



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

RESOLUCIÓN No. **051** DE 20
(31 ENE 2019)

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2019”

**EL SECRETARIO GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ,
DISTRITO CAPITAL**

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, los artículos 2.2.9.1., 2.2.9.2. y 2.2.10.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, el numeral 1° del artículo 2.2.4.6.8 y el numeral 5° del artículo 2.2.4.6.12 del Decreto Nacional 1072 de 2015, el artículo 1° del Decreto Distrital 101 de 2004 y el artículo 10° del Decreto Distrital 425 de 2016,

y

CONSIDERANDO:

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar anualmente los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.3 ibídem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



“Por la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2019”

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que en lo concerniente al Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales y al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; y en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Que la Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

Que la Resolución No. 517 de 2013 expedida por la entonces Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., modificada parcialmente por la Resolución No. 154 de 2015, actualizó el reglamento para los planes, programas y subprogramas de Capacitación y Estímulos, y definió el procedimiento para la participación de los(as) servidores(as) de la Entidad en los mismos.

Que en reunión realizada el 21 de diciembre de 2018, el Comité de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría General diseñó y acogió en pleno el programa de bienestar social e incentivos para los(as)



CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. _____

051

31 ENE 2019

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2019”

servidores(as) públicos para la vigencia 2019, atendiendo para ello las necesidades detectadas, la capacidad administrativa y presupuestal, y la Plataforma y Planeación Estratégica de la Entidad.

Que en reunión realizada el 10 de enero de 2019, el Comité de Capacitación de la Secretaría General formuló y aprobó en pleno el Plan Institucional de Capacitación – PIC para los(as) servidores(as) públicos, atendiendo para ello la Plataforma y Planeación Estratégica de la Entidad, las necesidades de aprendizaje organizacional, el resultado de las auditorías internas, el informe de los resultados del PIC 2018, el resultado de la Evaluación del Desempeño y de la Gestión así como el presupuesto asignado.

Que respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Que el numeral 7° del artículo 2.2.4.6.8 ibídem, establece que se debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el numeral 5° del artículo 2.2.4.6.12 del mismo Decreto, dispone que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST; y el numeral 2° del artículo 2.2.4.6.14 establece que el empleador debe garantizar los mecanismos para que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST a los trabajadores y contratistas.

Que de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2019, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1°- Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2019, el cual forma parte integrante de la presente Resolución.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. **051** 31 ENE 2019

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2019”

Artículo 2º- La implementación y evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano adoptado en la presente Resolución, será responsabilidad de la Dirección de Talento Humano de la Subsecretaría Corporativa de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31 del Decreto Distrital 425 de 2016.

Parágrafo: Lo anterior, sin perjuicio de las responsabilidades asignadas por el Decreto Nacional 1072 de 2015 y la Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017, expedida por el Ministerio del Trabajo, en lo relacionado con el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 3º- La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C., a los

31 ENE 2019

RAÚL JOSÉ BUITRAGO ARIAS
Secretario General

Nombre	Cargo	Gestión	Firma
Maria Fernanda Bermeo Fajardo	Asesora	Proyectó	
Mario Alexander Lanza Bustos	Profesional Universitario	Revisó	
María Cristina Ruiz Pérez	Profesional Especializado	Revisó	
Xiomara Patricia Ramírez Cedeño	Profesional Especializado	Revisó	
Natalia María Chávez Navarrete	Asesora	Revisó	
Nora Alejandra Muñoz Barrios	Asesora	Revisó	
Juliana Valencia Andrade	Jefe Oficina Asesora de Jurídica	Revisó	
Claudia del Pilar Romero Pardo	Directora de Talento Humano (E)	Aprobó	



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

CAPÍTULO III

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

COMITÉ DE CAPACITACIÓN

Cristina Aristizabal Caballero
Subsecretaría Técnica

Juan Carlos Malagón Basto
Subsecretario Corporativo

Cesar Ocampo Caro
Director Distrital de Desarrollo Institucional

Juliana Valencia Andrade
Jefe de Oficina Asesora Jurídica

Luz Alejandra Barbosa Tarazona
Jefe de Oficina Asesora de Planeación

Claudia del Pilar Romero Pardo
Directora de Talento Humano (E)

EQUIPO TÉCNICO

María Cristina Ruiz Pérez
Profesional Especializado – Gestora Estratégica de Capacitación

COMISIÓN DE PERSONAL

María Cristina Vélez Villamarín
Mondicza Leertov León Lara
Juan Guillermo Becerra Jiménez
Gloria Esperanza Martínez Parra



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

Tabla de contenido

1. JUSTIFICACIÓN	4
2. OBJETIVOS	5
2.1. Objetivo Estratégico	6
2.2. Objetivos de Gestión	6
3. MARCO LEGAL	6
3.1. Principios rectores	6
3.2. Normatividad.....	7
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS	13
4.1. Marco Conceptual	13
4.2. Enfoques pedagógicos.....	14
4.3. Glosario	16
5. METODOLOGIA	19
5.1. Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional	19
5.1.1. Caracterización de los servidores públicos	27
5.1.2. Metodología	29
5.1.3. Instrumentos de recolección de datos	30
5.1.4. Técnicas y herramientas usadas	30
5.2. Análisis de Resultados.....	30
5.2.1. Procesamiento de la información.....	30
5.2.2. Principales resultados obtenidos	31
5.3. Necesidades identificadas.....	31
6. EJES TEMATICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2019	33
7. LINEAS PROGRAMATICAS	35
8. AREAS DE CAPACITACIÓN	35
9. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	36
9.1. Modalidad Presencial	36
9.2. Modalidad Virtual	36
9.3. Modalidad Mixta	37
10. EJECUCIÓN	37



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

10.1. Presupuesto	37
10.2. Programas de Aprendizaje.....	37
10.2.1. Inducción	38
10.2.2. Re-Inducción	41
10.2.3. Entrenamiento/ Reentrenamiento en el puesto de trabajo.....	42
10.2.4. Programa de Capacitación	43
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	58
11.1. Participación de la Comisión de personal.....	58
11.2. Aprobación del PIC	58
11.3. Indicadores	58
11.4. Mecanismos para la socialización del PIC y Plan de Acción	59
12. SERVIDORES (AS) PÚBLICOS(AS) BENEFICIARIOS(AS).....	59
12.1. Obligaciones de los Servidores(as) públicos(as) beneficiarios(as).....	59
12.2. Obligaciones de las Dependencias.....	60



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

1. JUSTIFICACIÓN

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Decreto 1499 de 2017 y Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, ha dispuesto lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC correspondiente a la vigencia 2019, con el fin de desarrollar su capital humano, fortalecer las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que le apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales, al crecimiento humano de sus servidores, a la generación y producción de conocimiento, a la innovación y transformación al interior de la entidad y a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de valor.

Por lo anterior, es preciso señalar que el Plan Institucional de Capacitación– PIC 2019 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se diseñó de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, Escuela Superior de Administración Pública- ESAP y su ejecución se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales; para ello, se desarrolló un diagnóstico de necesidades de aprendizaje individual y colectivo, a partir del análisis de los siguientes insumos:

- Plataforma y planeación estratégica de la Entidad.
- Caracterización de los servidores (as) públicos.
- Recolección de necesidades de aprendizaje organizacional.
- Informe de los resultados del PIC 2018
- Análisis de los resultados evaluación del desempeño y evaluación de la gestión vigencia 2018.
- Resultado de Auditorías Internas realizadas por la Oficina de Control Interno vigencia 2018.
- Lineamientos de la política de Talento Humano - MIPG



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., tiene previsto dar continuidad a los cuatro programas de aprendizaje dentro de los cuales se encuentra la inducción, re-inducción, el seguimiento al entrenamiento y reentrenamiento en el puesto de trabajo y el programa de capacitación, a fin de fomentar programas de aprendizaje que pueden mejorar las competencias de los colaboradores y optimizar su desempeño.

En consecuencia, el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se diseñará de acuerdo con el enfoque pedagógico constructivista y el aprendizaje basado en problemas donde la enseñanza no es una simple transmisión de conocimientos, sino es considerada como la organización de métodos de apoyo que permiten a los servidores construir su propio saber y donde el aprendizaje es el resultado de un proceso de construcción personal y colectivo, en cooperación con el equipo de trabajo y el facilitador o docente.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo Estratégico:

Fortalecer y potenciar los conocimientos y habilidades del talento humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., que contribuyan al mejoramiento de los procesos y servicios, mediante el diseño e implementación de estrategias y acciones que le aporten al fortalecimiento institucional, la capacidad técnica de las dependencias, el crecimiento humano de los servidores, la exitosa ejecución del plan estratégico de la entidad y a la construcción de una “Bogotá mejor para todos”.

2.2. Objetivos de Gestión:

- a) Contribuir al desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales en cada uno de los servidores públicos, a través de las jornadas de inducción, reinducción, programa de capacitación y actualización de acuerdo con los requerimientos institucionales.
- b) Gestionar la participación de los servidores en actividades de capacitación al interior o al exterior que sirvan como espacio para el intercambio de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la entidad.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

- c) Verificar y hacer seguimiento al entrenamiento en el puesto de trabajo que deben recibir los servidores públicos que ingresan a la entidad, esto con el fin de brindar toda la información necesaria para que el servidor pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad y productividad requeridos para el empleo al que se vinculó.

3. MARCO LEGAL

3.1. Principios Rectores

La capacitación se basa en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto Nacional 1567 de 1998:

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.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

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.

