



**RESOLUCIÓN No. 046
DEL 29 DE ENERO DE 2021**

“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 2021”

LA SECRETARIA 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 1º del artículo 2.2.4.6.8 y el numeral 5º del artículo 2.2.4.6.12 del Decreto Nacional 1072 de 2015, el artículo 1º del Decreto Distrital 101 de 2004 y el artículo 10º 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 1º 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 párrafo del mismo artículo señala que las políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.

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.

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

Cra 8 No. 10 - 65
Código postal 111711
Tel: 381 3000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 046 DEL 29 DE ENERO DE 2021

“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 2021”

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 19 de enero de 2021, la Comisión de Personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., aprobó en pleno el programa de bienestar social e incentivos para los(as) servidores(as) públicos para la vigencia 2021, atendiendo para ello las necesidades detectadas, la capacidad administrativa y presupuestal, y el Plan Institucional de Capacitación – PIC para los(as) servidores(as) públicos, atendiendo para ello las necesidades de aprendizaje organizacional, el resultado de las auditorías internas, requerimientos de la Comisión de Personal el informe de los resultados del PIC 2020, el resultado de la Evaluación del Desempeño y de la Gestión, lineamientos de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano - MIPG, así como el presupuesto asignado.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 046 DEL 29 DE ENERO DE 2021

“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 2021”

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 en sesión asincrónica celebrada los días 27 y 28 de enero de 2021, el Comité de Gestión y Desempeño de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., aprobó el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2021.

Que de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2021, 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 2021, el cual forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°- 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.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 046 DEL 29 DE ENERO DE 2021

“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 2021”

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 del día siguiente a su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C., a los



MARGARITA BARRAQUER SOURDIS
Secretaria General

Nombre	Cargo	Gestión	Firma
María Fernanda Bermeo Fajardo	Asesora	Proyectó	
Lina María Sánchez Romero	Asesora	Revisó	
Luz Karime Fernández Castillo	Jefe Oficina Asesora de Jurídica	Aprobó	
Ennis Esther Jaramillo Morato	Directora de Talento Humano	Aprobó	
María Clemencia Pérez Uribe	Subsecretaria Corporativa	Aprobó	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

EQUIPO TÉCNICO

Esther Jaramillo Morato
Secretaria Técnica de la Comisión de Personal

María Clara Martínez Díaz
Profesional Especializado de la Dirección de Talento Humano

COMISIÓN DE PERSONAL

Jeiver Alexander Jiménez Pineda - Representante del empleado (principal)

Luis Gonzaga Garzón Estrada - Representante del empleado (principal)

Reinaldo Mojica Rodríguez - Representante del empleado (suplente)

Héctor Heli Cruz Pulido - Representante del empleado (suplente)

María Clemencia Pérez Uribe - Representante de la entidad

Luz Karime Fernández Castillo - Representante de la entidad

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Tabla de contenido

1	JUSTIFICACIÓN.....	4
2	OBJETIVOS.....	5
2.1.	Objetivo Estratégico:	5
2.2.	Objetivos de Gestión:.....	6
3	MARCO LEGAL	6
3.1	Principios Rectores	6
3.2	Normatividad	8
4	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS.....	15
4.1	Marco Conceptual.....	16
4.2	Enfoques pedagógicos	17
4.3	Glosario.....	19
5	METODOLOGÍA	24
5.1	Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional (DNAO).....	24
5.1.1	Caracterización de los servidores(as) públicos:.....	39
5.1.2	Metodología:.....	42
5.1.3	Instrumentos de recolección de datos:.....	42
5.1.4	Técnicas y Herramientas usadas:.....	42
5.2	ANÁLISIS DE RESULTADOS	43
5.2.1	Procesamiento de la información.....	43
5.2.2	Principales Resultados Obtenidos.....	43
5.3	Necesidades identificadas	43
6	EJES TEMATICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2021	47
7	LINEAS PROGRAMÁTICAS:.....	48
8	ÁREAS DE LA CAPACITACIÓN.....	49
9	MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....	49
9.1	Modalidad Presencial:.....	49
9.2	Modalidad Virtual:.....	50
9.3	Modalidad Mixta:.....	51

