- Fatiga ocupacional





- Estrategias de comunicación
- Manejo de duelo
- Apego emocional
- Manejo del estrés
- Regulación emocional
- Fortalecimiento de habilidades de afrontamiento

## ROLES Y RESPONSABILIDADES

### 1. Comité de Gestión y Desempeño Institucional

Aprobación del Plan Institucional de Capacitación – PI

### 2. Gerente General y Subgerentes

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

### 3. Subgerencia de Asuntos Administrativos

Realizar aportes o sugerencias al Plan Institucional de Capacitación – PIC

### 4. Contratista de apoyo a Talento Humano

- Formular o actualizar el Plan Institucional de Capacitación - PIC de acuerdo con lo aprobado en el Comité.
- Realizar seguimiento a las capacitaciones desarrolladas por las diferentes dependencias.
- Consolidar cronograma de capacitaciones, una vez cada dependencia lo suministre al proceso de Talento Humano.
- Proporcionar y recibir formato de solicitud de capacitación.
- Participar en la organización de las actividades de capacitación.
- Crear la solicitud de pieza gráfica y socializar modalidad de capacitación.

### 5. Contratista de apoyo a sistemas

Publicar el Plan Institucional de Capacitación – PIC en la intranet y página Web del Instituto.

### 6. Servidores Públicos



- 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 postulado 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 re inducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- Remitir a Talento humano formato de solicitud de capacitación de acuerdo con las especificaciones requeridas.
- Remitir a Talento Humano cronograma de capacitación para su consolidación.

## PLANEACIÓN DE LA EJECUCIÓN

### Inducción

El programa de inducción del Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca, está diseñado para orientar y dar inicio al servidor que ingresa a la entidad, le permite identificar y posteriormente involucrarse con la cultura organizacional establecida, los valores, principios y conocer la misionalidad. Asimismo, le permite reconocer las funciones que desempeñará según su cargo, a través de estrategias de aprendizaje que le permitan y favorezcan su desarrollo individual y profesional.

Este proceso, se llevará a cabo con el apoyo de formadores internos con gran manejo de los temas específicos dentro del Instituto. Para esto, los temas y los encargados del proceso se distribuirán de la siguiente manera:

#### **Subgerencia de Asuntos Administrativos**

- Plan De Desarrollo Departamental 2020-2024: Cundinamarca, ¡Región que Progresa!
- Planeación estratégica
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Vinculación y Desvinculación
- Gestión de las situaciones administrativas
- Gestión de la Nómina
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Proceso Financiero
- Gestión servicios administrativos





- Gestión presupuestal
- Gestión de pagos
- Gestión contable
- Supervisión de contratos
- Normatividad, funciones y roles
- Sistema de control interno
- Auditoria
- Correo electrónico o Solicitud o Herramientas internas
- Requerimientos
- Introducción al proceso de Atención al Ciudadano
- Articulación con otros procesos
- Normatividad vigente
- Introducción al proceso de comunicaciones
- Socialización de formato para la solicitud de productos y servicios
- Manejo de redes sociales y marca institucional

### **Subgerencia de Bienestar Animal**

- Gestión misional
- Programas
- Protección animal
- Articulación con otros procesos
- Normatividad vigente

Adicionalmente, se presenta a los servidores el contenido de la temática desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

### **REINDUCCIÓN**

Con relación a la reinducción del IPYBAC, 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 de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC. Para esto, los temas y los procesos encargados del proceso se distribuirán de la siguiente manera:

- Servicio público



- Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo, Ley 1010 de 2006.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Código de integridad
- Políticas y normas para la prevención y supresión de la corrupción.

### **Entrenamiento/reentrenamiento en el puesto de trabajo**

El ejercicio de entrenamiento permite garantizar el buen desarrollo de las funciones del cargo así como, suplir necesidades de aprendizaje específicas, a través de la adquisición de conocimientos y el fortalecimiento de habilidades que aumentan la probabilidad de que se ejecuten acciones observables funcionales para la buena gestión institucional. Este entrenamiento cuenta con 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.