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.

3.2 Normatividad

Artículo 54 de la Constitución Política *“es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*.

El artículo 4 del 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”*, define la capacitación como: *“... 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 complementar la 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.”*

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 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”*. *“(...) b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.2017.*

Ley 734 de 2002 *“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”*. Artículo 33. Derechos. Numeral 3. *“Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”*. *“(...) Artículo 34. Deberes. Numeral 40. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (...)”*.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

Los artículos 15 y 36 de la 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*”, Disponen lo siguiente:

“... 2. *Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ... e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación*”

“... Artículo 36 - “*Objetivos de la Capacitación.*

1. *La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.*

2. *Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño. ...”*

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 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*”.

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 024 de 2005 “*Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la*



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

Reconciliación y se dictan otras disposiciones". "(...) Artículo 9º, Formación a los Funcionarios y Funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias. (...)"

El Decreto 4465 de 2007 *"Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP"*.

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"*. *"(...) Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. (...)"*

El Decreto 1083 de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*, establece sobre el particular lo siguiente:

"... Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. 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.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Artículo 65 del Decreto 1227 de 2005)"

"... Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Artículo 67 del Decreto 1227 de 2005)”

“... Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmese la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Artículo 68 del Decreto 1227 de 2005)”

“... Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP. (Artículo 1 del Decreto 4665 de 2007)”

“... Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Artículo 2 del Decreto 4665 de 2007)”

El Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, establece sobre el particular lo siguiente:

“... Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores, Numeral 9, Participación de los trabajadores. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.”

“...Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 1. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo –SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

PARÁGRAFO 2. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.”

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 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 612 de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

La Resolución 1565 de 2014, “Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de seguridad vial” establece sobre el particular lo siguiente:

“... Numeral 8.1. 3. Capacitación en seguridad vial. La empresa debe implementar mecanismos de capacitación en seguridad vial, a través de personas naturales o jurídicas idóneas, con conocimiento y experiencia en seguridad vial, tránsito, transporte o movilidad.

La empresa debe contar con un programa de capacitación que cumpla con las siguientes características:

- ✓ Sensibilizar en la adopción de buenas prácticas y conductas seguras de movilidad.*
- ✓ Que incluya temas sobre la normatividad vigente en temas de tránsito y transporte.*



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

- ✓ *Incluir sensibilización en todos los roles de la seguridad vial, tanto en el ámbito laboral como en lo cotidiano.*
- ✓ *Incluir el análisis de todos los factores de riesgo, de acuerdo con los ejes definidos dentro del Plan Nacional de Seguridad Vial.*
- ✓ *Incluir temas sobre las acciones frente al modo de actuar en un incidente o accidente de tránsito.*
- ✓ *El programa debe ser documentado y evaluado, estableciendo un mínimo de aciertos para que sea aprobado.*

El programa de capacitación debe establecer:

- ✓ *La periodicidad para su ejecución.*
- ✓ *Estar actualizado de acuerdo con las normas vigentes del territorio nacional.*
- ✓ *El modo de involucrar los temas por impartir, de acuerdo con los cambios de operación en la empresa y el comportamiento de los indicadores.*
- ✓ *Establecer la modalidad (presencial- virtual).*
- ✓ *Estar enfocado según el tipo de vehículo que se conduce.*
- ✓ *Estar diseñado de tal manera que incluya a los conductores nuevos y antiguos.*
- ✓ *La participación de todos los conductores, bien sea propios o terceros que presten su servicio a la organización, empresa o entidad.*
- ✓ *En la medida que el conductor no sea propio, debe garantizarse por parte del proveedor, que se cumplan con los requisitos mínimo exigidos."*

Manual Operativo Sistema de Gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, el cual establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación PIC se aborde de manera integral. De igual manera, proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública - Marzo 2017.

Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – Diciembre de 2017.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

Circular Externa No 100-010-2014 “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.

Circular N° 24 de 2017 Ingreso al Servicio Público Inducción del Departamento Administrativo del Servicio Civil.

Circular Externa N° 11 de 2017 Cumplimiento de acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva adelantada con las organizaciones sindicales de empleados públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Circular Externa N° 12 de 2017 Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Circular N° 002 de 2018 Incorporación de derecho de las mujeres a una vida libre de violencias en la inducción y re inducción de profesionales en Derecho para las entidades y organismos distritales.

Circular Externa N° 041 de 2018 Lineamientos para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación 2019 y Oferta de Capacitación DASCD Vigencia 2019.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

El Plan Institucional de Capacitación– PIC, se desarrolla bajo el enfoque integral del ser humano y la formación basada en competencias.

4.1. Marco Conceptual

Se fundamenta en el enfoque integral del ser humano, que concibe el equilibrio entre las dimensiones del Ser Humano, relacionadas a continuación:

Dimensión Ser

Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo y actitud) 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



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

Dimensión Saber

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

Dimensión 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.

Adicionalmente se soporta en:

Desarrollo de competencias laborales:

Las competencias laborales están definidas 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.

Profesionalización del empleo público:

Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los(as) empleados(as) públicos(as) posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficiencia, innovación, ética y transparencia, de manera que se logre una administración efectiva con servidores(as) públicos(as) felices.

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.

4.2 Enfoques pedagógicos

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se diseñará de acuerdo con el enfoque pedagógico constructivista y el aprendizaje basado en problemas donde la enseñanza no es una simple transmisión de conocimientos, sino es considerada como la organización de métodos de apoyo que permiten



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

a los servidores construir su propio saber y donde el aprendizaje es el resultado de un proceso de construcción personal y colectivo, en cooperación con el equipo de trabajo y el facilitador o docente.

El constructivismo se pregunta sobre la forma como los organismos particulares –en este caso los seres humanos- construyen el conocimiento desde las posibilidades biológicas de su sistema nervioso. Consideramos que los servidores y servidoras son:

“agentes activos que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje... pues -en nuestros programas de aprendizaje- construyen su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo a sus conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integrar el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes (p. 30. UNESCO, 2004[7])”

Estos supuestos cuestionan los modelos tradicionales que asumen una educación “bancaria” – en palabras de Paulo Freire-, transmisionista y mecanicista, donde el profesor es el centro del saber y se asume que el aprendizaje sucede por la comunicación principalmente unidireccional.

El constructivismo nos permite reconocer que el aprendizaje es favorecido cuando:

- a. La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores.
- b. Los conocimientos previos de los servidores son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.
- c. Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
- d. Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
- e. Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral [8].



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

La educación basada en situaciones a resolver:

Las situaciones que requieren solución deben entenderse como oportunidades para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el (la) funcionario(a) desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

Aprendizaje en Equipo:

Se plantea con base en el análisis de situaciones laborales que requieren solución a nivel institucional o de retos y dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

Valoración de los Aprendizajes:

Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación del desempeño.

4.3 Glosario

Aprendizaje organizacional:

“el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento” (p. 54) (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017).

Capacitación:

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal, ahora denominada “educación para el trabajo y desarrollo Humano” 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 y 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. (Ley 1567 de 1998- Art.4).



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Constructivismo:

Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (p. 55) (Ertmer y Newby, 1993; en: DAFP, 2017).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:

Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (p. 55) (Reza, 2006; en: DAFP, 2017).

Diseño instruccional (ID):

Es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (p. 55) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017).

Educación Formal:

Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. Ley 115 de 1994, y Artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998.

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano:

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que se estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. Ley 115 de 1994 y ley 1064 de 2006. Educación Informal:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

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 Ley 115 de 1994.

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.

Formación:

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

Formación basada en competencias:

La formación basada en competencias profesionales o laborales se entiende como el proceso de desarrollo de diseños curriculares, materiales didácticos, actividades y prácticas de aula destinadas a fortalecer un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que la persona combina y utiliza para resolver problemas relativos a su desempeño laboral, de acuerdo con criterios o estándares provenientes del campo profesional.

Gestión del conocimiento:

Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (p. 56) (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008; en: DAFP, 2017).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (p. 56) (Gobierno de Colombia, 2017; en: DAFP).



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

Servidor público:

toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (p. 56) (Constitución Política, 1991; en: DAFP, 2017).

Valor público:

Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. Intangible Capital, (4), 296-312. (p. 56).

5. METODOLOGÍA

5.1. Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional (DNAO)

El diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional de la Secretaría General se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Plataforma y planeación estratégica de la Entidad.
- Lineamientos de la Política de Talento Humano – MIPG
- Recolección de necesidades de Aprendizaje individual y colectivo
- Resultado Informes PIC 2018
- Resultados evaluación del desempeño y evaluación de la gestión vigencia 2018.
- Resultado de Auditorías Internas realizadas por la Oficina de Control Interno vigencia 2018.

- **Plataforma y Planeación Estratégica de la Entidad:**

(Ver Anexo N° 1)

- **Lineamientos de la política de Talento Humano – MIPG**

De acuerdo con la Circular N° 041 de 2018 se deben tener en cuenta las siguientes temáticas:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

- Gestión del talento humano
 - Integración cultural
 - Planificación, desarrollo territorial y nacional
 - Relevancia Internacional
 - Buen gobierno
 - Contratación pública
 - Cultura organizacional
 - Derechos humanos
 - Gestión administrativa
 - Gestión de las tecnologías de la información
 - Gestión documental
 - Gestión financiera
 - Gobierno en línea
 - Innovación
 - Participación ciudadana
 - Servicio al ciudadano
 - Sostenibilidad ambiental
 - Derecho de acceso a la información
 - Desarrollo de programa de bilingüismo
- **Recolección de necesidades de Aprendizaje individual y colectivo**

Respecto a la información recopilada, es preciso señalar que en el mes de octubre fue remitida a cada uno de los jefes de las dependencias una encuesta para que junto con sus equipos de trabajo se definieran las necesidades e intereses en materia de capacitación para la vigencia 2019, encaminadas a fortalecer competencias del ser, saber y saber hacer.