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

10	EJECUCIÓN	51
11	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	72
12	SERVIDORES PÚBLICOS(AS) BENEFICIARIOS(AS).....	73
13	CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN 2021	74

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021**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 2021, 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 2021 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 (as) servidores (as) públicos (as).
- Recolección de necesidades de aprendizaje organizacional.
- Informe de los resultados del PIC 2020
- Análisis de los resultados evaluación del desempeño 2019-2020 y de la evaluación parcial 2020-2021.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

- Recomendaciones por parte de la Oficina de Control Interno, resultado de los informes de auditoría interna para el año 2020.
- Lineamientos de la política de Talento Humano – MIPG
- Requerimientos Comisión de Personal.
- Resultados Ranking Par

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021 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 (as) colaboradores (as) y optimizar su desempeño.

En consecuencia, el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021 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 (as) servidores (as) y la exitosa ejecución del plan estratégico de la entidad.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021**2.2. Objetivos de Gestión:**

- a) Contribuir al desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales en cada uno de los (as) servidores (as) públicos (as), 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 (as) servidores (as) 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.
- c) Verificar y hacer seguimiento al entrenamiento en el puesto de trabajo que deben recibir los (as) servidores (as) públicos que ingresan a la entidad, esto con el fin de brindar toda la información necesaria para que el (la) servidor (a) 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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Objetividad:

La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación:

Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización:

Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa:

La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera:

Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Economía:

En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica:

La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021**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 115 de 1994 *“Por la cual se expide la Ley General de Educación”*.

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 (…)”*.

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:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

“... 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”.

Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 2740 de 2001 “Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”.

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Pedagogía de la 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 4665 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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

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 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:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

“... 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 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 648 de 2017 *Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.*

Decreto 894 de 2017 *“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera”.*

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”.*

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Decreto 591 de 2018. *“Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones”*.

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”*.

Decreto 492 de 2019. *“Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”*.

Resolución 415 de 2003. *“Por el cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos”*.

Resolución 517 de 2013. *“Por el cual se actualiza el reglamento para los planes, programas, y subprogramas de capacitación y estímulos y se define el procedimiento para la participación en los mismos a los Servidores/as de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.”*.

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.*
- ✓ *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.*

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

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 mínimos exigidos.”*

Resolución 154 de 2015. *“Por la cual se modifica la Resolución N° 517 del 15 de julio 2013, relacionada con el reglamento para los planes, programas y subprogramas de capacitación y estímulos y se define el procedimiento para la participación en los mismos, a los servidores de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.”*

Resolución 1166 de 2018. *“Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones”.*

Resolución 494 de 2019. *“Por medio de la cual se constituye el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., y reorganizan las demás instancias de coordinación de la entidad”.*

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 INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP 2020-2030.

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.

Circular Conjunta N° 032 de 2008. “Premio Distrital a la Gestión”.

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

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

Circular Externa N° 019 de 2018. Plan Institucional de Capacitación - PIC en Línea – Entrega del Aplicativo y Lineamientos para su Implementación.

Circular Externa N° 038 de 2019. Análisis de resultados consolidación del PIC Distrital 2019 y oferta de Capacitación DASCD – Vigencia 2021.

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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021**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.

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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021**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 2021 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.

El constructivismo se pregunta sobre la forma cómo 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)”

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

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 (as) servidores (as) 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 (as) servidores (as) apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
- e. Se invita o moviliza a los (as) servidores (as) a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral.

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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021**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).

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021**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.

Contenidos Educativos Digitales:

Se refieren a la información o materiales usados en el campo de la educación o con intencionalidades formativas a través de internet o un soporte digital, más allá de los libros de texto o de referencia para ser usados de manera análoga.

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 curricular:

El diseño curricular es el conjunto de las orientaciones epistemológicas y pedagógicas para apoyar el proceso de fundamentación y planeación de las áreas obligatorias y fundamentales definidas en los programas o cursos y se constituyen en referentes que apoyan y orientan los contenidos conjuntamente con los aportes que han adquirido las instituciones y sus docentes a través de su experiencia, formación e investigación.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021**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).