Es así como, a partir de lo mencionado, se contará con un programa en el que el recién vinculado cuente con la orientación y acompañamiento por parte de su superior jerárquico y/o par, que conozca y maneje con destreza cada uno de los temas abordados dentro del proceso al que se incorporará.

### **LINEAMIENTOS**

Para garantizar el proceso de capacitar al talento humano que hace parte del Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca - IPYBAC. , se tendrán en cuenta:

#### **MODALIDAD**

##### ***Modalidad de capacitación***

El programa de capacitación manejará tres modalidades, que estarán sujetas a las disposiciones normativas relacionadas con la emergencia sanitaria debido a la pandemia COVID-19 y a las necesidades de cada una de las dependencias y procesos. De acuerdo con esto, se tendrán en cuenta:

##### **Modalidad virtual**



En la que, a través del uso de programas de video conferencia, plataformas LMS para E-learning y demás recursos virtuales, se realizará la transferencia de información y conocimiento para dar cumplimiento al presente plan.

### **Modalidad presencial**

Para esta modalidad, se tendrán en cuenta actividades que, por su relevancia dentro de los diferentes procesos, deben llevarse a cabo en un espacio físico, teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad instaurados en la entidad. Para esto la jornada deberá constituirse como:

- Taller
- Seminario
- Charla magistral

En este orden de ideas, aspectos como el entrenamiento en el puesto de trabajo, en el que el interlocutor y receptor de la información deben interactuar en tiempo real y de manera presencial en el espacio físico dispuesto para el desarrollo óptimo de las funciones, se deberá recurrir a este tipo de modalidad.

### **Modalidad Mixta**

Esta modalidad se podrá usar en caso de que, se identifique que tanto la transferencia de conocimiento y su afianzamiento, pueden llevarse a cabo a través de la alternancia de diferentes canales.

### **Solicitud de capacitación**

Los responsables de solicitar jornadas de capacitación deberán realizar una solicitud a la Subgerencia de Asuntos Administrativos quien tiene a su cargo las funciones de Talento Humano, a través del correo electrónico al responsable logístico con copia la líder del área, especificando:

- Fecha y hora
- Duración
- Tema
- Contenido
- Moderador
- Población a la que irá dirigida
- Objetivo
- Método de evaluación





Una vez se reciba la información, el proceso de Talento Humano se encargará de la organización y de asegurar el proceso de comunicación a la población dirigida, el listado de asistencia que se tendrá que diligenciar y el formato de evaluación de esta, así como la proyección del plan de trabajo.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente Plan se socializará con los funcionarios con el fin de contar con su participación en la socialización del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022 y cronograma.

### Indicadores

Tabla 6. Indicadores de Evaluación

TIPO DE INDICADOR

**TIPO DE INDICADOR: Eficiencia**

**NOMBRE DEL INDICADOR:** Actividades desarrolladas del Plan Institucional de Capacitación

**OBJETIVO:** Desarrollar las actividades planeadas en el Plan Institucional de Capacitación

**FORMULA:** (Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas) \*100

**TIPO DE INDICADOR: Efectividad**

**NOMBRE DEL INDICADOR:** Índice de satisfacción del PIC

**OBJETIVO:** Realizar evaluación de impacto al 80% de las capacitaciones programadas

**FORMULA:** % de evaluaciones de impacto realizadas

**TIPO DE INDICADOR: Eficacia**

**NOMBRE DEL INDICADOR:** Presupuesto de capacitación ejecutado

**OBJETIVO:** Ejecución del presupuesto asignado

**FORMULA:** (Presupuesto de capacitación ejecutado / presupuesto asignado) \*100



### **Estrategia de socialización del PIC**

Para dar a conocer el presente Plan Institucional de Capacitación – 2021, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Publicación en la intranet del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC.
- Publicación en la página Web del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC.
- Socialización por dependencia y proceso.

Este documento se elabora de acuerdo para dar cumplimiento a lo estipulado en el Decreto 612 de 2018 y la ley 1474 de 2012.

**ELIANA MARGARITA RAMÍREZ ARENAS**

Gerente General

Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC

Aprobó: Lizet Johanna Pacheco Sandoval – Subgerente de Asuntos Administrativos  
Proyectó: Luz Ayda Martínez – Técnico Operativo