Por lo anterior, y una vez realizado el análisis y consolidación de la información se presentan los siguientes resultados:

Temáticas - Saber (Conocimientos)	%
Gestión Contractual-Acuerdo Marco Colombia Compra Eficiente - Supervisión de Contratos	48,1
Gestión Documental	37,0
Planeación Estratégica	25,9
MIPG	22,2
Inglés	22,2
Gestión de Proyectos	22,2



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

Temáticas - Saber (Conocimientos)	%
Pensamiento Creativo	22,2
Derecho Administrativo	18,5
Presupuesto Publico	18,5
NTC ISO 9001:2015 (Auditores Internos de Calidad)	18,5
Gestión del Riesgo	14,8
Gestión Pública	14,8
Derecho Disciplinario	11,1
Gestión del Conocimiento	11,1
Derecho o Legislación Laboral	7,4
Atención Primaria en Situaciones de Riesgo	7,4
Curso Manejo de Sustancias Químicas - Sistema Comando de Incidentes	7,4
Seguridad Vial	7,4
Curso de Alturas Administrativo o Coordinador o reentrenamiento	7,4
Actualización legal en SST	7,4
Derecho para No Abogados	7,4
SEGPLAN - PAC - Riesgos	7,4
Controversias Contractuales	7,4
Creación de Contenidos Digitales	7,4
Auditoría Interna - COSO	7,4
Protocolo	7,4
Indicadores de Gestión	7,4
Derecho Constitucional	3,7
Seguridad Social	3,7
Planes de Saneamiento Básico	3,7
Normatividad Procesos de Calificación de Origen y PCL.	3,7
Metodologías de Análisis de Vulnerabilidad.	3,7
Matriz de Identificación de Peligros y Valoración del Riesgo. Modelo GTC 45	3,7
Sistema de Carrera Administrativa	3,7
Nómina	3,7
Responsabilidad Social	3,7
Actualización en Gestión del Talento Humano	3,7
Pensamiento Lógico	3,7
Terminados y encuadernación	3,7



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

Temáticas - Saber (Conocimientos)	%
Impresión OFSET	3,7
Conservación de Archivos	3,7
Preparación del Color	3,7
Metrología	3,7
Almacenaje y Bodegaje	3,7
Principios Básicos de Corte	3,7
Garantías Contractuales	3,7
Decreto 092 de 2017	3,7
Ciberseguridad	3,7
Direccionamiento de Peticiones Ciudadanas	3,7
Contabilidad Pública	3,7
Análisis Financiero	3,7
PIGA	3,7
Manejo de Métricas Cualitativas	3,7
Diseño HTML	3,7
Derecho al Turno	3,7
Norma de Atención Preferencial	3,7
Manejo de Equipos de Reanimación Cardíaca	3,7
Presupuesto para No Economistas	3,7
Normas NIIF	3,7
Ley de Transparencia	3,7
Acceso a la Información Pública	3,7
Actualización Ley 1448/2011	3,7
Sistemas de Integración de gestión HSEQ	3,7



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

Temáticas - Saber Hacer (Habilidades y Destrezas)	%
Excel Básico, Intermedio y Avanzado	85,2
Redacción y Ortografía	51,9
SIGA	37,0
Seguimiento y Control	29,6
SECOP2	29,6
Pensamiento Analítico	25,9
Habilidades para hablar en público	22,2
Word	18,5
Prezi	14,8
BIG DATA	11,1
Lenguaje Braille	11,1
Outlook 365 y herramientas	7,4
Comprensión de Lectura	7,4
SIAB	7,4
Photoshop	7,4
Métodos de Búsqueda Efectiva de Información en Internet	3,7
Calibración de Equipos	3,7
Cobit-5	3,7
Arquitectura WSO2	3,7
Project Visión	3,7
Herramientas GLPI	3,7
Sistema SIPRES	3,7
Redacción Jurídica	3,7
Illustrator	3,7
InDesing	3,7
Premiere	3,7
Sistema de Información a Víctimas SIVIC	3,7
Tableau	3,7
CartoDB	3,7
Infogram	3,7
UX Movl	3,7
React	3,7
UX Advanced	3,7
Redacción para Web	3,7



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

Estudios de Mercado	3,7
---------------------	-----

Temáticas Ser (Actitudes)	%
Comunicación Asertiva	88,9
Trabajo en Equipo	51,9
Inteligencia Emocional	48,1
Liderazgo	37,0
Manejo del Tiempo	33,3
Resolución de Conflictos y capacidad de negociación	29,6
Coaching	22,2
Manejo del Estrés	18,5
Escucha Activa	14,8
Adaptación al Cambio	11,1
Pensamiento Crítico	11,1
Gestión del Conocimiento	11,1
Urbanidad y Buenos Modales	7,4
Orientación al Resultado	7,4
Programación Neurolingüística	7,4
Compromiso	3,7
Integridad	3,7
Resiliencia	3,7
Proactividad	3,7

• Resultados del PIC 2018

Se realizaron 89 eventos de capacitación, con un total de 3811 asistentes, una vez realizado el análisis de la percepción de los servidores(as) públicos frente a las mismas, utilizando como insumo la “Encuesta satisfacción de capacitación y otras modalidades de formación- FT 193” se obtuvieron los siguientes resultados:

Aspectos del Programa	
Excelente	67%
Satisfactorio	29
Regular	3%
Deficiente	0



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

Aspectos del Instructor	
Excelente	70%
Satisfactorio	26%
Regular	3%
Deficiente	0%

Aspectos Logísticos	
Excelente	72%
Satisfactorio	26 %
Regular	2%
Deficiente	0

Autoevaluación	
Excelente	69%
Satisfactorio	29%
Regular	2%
Deficiente	0

• Resultados evaluación del desempeño y evaluación a la gestión 2018

Desde el procedimiento de Gestión del Desempeño se logra analizar basado en las evaluaciones del desempeño y de gestión radicadas en la Dirección de Talento Humano, que se deben reforzar los siguientes temas para los servidores de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.:

- ✓ Manejo efectivo del tiempo
- ✓ Compromiso con la entidad
- ✓ Conocimiento de los procedimientos, formatos y reglamento de la entidad
- ✓ Comunicación asertiva y orientación a resultados
- ✓ Conocimiento jurídico en tablas de retención documental y tablas de valoración documental
- ✓ Registros, manejo y seguimiento de información en bases de datos
- ✓ Organización y priorización de actividades
- ✓ Comunicación efectiva para evitar la materialización de circunstancias que lleven a un incumplimiento en la entrega de la información
- ✓ Cumplimiento de horario laboral
- ✓ Planeación de actividades a corto, mediano y largo plazo



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

- ✓ Actualización de normatividad, decretos, protocolos, lineamientos, entre otros
- ✓ Seguimiento cronogramas establecidos para la gestión
- ✓ Redacción y análisis de textos
- ✓ Tratamiento de información sensible
- ✓ Pensamiento basado en productos
- ✓ Conocimiento digital
- ✓ Gestión de la información (Búsquedas eficientes en Internet, organización digital de la información, evaluación de la calidad y la veracidad de la información en las redes)
- ✓ Comunicación digital (sincronización de la información, comunicación eficaz y apropiada, identificación de espacios online de comunicación)
- ✓ Trabajo en la red (Uso de la nueva plataforma de Outlook para laborar simultáneamente)
- ✓ Aprendizaje continuo (redes de aprendizaje)

- **Resultados de las Auditorías Internas realizadas por la Oficina de Control Interno para la vigencia 2018.**

De acuerdo a información reportada por la Jefe de la Oficina de Control Interno relacionada con los resultados de las auditorías internas vigencia 2018, se observó que existen situaciones que pueden gestionarse o resolverse a partir de capacitaciones en los siguientes temas.