El diseño instruccional es el ejercicio de facilitar la adquisición de conocimiento a través de experiencias de enseñanza (Instrucciones pedagógicas y técnicas) que hacen posible la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas de manera más eficiente, eficaz, fácil y atractiva.

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:

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.

Educación Virtual:

De acuerdo con el documento Lineamientos para la Educación Virtual en la educación Superior elaborado por el Ministerio de Educación Nacional en el que se hace un desarrollo conceptual sobre este tema, se define e-Learning como la educación virtual o educación en línea. Es el desarrollo de un proceso educativo de enseñanza y aprendizaje en un lugar distinto al salón de clases: En el ciberespacio; es una temporalidad que puede ser sincrónica y sin la necesidad de que los cuerpos de maestros y estudiantes

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

estén presentes. Para ello se usan las redes telemáticas que se constituyen en su entorno principal. (Ministerio de Educación Nacional, 2007).

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).

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021**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).

Objetivo Virtual de Aprendizaje

Material estructurado de una forma significativa, asociado a un propósito educativo y que corresponde a un recurso de carácter digital que pueda ser distribuido y consultado a través de la intranet. El objetivo de aprendizaje debe contar además con una ficha de registro o metadato, consistente a un listado de atributos que, además de describir el uso posible del objetivo, permiten la catalogación y el intercambio del mismo.

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).

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021**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 organizacional.
- Informe de los resultados del PIC 2020
- Análisis de los resultados evaluación del desempeño 2019-2020 y de la evaluación parcial 2020-2021.
- Recomendaciones por parte de la Oficina de Control Interno, resultado de los informes de auditoría interna para el año 2020.
- Requerimientos Comisión de Personal.
- Resultados Ranking Par
- Caracterización de los (as) servidores (as) públicos (as).
- **Plataforma y Planeación Estratégica de la Entidad:**

<https://secretariageneral.gov.co/transparencia/planeacion/Plan%20Estrat%C3%A9gico>

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021**• Lineamientos de la política de Talento Humano – MIPG**

De acuerdo con la implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano – PGETH – del MIPG en el Distrito Capital, se deben tener en cuenta las siguientes temáticas:

- Gestión del Talento Humano
- Integración cultural
- Planificación, desarrollo territorial y nacional
- Relevancia Internacional
- Buen gobierno
- Contratación pública
- Cultura organizacional
- Derechos humanos (Género, poblacional – diferencial)
- 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 noviembre fue remitida, a cada uno de los (as) 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 2021, encaminadas a fortalecer competencias del ser, saber y saber hacer.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

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

Temáticas - Saber (Conocimientos)	%
Supervisión de contratos	57.69
Modelo Integrado de Planeación y Gestión	42.31
Contratación Estatal	34.62
Gobernanza participativa	23.08
Economía del comportamiento	23.08
Evaluación de políticas públicas y programas sociales	23.08
Desarrollo y aplicación de indicadores (tablero de control)	23.08
Presupuesto	23.08
Desarrollo, políticas públicas, gobernanza e integración regional	23.08
Planificación estratégica institucional	23.08
Gobierno y desarrollo local	23.08
Gestión y control de políticas públicas	23.08
Gerencia de proyectos	23.08
Gobierno abierto	23.08
Marco lógico y gestión de la ejecución de proyectos	23.08
Datos abiertos	23.08
Cooperación internacional	23.08
Analítica y estadística de datos	23.08
Analítica de datos	23.08
Planeación Estratégica	19.23
Gestión pública	19.23

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Temáticas - Saber (Conocimientos)	%
Formulación de Proyectos	15.38
Big Data	15.38
Estructura, funcionamiento y funciones de la administración distrital.	15.38
Gestión Documental	15.38
Gerencia pública	15.38
Gestión de Riesgos	11.54
Gestión de Indicadores	11.54
Sistema Integrado de Gestión -SIG	11.54
Auditoría en Sistemas de Gestión	7.69
Ley de Transparencia	7.69
Gestión de Proyectos	7.69
Arquitectura Empresarial	7.69
Inteligencia de Negocios	7.69
Tratamiento de datos personales	7.69
Seguridad de la información	3.85
Plan de Seguridad Vial	3.85
Seguridad y salud en el Trabajo	3.85
Norma ISO 9001:2015	3.85
Norma técnica accesibilidad al medio físico NTC6047	3.85
Normatividad en materia de inspección, vigilancia y control	3.85
Evaluación de desempeño laboral	3.85
Sistema de cadena de custodia	3.85
Norma técnica de calidad del proceso estadístico NTCPE-1000 y NTC6047.	3.85
Auditoría interna en HSEQ	3.85