- ✓ Manual de contratación, procesos y procedimientos que fortalezcan el rol ejercido por los supervisores y funcionarios de apoyo a la supervisión.
- ✓ Responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos
- ✓ Metodologías de valoración de riesgos
- ✓ Planes de emergencias de diferentes sedes
- ✓ Normas Internacionales de Auditoría Interna

Una vez analizada la información se determinaron los temas transversales a la Entidad, los de ley, con mayor demanda y la cobertura de la capacitación para los(as) servidores(as) Públicos de la entidad en los diferentes niveles jerárquicos.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., presenta la información al Comité de Capacitación, el cual está integrado, entre otros miembros, por los representantes de los empleados ante la comisión de personal, quienes determinarán cuáles serán las actividades aprobadas en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2019.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

5.1.1 Caracterización de los servidores(as) públicos:

Una vez revisada la planta de personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se identifica que los servidores públicos vinculados, se encuentran organizados así:

PLANTA GLOBAL				
DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
29	24	193	64	247

EMPLEOS DE CARÁCTER TEMPORAL VICTIMAS		
PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
100	19	7

EMPLEOS DE CARÁCTER TEMPORAL - TIC
PROFESIONAL
11

PLANTA TRANSITORIA
23

Datos demográficos servidores(as) públicos:

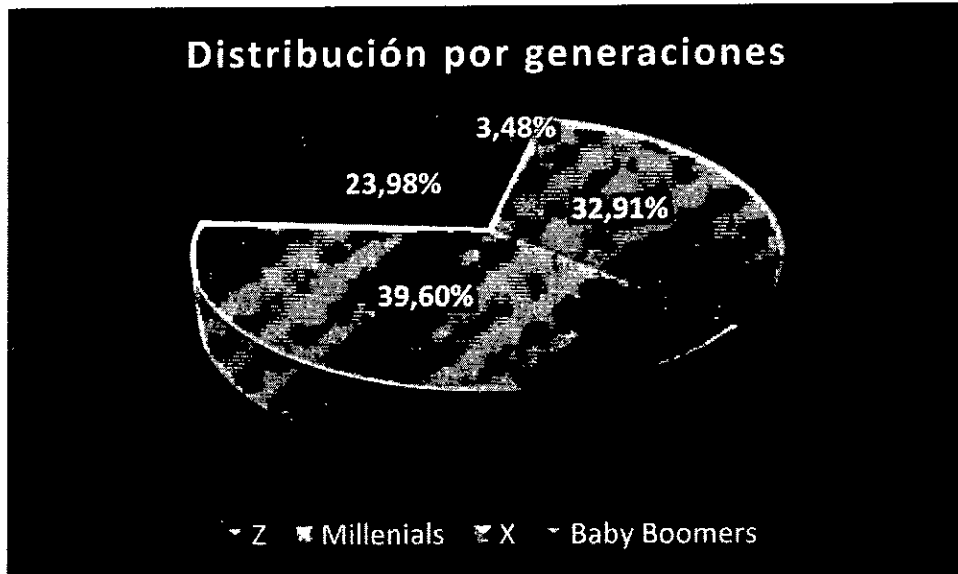
Género	
Mujeres	Hombres
410	307

Distribución por generaciones			
Z	Millenials	X	Baby Boomers
18 a 24	25-35	36-50	+51
3.48 %	32.91.%	39.6%	23.98%



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019



Nivel de escolaridad servidores(as) públicos:

Escolaridad	
Estudios primarios	3.4%
Estudios secundarios	26.58%
Estudios profesionales	23.26%
Estudios de postgrado	32.51%

Personal Prepensionado:

Hombres:	30
Mujeres:	32

Condiciones de discapacidad

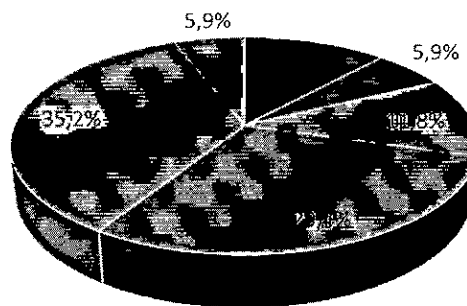
A la fecha se encuentran vinculados 17 servidores públicos en condición de discapacidad, relacionados a continuación:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

TIPO DE DISCAPACIDAD	%
Auditiva	11,8
Visual	5,88
Sensorial	11,8
Física-motora	29,4
Limitación leve de movimiento	35,2
Ausencia o parálisis de dos extremidades	5,88

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE DISCAPACIDAD



- AUDITIVA
- VISUAL
- SENSORIAL
- FISICA-MOTORA
- LIMITACION LEVE DE MOVIMIENTO
- AUSENCIA O PARALISIS DE DOS EXTREMIDADES

5.1.2. Metodología

La metodología utilizada para el diagnóstico de este PIC es mixta, donde la recolección de datos e información se basa en información cualitativa y cuantitativa.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

5.1.3 Instrumentos de recolección de datos:

El instrumento para la recolección de datos utilizado fue diseñado por la entidad.

5.1.4 Técnicas y Herramientas usadas:

Las técnicas y herramientas usadas para la aplicación del instrumento o instrumentos seleccionados (s) en el paso anterior son:

- ✓ Formulario virtual: Recolección de información y datos por medio de un cuestionario, con preguntas abiertas o cerradas.
- ✓ Actas de Reuniones: Formato de acta firmadas por todos los asistentes, donde se trataron los diferentes temas para la construcción del PIC de la entidad.
- ✓ Observaciones de Desempeño: Resultados del seguimiento, control y evaluación sobre la gestión de los servidores públicos.
- ✓ Resultados de las Auditorías Internas 2018: Comunicación mediante la cual la Jefe de Oficina de Control Interno relaciona las temáticas que se pueden trabajar o gestionar mediante capacitaciones para obtener mejores resultados en auditorías futura y para el mejoramiento continuo.

5.2 ANALISIS DE RESULTADOS

5.2.1 Procesamiento de la información

La Recolección de necesidades de Aprendizaje individual y colectivo se realizó mediante formulario virtual, el cual se descargó en formato Excel y se hicieron las respectivas operaciones por cada pregunta realizada.

El resto de los insumos se analizaron de manera particular y se establecieron las temáticas de mayor relevancia, demanda e impacto.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

5.2.2 Principales Resultados Obtenidos

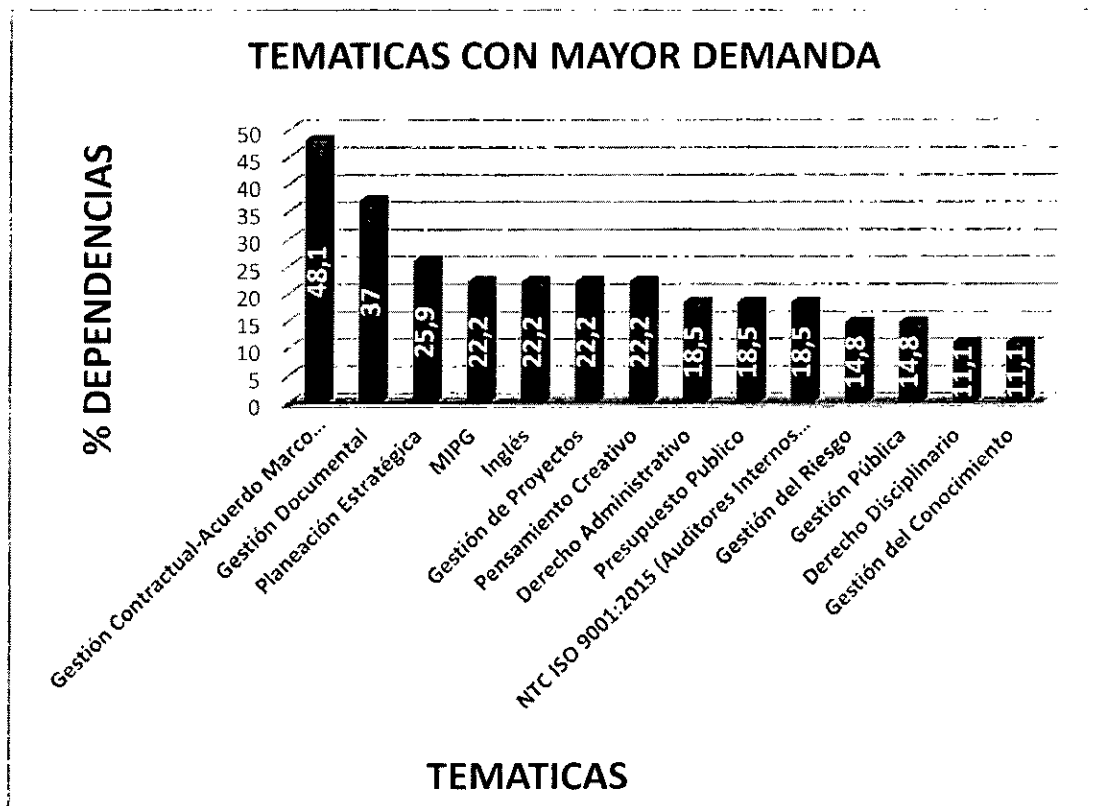
El 87.1% de las dependencias participaron activamente en el diligenciamiento de la encuesta de necesidades de aprendizaje individual y colectivo.

Los resultados se observan en el capítulo 5.1. Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional (DNAO)

5.3 Necesidades identificadas

A continuación, se detallan las capacitaciones con mayor demanda de cada una de las Dimensiones.