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Temáticas - Saber (Conocimientos)	%
Gerencia de Proyectos	3.85
Presupuesto público	3.85
MGA – DANE	3.85
Fortalecimiento de Calidad numeral 8	
Normas técnicas de artes gráficas	3.85
Estrategia de Gobierno Abierto GAB de la Alcaldía Mayor	3.85
Manejo y almacenamiento de químicos	3.85
Manejo de aprovechables, no aprovechables y peligrosos	3.85
BOGDATA	3.85
Actualizaciones en diseño gráfico.	3.85
Código General Disciplinario - Ley 1952 de 2019	3.85
Sarlaf	3.85
Gestión del Conocimiento y la Innovación	3.85
Lenguaje Claro	3.85
Trabajo por medios digitales	3.85
Relacionamiento de equipos por medios digitales	3.85
Sistemas de Información	3.85
Nuevos entornos de trabajo	3.85
Gestión documental por medios electrónicos	3.85
Check list para hacer seguimiento	3.85
Resolución 001 de 2019 y cuidado de público	3.85
Plan Institucional de Gestión Ambiental	3.85
Técnicas de negociación	3.85
Legislación sobre cooperación internacional	3.85
Innovación para el mejoramiento de la gestión pública	3.85

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Temáticas - Saber (Conocimientos)	%
Política pública	3.85
Uso de tecnologías de la información y comunicaciones en la administración pública	3.85
Actualización Contable y Tributaria	3.85
Actualización Normas Presupuestales	3.85
Estructura del sistema relaciones internacionales	3.85
Gestión de Archivos	3.85
Técnicas Normativas	3.85
Manejo e interacción de redes sociales	3.85
Muestra y creación de contenidos	3.85
Analítica de datos	3.85
Visualización de datos	3.85
Block Chain	3.85
Internet de las Cosas	3.85
Informes para OA Planeación	3.85
Conceptos y aplicaciones de Ciencia de Datos y Analítica	3.85
El ciclo de vida documental	3.85
Habeas Data	3.85
Modernización de procesos	3.85
Transformación Digital	3.85
Analítica	3.85
Manejo de Información	3.85
Robótica	3.85
E-learning	3.85
PMP	3.85

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Temáticas - Saber (Conocimientos)	%
BPM	3.85
Tecnologías emergentes de la cuarta revolución	3.85
Seguimiento o puntos de control efectivos para préstamos de expedientes	3.85
Políticas de Derechos de autor	3.85
Gestión de Proyectos	3.85
Marco estratégico de la Dirección de Archivo de Bogotá	3.85
Plan de Acción Integrado	3.85
Riesgo de gestión y corrupción	3.85
Sistema de Gestión de Calidad	3.85
Derechos Humanos	3.85
Marketing digital, estrategias de comunicación digital, internacionalización y globalización de la comunicación	3.85
Política Gobierno Digital	3.85
Marco de la Transformación Digital para el Estado	3.85
Servicios Ciudadanos Digitales	3.85
Gestión de Procesos de Negocio - (BPM)	3.85
Automatización Robótica de Procesos - (RPA)	3.85
Manejo de las plataformas transaccionales	3.85
Manual de cooperación internacional, realizado por la agencia presidencial para la cooperación APC	3.85
Inteligencia Artificial	3.85
Objetivos de desarrollo sostenible	3.85
Participación ciudadana	3.85
Enfoque diferencial	3.85
Enfoque poblacional	3.85