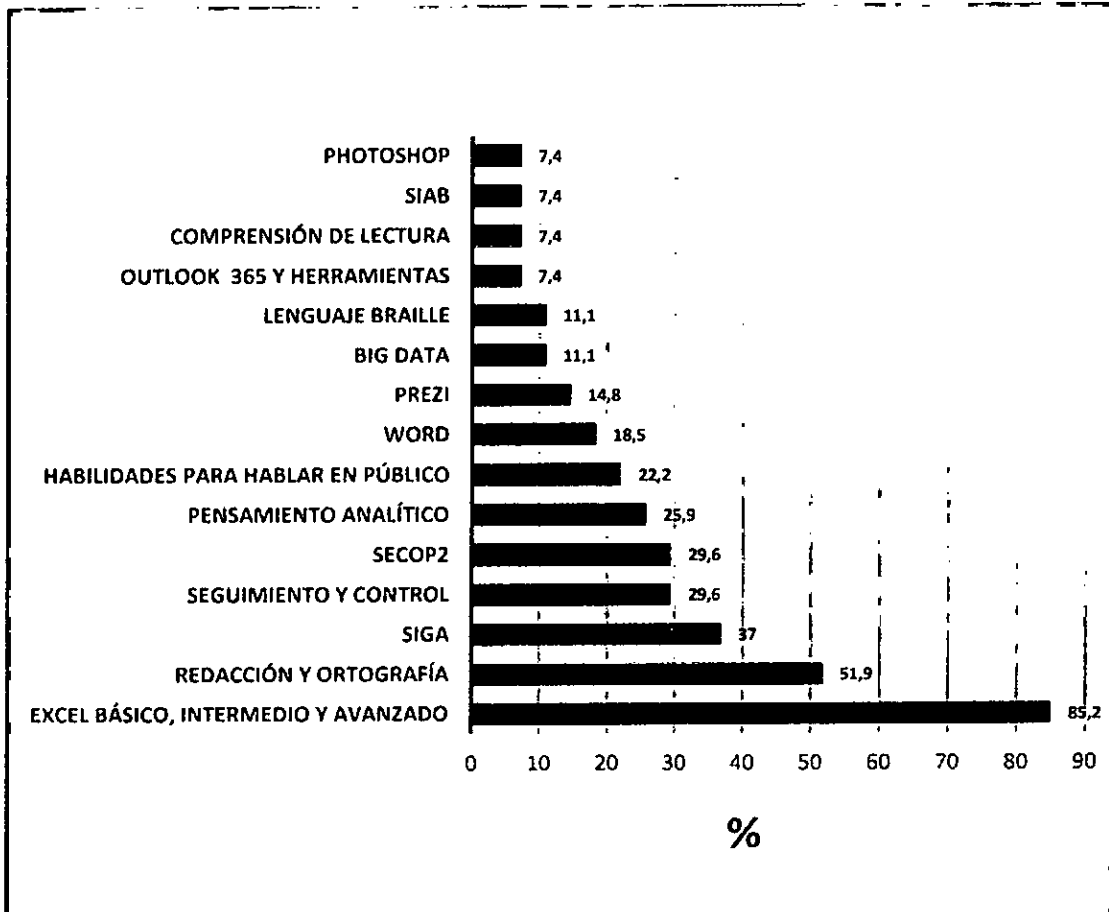
✓ SABER





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

✓ SABER HACER

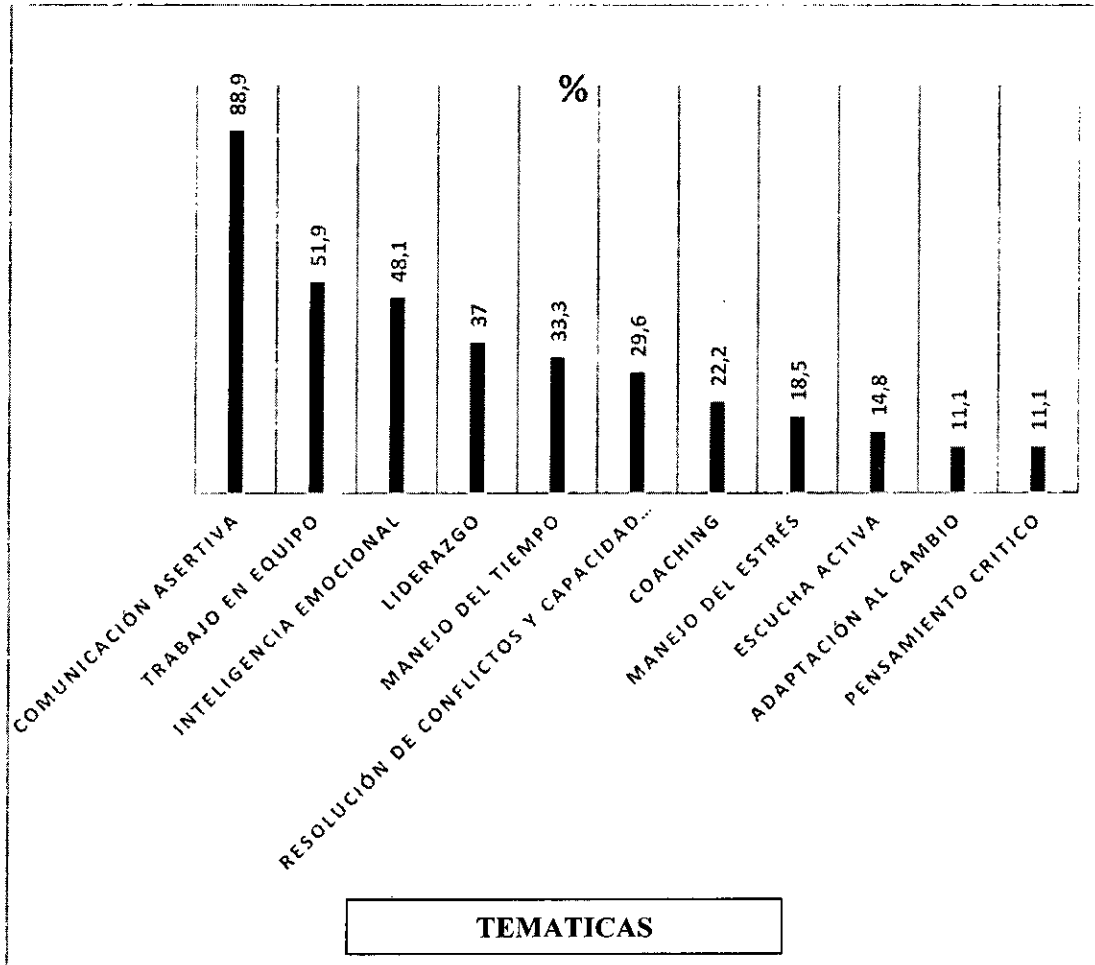




ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

✓ SER



6. EJES TEMATICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2019

Para el año 2019 se han establecido los siguientes ejes:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

EJE TEMÁTICO	ENFOQUE	DIMENSIÓN
Gobernanza para la paz	Fomentar en la Secretaría General la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana.	Ser –Saber –Saber Hacer
Valor Público	Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	Ser –Saber –Saber Hacer
Gestión del Conocimiento	<p>Desarrollar en la Secretaría General mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos, la generación y desarrollo de conocimiento.</p> <p>Fomentar el incremento del capital intelectual, mediante la administración de las capacidades individuales, grupales y organizacionales, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo; gestionar el conocimiento implicará transferir el mismo desde el lugar donde se genera hasta el lugar en donde se va a emplear, con el propósito de aportar valor a la entidad y conseguir mayores competencias esenciales y distintivas.</p>	Ser- Saber –Saber Hacer



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

7. LINEAS PROGRAMÁTICAS:

- Gestión del cambio y cultura organizacional: Afrontar con eficiencia los nuevos retos.
- Institucionalidad para la paz: Modernización institucional – (Gobernanza de paz)
- Gestión de la Información: Sistemas de información modernos, tecnificados, estadísticas. (Creación de Valor Publico)
- Gerencia de proyectos, Enfoque sistemático: PMI, indicadores, mediciones, administración riesgos. (Creación de Valor Publico)
- Servicio al Ciudadano: Cultura y actitud de servicio. (Creación de Valor Publico)
- Gestión del Conocimiento: Crear, capturar y replicar conocimiento, técnicas, administración, investigación. (Gestión del Conocimiento)
- Gestión del Subsistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Minimizar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y los riesgos que puedan afectar la calidad de vida de los colaboradores. (Gestión del Conocimiento)
- Gestión del Plan Estratégico de Seguridad Vial: Contribuir con la prevención y atención de accidentes viales derivados de los desplazamientos que realizan los servidores de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., estableciendo acciones concretas que impacten positivamente sobre la seguridad vial de la entidad. (Creación de Valor Publico).

8. ÁREAS DE LA CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación tendrá en cuenta dos (2) áreas funcionales:

Misional o Técnica.

Integran esta área las dependencias cuyas funciones o servicios constituyen la razón de ser de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

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.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

9. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

9.1. Modalidad Presencial:

Es aquella que privilegia la realización de actividades académicas en un aula física como cátedra o charlas magistrales, talleres cursos y seminarios, entre otros, donde interactúan expositor y oyente con la presencia física, así:

Capacitación basada en la duración del evento: Es la que se realiza a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, ciclos de conferencias, tertulias, organizados por la Secretaría General o a través de acuerdos establecidos con otras entidades públicas o instituciones externas debidamente acreditadas. Estos eventos pueden ser presenciales o semipresenciales.

Capacitación basada en visitas e intercambios interinstitucionales: Permite a los(as) servidores(as) públicos(as) compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades u organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, a través de la observación directa de sus procesos internos, del intercambio en grupos de estudio y demás actividades relacionadas.

Capacitación basada en la experiencia: Es aquella que reconoce el valor del "aprendizaje por la acción" y que se obtiene a través de:

- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Consiste en asignar a un(a) jefe o empleado(a) que conozca los términos y funciones de un determinado cargo para orientar a uno o más empleados, en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de funciones asignadas a un determinado cargo.
- **Rotación de puestos:** Posibilita a los(as) empleados(as) el conocimiento de las diferentes áreas de trabajo de la Entidad y favorece el desarrollo personal e institucional.
- **Proyectos especiales:** Orientada a que los(as) empleados(as) o grupos de empleados(as) asuman proyectos temporales, paralelamente con el desempeño de sus empleos.

9.2. Modalidad Virtual:

Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos con herramientas LMS para E- Learning.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

Las distintas formas de capacitación implementadas de manera transversal por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., a través de cualquiera de sus dependencias y en especial de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, son articuladas al plan de capacitación, en razón a que la Dirección de Talento Humano consolida los reportes de la capacitación recibida mediante cualquier modalidad por los(as) servidores(as) de la Entidad.

Para la articulación de la programación de las capacitaciones de la Secretaría General, semestralmente se solicitará a los(as) jefes de las dependencias que tengan previsto llevar a cabo programas de capacitación, el suministro de información de los programas a desarrollar (sea o no con cargo a recursos presupuestales), incluyendo el nombre del evento, objetivo, problemas o necesidades que desean suplir con el programa, contenido, número estimado de participantes, fechas de inicio y terminación, horarios, costos, metodologías, recursos por inversión o por funcionamiento cuando corresponda, con el fin de consolidar la información y así evitar cruces en las temáticas, los horarios e invitaciones simultáneas a diferentes capacitaciones.

9.3. Modalidad Mixta:

Como su nombre lo dice, es la que se realiza por medio de modalidad presencial y virtual.

10. EJECUCIÓN

10.1. Presupuesto

Para la ejecución del PIC 2019 la entidad apropio \$ 258.000.000.

10.2. Programas de aprendizaje

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., a través de su Plan Institucional de Capacitación busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento a las actividades de formación y capacitación para los(as) servidores(as), a través de la generación de conocimientos y el desarrollo y fortalecimiento de competencias, por medio de un conjunto de acciones de capacitación en modalidad presencial, virtual o mixta que le apunten al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, al crecimiento humano de sus servidores, a la generación de innovación y transformación al interior de la entidad y a la mejora

en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de interés.

Por consiguiente, el PIC vigencia 2019 se desarrolla con los siguientes programas:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

10.2.1. Inducción

El programa de inducción de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., tiene por objeto iniciar al nuevo servidor(as) en su integración a la cultura organizacional, valores de la casa, familiarizarlo con el servicio público y con la misionalidad de la entidad durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

Adicionalmente, 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.

La inducción se realizará de la siguiente manera:

- Curso Virtual “Ingreso al Servicio Público, Inducción y Reinducción” - Plataforma de Aprendizaje Organizacional – PAO

Curso virtual desarrollado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCS disponible de manera permanente, con una intensidad horaria de 48 horas, que cuenta con un plan curricular que da la bienvenida al servidor público que ingresa al Distrito.

Para la inscripción, la Dirección de Talento Humano enviará correo al DASCS para la creación del servidor en el sistema, posteriormente llegará correo al servidor indicando link de acceso, usuario y contraseña.

Los módulos del curso virtual son los siguientes:

Nº	Módulo
1	El Estado
2	Organización del estado
3	Identidad de Bogotá
4	Política Publica
5	Alineación estratégica
6	Empleo Público
7	Deberes, Derechos y Prohibiciones del servidor público
8	Sistema Integrado de Gestión
9	SIDEAP
10	Departamento Administrativo del Servicio Civil

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

- Curso Virtual “El derecho de las mujeres a una vida libre de violencias: herramientas prácticas para su reconocimiento y garantía” - Plataforma de Aprendizaje Organizacional – PAO.

Curso virtual desarrollado por la Secretaria Distrital de la Mujer y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCS, con los objetivos de alinear a la Administración Distrital en torno a la apropiación de la oferta académica disponible para cualificar el ejercicio profesional del derecho en materia de derechos de las mujeres, asegurar el cumplimiento del Plan Distrital de Desarrollo 2016 — 2020 "BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS" y cumplir con la obligación consagrada en el parágrafo del artículo 3 del Acuerdo Distrital 676 de 2017.

El curso tendrá una intensidad horaria de 40 horas, será obligatorio para todos los servidores(as) públicos(as) profesionales en derecho, vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, periodo fijo, cargos de elección popular, temporales, provisionales y trabajadores oficiales.

Para la inscripción, el DASCS y la Secretaría Distrital de la Mujer, enviarán cronograma informando tiempos de desarrollo del curso y quienes serán inscritos.

- Inducción Presencial

Se llevará a cabo el programa de inducción en la modalidad presencial con el apoyo de formadores internos, el cual está orientado a brindar información acerca de la misionalidad y demás aspectos específicos de la entidad.

Los temas a tratar en el programa serán los siguientes, sin perjuicio que en el transcurso del proceso se identifiquen temas adicionales que por su importancia deban ser abordados:

Oficina Asesora de Planeación

- Estructura general del Distrito Capital
- Esquema plan de Desarrollo Distrital y su asociación con la Secretaria General
- Estructura Secretaria General
- Plataforma estratégica
- Generalidades proyectos de Inversión
- Sistema Integrado de Gestión
- Mapa de Procesos



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

Dirección de Talento Humano

- Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Vinculación y Gestión Organizacional
- Gestión de las situaciones administrativas
- Gestión de la Nomina
- Gestión del Conocimiento
- Gestión del Desempeño
- Gestión del Bienestar, Incentivos y Clima Laboral
- Gestión de las Relaciones laborales y la Desvinculación

Dirección administrativa y Financiera

- Gestión de servicios Administrativos
- Gestión de recursos físicos
- Gestión Documental
- Gestión presupuestal
- Gestión de Pagos
- Gestión Contable

Dirección de Contratación

- Supervisión de contratos

Dirección Distrital de Desarrollo Institucional

- Funciones en Distrito
- Políticas y lineamientos
- Sistemas de gestión y control
- Cultura ética
- Procesos de formación
- Producción de Impresos
- Registro Distrital

Oficina de Control Interno

- Procesos y Procedimientos
- Normatividad, funciones, roles
- Sistema de Control Interno
- MECI 2014
- Auditoria



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

Oficina de Control Interno Disciplinario

- Funciones
- Normatividad
- Faltas Disciplinarias
- Deberes, prohibiciones y sanciones

Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

- Servicios
- Gestión del Subsistema de Seguridad de la información

Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía

- Funciones
- Objetivos estratégicos
- Metas
- SDQS
- Sistema de Servicio al ciudadano

Oficina Alta Consejería Distrital de Tecnologías de Información y Comunicaciones -TIC

- MoviAPP

Secretaría Distrital de Planeación

- Enfoque de Orientaciones sexuales e identidades de Género

10.2.2. Re-inducción:

El programa de reinducción de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., está dirigido a reorientar la integración del empleado(a) a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Distrito Capital o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Distrito y a la Entidad. El programa de reinducción se realiza a todos(as) los(as) empleados(as) por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios(as) competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Secretaría General, de acuerdo con lo dispuesto en el literal b. del artículo 7o del Decreto 1567 de 1998.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

Por lo anterior, el programa de reinducción se desarrollará presencial o virtual, los temas que se pueden tratar en el programa son los siguientes, sin perjuicio que en el transcurso del proceso se identifiquen temas adicionales que por su importancia deban ser abordados:

- Servicio público
- El derecho de las mujeres a una vida libre de violencias: herramientas prácticas para su reconocimiento y garantía.
- Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2016 – 2020 “Bogotá Mejor para Todos”.
- Proceso de modernización y cambio institucional en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., especialmente lo dispuesto en los Decretos Distritales 425 y 426 de 2016.
- Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo, Ley 1010 de 2006.
- Sistema Integrado de Gestión
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Sistema Integrado de Gestión Documental – SIGA.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de valores y formación ética.
- Políticas y normas para la prevención y supresión de la corrupción.
- Régimen de inhabilidades e incompatibilidades de los(as) servidores (as) públicos (as).
- Supervisión de contratos

10.2.3. Entrenamiento/ Reentrenamiento en el puesto de trabajo:

El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como propósito principal, brindar toda la información necesaria para que el servidor público pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad y productividad requeridos para el empleo al que se vinculó.

Es por ello la importancia de que sean los jefes inmediatos quienes definan la agenda de entrenamiento y reentrenamiento del personal a su cargo, pues son quienes conocen el detalle de la operación y las tareas que debe realizar los integrantes del equipo de trabajo, para ello pueden contar con la colaboración de personas líderes de la dependencia que dicten las temáticas que se requieran.

El Formato a utilizar para el entrenamiento en el puesto de trabajo es el denominado “Agenda de Entrenamiento/Reentrenamiento en el puesto de trabajo” Código 4232000-FT-967, dicho formato será entregado a cada servidor el día de su posesión, para que se definan en conjunto con el jefe inmediato las temáticas a entrenar y se reciban los entrenamientos respectivos, este



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

formato debe ser radicado ante la Dirección de Talento Humano a los 15 días calendario de la vinculación del servidor(a).

La responsabilidad en el cumplimiento de esta obligación está a cargo del servidor(a) público(a) y el jefe de la dependencia, quienes deberán cumplir con calidad y oportunidad.

10.2.4. Programa de Capacitación:

Para el diseño del programa de capacitación vigencia 2019 se tuvieron en cuenta las siguientes etapas, adicionales a los realizados en la etapa de diagnóstico.

- × Presentación de la información consolidada al Comité de Capacitación de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., del cual hacen parte los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal.
- × Priorización de las necesidades de capacitación de los(as) servidores(as) de la Entidad, de acuerdo con las observaciones formuladas por el Comité de Capacitación.

Es importante anotar que la priorización se realizó con las necesidades de capacitación primarias, con mayor demanda y mayor cobertura.

- × Aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2019 por parte del señor Secretario General de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y su adopción por medio de acto administrativo.
- × Ejecución del PIC 2019.
- × Evaluación y seguimiento del PIC 2019.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

10.2.4 PLAN DE ACCIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2019																	
TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MODALIDAD	FACILITADOR	MES											
						FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEPT	OCT	NOV		
Supervisión de Contratos	Brindar herramientas a los servidores(as) para llevar a cabo una adecuada supervisión de contratos en lenguaje para no abogados	Servidores(as) públicos(as)	Curso	Virtual	Dirección Distrital de Desarrollo Institucional		X	X	X								
Gestión Documental	Formación a los servidores públicos en el Sistema de Gestión Documental de la Entidad, con el fin de lograr una cultura sostenible de organización de archivos, de la conservación y preservación de la memoria institucional.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización	Presencial	Subdirección de Servicios Administrativos				X								
Planeación Estratégica	Brindar herramientas a los servidores(as) para la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de los planes operativos de la entidad, con el fin de alcanzar los objetivos y metas planteadas.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización	Presencial	Oficina Asesora de Planeación						X						



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

10.2.4 PLAN DE ACCIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2019																	
TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MODALIDAD	FACILITADOR	MES											
						FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV		
MIPG	Presentar las generalidades del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, enfocado en las dimensiones que involucran transparencia, gestión documental, control interno y servicio a la ciudadanía.	Servidores(as) públicos(as)	Diplomado	Virtual	Dirección Distrital de Desarrollo Institucional					X	X	X	X	X			
Gobierno abierto e Integridad	Presentar las generalidades y herramientas que permitan apropiar conocimientos frente a la consolidación del gobierno abierto y la cultura de integridad en las entidades distritales.	Servidores(as) públicos(as)	Curso	Virtual	Dirección Distrital de Desarrollo Institucional						X	X	X	X			
Inglés	Contribuir a la promoción y desarrollo del talento Humano de la entidad para lograr las competencias en una segunda lengua.	Servidores(as) públicos(as)	Curso	Presencial	Contratación							X	X				



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

10.2.4 PLAN DE ACCIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2019																	
TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MODALIDAD	FACILITADOR	MES											
						F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V		
Innovación - Pensamiento Creativo	Generar Habilidades destrezas para impulsar el cambio en la entidad. Desarrollar confianza creativa, con el propósito de crear productos, servicios o esquemas de innovación a través de la perspectiva de pensamiento de diseño	Servidores(as) públicos(as)	Curso Intensivo	Presencial	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital		X	X									
Derecho Administrativo	Actualizar y fomentar el aprendizaje continuo en los servidores(as) en materia de Derecho Administrativo	Servidores de LNR y Carrera Administrativa	Jornada/ Congreso Acto Administrativo previa aprobación del Comité de Capacitación	Presencial	Organizador del evento									X			
Presupuesto Público	Fortalecer conocimientos y conceptos clave para una correcta planeación, ejecución, control y seguimiento del presupuesto de la entidad, teniendo en cuenta el Plan de desarrollo, la misonalidad de la entidad.	Servidores(as) públicos(as)	Curso	Virtual	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital		X										



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

10.2.4 PLAN DE ACCIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2019																	
TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MODALIDAD	FACILITADOR	MES											
						FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV		
Gestión del Riesgo	Brindar herramientas y técnicas que permitan implementar y gestionar los riesgos de la entidad, en el marco de los estándares y las mejores prácticas.	Servidores Gestores de Calidad, Servidores encargados del seguimiento y reporte de los riesgos de corrupción del PAAC, Servidores de la Oficina de Control Interno, Oficina TIC y PIGA.	Sensibilización	Presencial	Oficina Asesora de Planeación	X											
Gestión Pública y elaboración de políticas públicas	Fortalecer conocimientos y conceptos claves para una adecuada gestión pública y el diseño y seguimiento de políticas públicas.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización	Presencial	Secretaría Distrital de Planeación					X							
Derecho Disciplinario	Actualizar y fomentar el aprendizaje continuo en los servidores(as) en materia de Derecho Disciplinario	Servidores de LNR y Carrera Administrativa	Jornada/ Congreso Acto Administrativo previa aprobación del Comité de Capacitación	Presencial	Instituto Colombiano de Derecho Disciplinario												X



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

10.2.4 PLAN DE ACCIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2019																
TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MODALIDAD	FACILITADOR	MES										
						F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	
Gestión del Conocimiento	Dar a conocer a los servidores los conceptos clave y estrategia para la implementación de la dimensión gestión del conocimiento del MIPG.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización	Presencial	Oficina Asesora de Planeación y Dirección de Talento Humano					X						
Excel Intermedio	Aprender técnicas, herramientas y funcionalidades para el tratamiento, manejo y análisis de datos que ofrece Excel.	Servidores(as) públicos(as)	Curso	Presencial	SENA						X					
Redacción y Ortografía	Desarrollar habilidades para corrección ortográfica y de estilo. Comprender las características con las que debe contar un documento para transmitir un mensaje de manera eficaz y con lenguaje claro.	Servidores(as) públicos(as)	Curso	Presencial	Contratación					X	X					
SIGA	Desarrollar habilidades y destrezas para el manejo del SIGA.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización	Presencial	Subdirección de Servicios Administrativos		X									
SECOP II	Desarrollar habilidades y destrezas para el manejo del SECOP II	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización	Presencial	Dirección de Contratación				X							



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

10.2.4 PLAN DE ACCIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2019																	
TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MODALIDAD	FACILITADOR	MES											
						FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV		
Formador de Formadores	Conocer herramientas de formación y técnicas didácticas contemporáneas que permitan gestionar y distribuir el conocimiento	Formadores de la entidad	Curso Intensivo	Presencial	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital				X	X							
IV Encuentro mundial BIG DATA	Conocer e intercambiar experiencias prácticas y exitosas sobre el uso de herramientas que permiten a las empresas de los diferentes sectores, analizar y conocer con expertos de clase mundial en Big Data, analytics e innovación, los retos que estos temas le plantean a la sociedad y a la tecnología.	Servidores de LNR y Carrera Administrativa	Encuentro Acto Administrativo previa aprobación del Comité de Capacitación	Presencial	LAYBOR					X							
Lenguaje Braille	Dar a conocer los aspectos básicos de la lectura y la escritura Braille y reconocer los factores propios del sistema para lograr una adecuada habilidad comunicativa con las personas con deficiencias visuales.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización	Presencial	INCI	X											



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

10.2.4 PLAN DE ACCIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2019																
TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MODALIDAD	FACILITADOR	MES										
						F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	
Herramientas colaborativas de Office 365	Apropiar las herramientas colaborativas de Office 365 para uso en labores cotidianas de los servidores de la entidad.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización	Presencial	OTIC			X		X		X		X		
SIAB	Desarrollar habilidades y destrezas en el manejo y funcionalidades del sistema de información de Archivo de Bogotá - SIAB.	Servidores(as) públicos(as) de la Subdirección Técnica de Archivo de Bogotá.	Taller	Presencial	Subdirección Técnica de Archivo de Bogotá		X			X	X					
Comunicación asertiva, Escucha activa, Inteligencia emocional, Manejo del tiempo, Manejo del estrés y Adaptación al cambio y Resolución de Conflictos.	Aprender técnicas para la construcción de una cultura orientada a la comunicación asertiva y eficaz. Generar habilidades para gestionar emociones y lograr un desempeño óptimo en el trabajo.	Servidores(as) públicos(as)	Curso	Presencial	Contratación							X				
Gestión del Conflicto y educación para la paz	Generar una cultura del buen vivir, mediación y otros mecanismos alternativos de solución de conflictos	Servidores(as) públicos(as)	Conferencia o Taller	Presencial	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital		X									



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

10.2.4 PLAN DE ACCIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2019																	
TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MODALIDAD	FACILITADOR	MES											
						F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V		
Coaching Organizacional	Facilitar el desarrollo de las potencialidades tales como el liderazgo y el desempeño de los servidores públicos y los equipos de trabajo, ayudando a superar limitaciones que obstaculizan el logro de objetivos.	Servidores(as) públicos(as) de la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía, ACDVPR, Subdirección de servicios Administrativos.	Sensibilización	Presencial	Dirección Distrital de Calidad del Servicio		X	X	X	X							
Sostenibilidad Ambiental	Generación de compromiso y protección con el medio ambiente.	Servidores(as) públicos(as)	Taller	Presencial	Secretaría Distrital de Ambiente			X									
Normas internacionales para la práctica profesional de auditoría interna	Actualizar conceptos en materia de Normas internacionales de Auditoría Interna	Servidores(as) públicos(as) Oficina de Control interno	Curso	Presencial o Virtual	Dirección Distrital de Desarrollo Institucional						X	X					



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

10.2.4 PLAN DE ACCIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2019																		
TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MODALIDAD	FACILITADOR	MES												
						F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V			
Ver más allá con inteligencia social	Desarrollar en los servidores Inteligencia Social contribuyendo al fortalecimiento de una Cultura Ciudadana integral que garantice la transparencia y la integridad.	Servidores(as) públicos(as) de la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía, ACDVPR, Subdirección de Servicios Administrativo.	Sensibilización	Presencial	Dirección Distrital de Calidad del Servicio		X	X	X	X								
Gamificación	Fomentar la apropiación del conocimiento, aportar el desarrollo de las habilidades y competencias laborales y personales en los servidores públicos a fin de motivar el auto aprendizaje. Lograr el mejoramiento progresivo en la cultura del servicio a la ciudadanía que permita entrenar en habilidades comunicativas, sinergia en equipos, motivaciones al logro y a nivel axiomático como ser humano.	Servidores(as) públicos(as) de la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía, ACDVPR, Subdirección de servicios Administrativos.	Sensibilización	Virtual	Dirección Distrital de Calidad del Servicio				X	X	X	X						



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

10.2.4 PLAN DE ACCIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2019																	
TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MODALIDAD	FACILITADOR	MES											
						F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V		
Derecho Laboral	Actualizar y fomentar el aprendizaje continuo en los servidores(as) en materia de derecho laboral	Servidores de LNR y Carrera Administrativa	Congreso Acto Administrativo previa aprobación del Comité de Capacitación	Presencial	Colegio de Abogados del Trabajo de Colombia					X							
Bogotá te escucha- Sistema Distrital de Quejas y Soluciones	Actualización en la herramienta virtual a fin de conocer su funcionamiento y operación.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización	Presencial	Dirección Distrital de Calidad del Servicio		X	X	X	X	X	X	X	X			
Artes Gráficas	Desarrollo de habilidades en materia de artes gráficas.	Servidores(as) públicos(as) Imprenta Distrital	Curso	Presencial	SENA				X								
Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Dar a conocer los mecanismos para tratar las causas de no conformidades reales o potenciales del SIG y como emprender acciones correctivas, preventivas y de mejora.	Servidores Gestores de Calidad y de la Oficina de Control Interno	Sensibilización	Presencial	Oficina Asesora de Planeación	X											



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

10.2.4 PLAN DE ACCIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2019																	
TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MODALIDAD	FACILITADOR	MES											
						F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V		
Aplicativo SIG	Capacitar a los participantes sobre el manejo del aplicativo SIG, el procedimiento de auditorías internas y la relación entre el SIG y MIPG	Servidores Gestores de Calidad y de la Oficina de Control Interno	Sensibilización	Presencial	Oficina Asesora de Planeación				X								
Indicadores	Capacitar a los participantes en la formulación, seguimiento, monitoreo y evaluación de indicadores.	Servidores(as) públicos(as) encargados del seguimiento del plan de acción.	Sensibilización	Presencial	Oficina Asesora de Planeación							X					
Transparencia y Anticorrupción	Capacitar integralmente a los participantes para que interioricen la importancia de brindar información de calidad cumpliendo los principios de transparencia, rendición de cuentas y protección de datos personales.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización	Presencial	Oficina Asesora de Planeación												X
Congreso de Auditoría Interna	Actualizar y fomentar el aprendizaje continuo en los servidores(as) en el ejercicio de la auditoría a nivel mundial aterrizado a las normas colombianas.	Servidores de LNR y Carrera Administrativa	Congreso Acto Administrativo previa aprobación del Comité de Capacitación	Presencial	Instituto de Auditores Internos de Colombia - IIA								X				



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

10.2.4 PLAN DE ACCIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2019																					
TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MODALIDAD	FACILITADOR	MES						N O V									
						F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L		A G O	S E P	O C T						
Congreso Internacional del CLAD	Propiciar el intercambio de experiencias, investigaciones, estudios y publicaciones sobre las principales dimensiones del renovado proceso de reforma del Estado y de modernización de la administración y la gestión de los asuntos públicos en los países de Iberoamérica y el Caribe, así como en otros países cuyas experiencias resulten de relevancia para la región, a fin de contribuir al avance del conocimiento en estas materias.	Servidores de LNR y Carrera Administrativa	Congreso Acto Administrativo previa aprobación del Comité de Capacitación	Presencial	Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo																X
Congreso de Archivología del Mercosur	Actualizar y fomentar el aprendizaje continuo en los servidores(as) en materia de Archivística.	Servidores de LNR y Carrera Administrativa	Congreso Acto Administrativo previa aprobación del Comité de Capacitación	Presencial	MERCOSUR																X



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

10.2.4 PLAN DE ACCIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2019																	
TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MODALIDAD	FACILITADOR	MES											
						F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V		
Plan Estratégico de Seguridad Vial- PESV	Realizar conjunto de acciones y mecanismos que garanticen el buen funcionamiento de la circulación del tránsito, mediante la utilización de conocimientos (leyes, reglamento y disposiciones) y normas de conducta, bien sea como Peatón, Pasajero o Conductor, a fin de usar correctamente la vía pública previniendo los accidentes de tránsito.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización	Presencial y Virtual	SENA y plataforma Moodle de la entidad				X		X	X	X	X			
Seguridad y Salud en el Trabajo	Adquirir conocimientos, metodologías, técnicas y herramientas con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y los riesgos que puedan afectar la calidad de vida de los colaboradores de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización	Presencial	ARL positiva	X	X	X	X	X	X	X	X	X			



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

10.2.4 PLAN DE ACCIÓN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2019																	
TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MODALIDAD	FACILITADOR	MES											
						FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV		
Derecho para no abogados	Dar las herramientas básicas en materia de derecho de empresa, servir de introducción a los aspectos esenciales de estas ramas del derecho, abordándolo desde un sentido práctico, el cual pretende más que desarrollar conocimientos en derecho, servir como ayuda para identificar los problemas jurídicos y las posibles soluciones que de la mano con abogados se puedan desarrollar para optimizar las organizaciones.	Servidores(as) públicos(as)	Curso	Presencial	Contratación					X	X						
Lengua de Señas	Dar a conocer los aspectos básicos del lenguaje de señas y reconocer los aspectos propios del sistema para lograr una adecuada habilidad comunicativa con las personas con deficiencias auditivas	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización /Curso	Presencial	Contratación				X								

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

11.1. Participación de la Comisión de Personal

De acuerdo con el literal b y h del artículo 11 del Decreto 1567 de 1998, la Comisión de Personal participó en la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019, tal y como se evidencia en el Acta N° 1 del 10 de enero de 2019.

11.2. Aprobación del PIC

Se adjunta Acta N° 1 del 10 de enero de 2019 de aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2019.

11.3. Indicadores

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Gestión	Actividades del Plan Institucional de Capacitación desarrolladas	Desarrollar las actividades programadas en el Plan Institucional de capacitación para la vigencia.	$(\text{Número de actividades ejecutadas} / \text{Número de actividades programadas}) * 100$
Gestión	Presupuesto de capacitación ejecutado	Ejecutar el presupuesto asignado para la vigencia	$(\text{Presupuesto de capacitación ejecutado durante la vigencia 2019} / \text{Presupuesto de capacitación asignado para la vigencia 2019}) * 100$
Efecto	Contribución a la mejora del desempeño laboral	Medir la mejora en el desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa	$(\% \text{ de servidores de carrera administrativa con calificación sobresaliente para la vigencia actual} - \% \text{ de servidores de carrera administrativa con calificación sobresaliente de la vigencia inmediatamente anterior})$



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

11.4 Mecanismos de socialización del PIC y Plan de acción

Las actividades a desarrollar para la socialización del PIC 2019 son:

- Publicación en la Intranet de la Entidad
- Comunicación por el Soy 10 – (Correo electrónico de Comunicación Interna)
- Publicación en la página WEB de la entidad.
- Socialización por dependencia

12. SERVIDORES PÚBLICOS(AS) BENEFICIARIOS(AS)

Los programas de capacitación y formación estarán dirigidos a los(as) servidores(as) públicos(as) de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción; aquellos que hagan parte del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con la ley estarán dirigidos también a Provisionales, Plantas temporales, contratistas y subcontratistas.

Los servidores(as) públicos(as) vinculados con nombramiento provisional y con carácter temporal, dado el carácter transitorio de su relación laboral, tendrán derecho a recibir inducción, reinducción, entrenamiento y reentrenamiento en el puesto de trabajo.

12.1. Obligaciones de los Servidores(as) Públicos(as) Beneficiarios(as)

- Diligenciar Acta de Compromiso Programas de Formación - Capacitación y Entrenamiento 4232000-FT-996 Versión 01.
- Participar activamente y culminar el(los) programas de aprendizaje (Inducción / Reinducción / Capacitación /Entrenamiento/ Reentrenamiento).
- Asistir puntualmente a los programas de aprendizaje (inducción / reinducción / capacitación /entrenamiento/ reentrenamiento) en los lugares, fechas y horas programadas, cuando el programa educativo sea virtual, ingresar periódicamente a la plataforma en que se desarrolle y cumplir con la intensidad horaria mínima para poder cursar y aprobar el programa de aprendizaje.
- Presentar y aprobar los exámenes de certificación, (en los casos que aplique).
- Cumplir con el (%) mínimo de horas requeridas para la aprobación del programa. (depende del programa y la institución que lo imparta)
- Informar a la Dirección de Talento Humano sobre cualquier novedad presentada en el proceso.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos en el ejercicio de las funciones desempeñadas.
- Servir de agente multiplicador del proceso de formación recibido al equipo de trabajo de la dependencia asignada, para el cual deberá presentar evidencias.
- Tener un adecuado comportamiento ético y cuidar la buena imagen de la Secretaría General.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC VIGENCIA 2019

12.2. Obligaciones de las Dependencias:

Cuando el programa de aprendizaje (Inducción / Reinducción / Capacitación /Entrenamiento/ Reentrenamiento), sea brindado por dependencia diferente a la Dirección de Talento Humano, se deberán remitir por correo electrónico los documentos relacionados a continuación, para efectos de registrar la información y presentar los informes respectivos del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019.

- Registro de Asistencia 4232000-FT-211 Versión 07.
- Evaluación Apropiación de Conocimientos 4232000-FT-374 Versión 03
- Encuesta Satisfacción de Capacitación y otras modalidades de formación 4232000-FT-193 Versión 05.

}