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Temáticas - Saber (Conocimientos)	%
Enfoque intergeneracional	3.85
Reservas o restricciones de uso y/o acceso a la información pública	3.85
Metodologías de cocreación - codiseño y colaboración con la ciudadanía.	3.85
Objetivos de desarrollo sostenible	3.85
Participación ciudadana	3.85
Reservas o restricciones de uso y/o acceso a la información pública	3.85
Conceptos y modelos de Business Intelligence	3.85
Seis sigma	3.85
Lenguaje Incluyente	3.85
Innovación en entidades del Distrito	3.85
Gestión de cooperaciones para la mejora de todos los sectores del distrito	3.85
Predicción de tendencias políticas, económicas y sociales	3.85
Presentación de Proyectos	3.85

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Temáticas - Saber Hacer (Habilidades y Destrezas)	%
Excel	69.23
SIGA	50.00
Redacción y Ortografía	46.15
Inglés	34.62
OFFICE 365	26.92
SECOP II	23.08
Power Point	19.23
Teams	15.38
Sistema de gestión contractual	15.38
Lenguas Extranjeras	11.54
Lenguaje Claro	11.54
Lenguaje de Señas	11.54
Power Bi	11.54
Presentaciones Efectivas	7.69
Word	7.69
Zoom	7.69
Lenguas nativas	7.69
Herramientas colaborativas	7.69

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Temáticas - Saber Hacer (Habilidades y Destrezas)	%
Seguridad de la información	3.85
Lenguajes de Programación	3.85
Redes	3.85
Bases de datos	3.85
Botón de Transparencia	3.85
Plataforma MIPG	3.85
Programas MicroBachellors	3.85
PREZZI	3.85
Procedimiento de datos	3.85
Sistema PQRs	3.85
Planes de Mejoramiento Control Interno	3.85
Manejo de la maquinaria Imprenta Distrital	3.85
Acces	3.85
Moodle	3.85
Sharepoint	3.85
Intercambio de Archivos	3.85
Metodologías Ágiles (scrum)	3.85
PDF	3.85
Project	3.85
SIAB	3.85

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Temáticas - Saber Hacer (Habilidades y Destrezas)	%
GLPi	3.85
Publicación y consulta de página WEB	3.85
Plataformas tecnológicas de trabajo colaborativo	3.85
Aplicaciones para esquemas de diseño y seguimiento de planes de trabajo	3.85
Construcción de infografías	3.85
SEGPLAN	3.85
Régimen Legal Bogotá	3.85
Intranet	3.85
Registro Distrital	3.85
Página de la Secretaría Jurídica Distrital	3.85
Meets	3.85
Implementación enfoque diferencial	3.85
Facilitación Gráfica	3.85
Gestión Ágil de proyectos (Scrum, Kanban).	3.85
Formulación de proyectos.	3.85
Computación en la nube	3.85
Manejo de herramientas de reporting	3.85
Business Intelligence	3.85
Indicadores de apuestas estratégicas definidas para la transformación digital	3.85
Tableau	3.85

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Temáticas - Saber Hacer (Habilidades y Destrezas)	%
Tecnologías de la cuarta revolución, orientadas a potenciar en eficiencia	3.85
Elaboración de comunicaciones internas y externas	3.85
Diseño Web	3.85
Redes Sociales	3.85
Construcción de Equipos	3.85
Neuromarketing	3.85
Tasación documental	3.85
Manejo de sistemas internos	3.85
Uso de tecnologías de la información	3.85

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Temáticas- Ser (Actitudes)	%
Comunicación Asertiva	80.77
Trabajo en equipo	76.92
Inteligencia Emocional	50.00
Adaptación al cambio	46.15
Gestión del Tiempo	42.31
Desarrollo de la Empatía	38.46
Liderazgo	30.77
Orientación al Usuario y al Ciudadano	26.92
Habilidades Interpersonales	23.08
Innovación	23.08
Gestión de Conflictos	15.38
Liderazgo público	15.38
Orientación a Resultados	7.69
Ética laboral	7.69
Toma de decisiones	7.69
Productividad	7.69
Iniciativa	7.69
Negociación	3.85
Solución de Problemas	3.85
Atención al Detalle	3.85
Transparencia	3.85
Curiosidad	3.85
Autogestión	3.85

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Ética y transparencia-	3.85
------------------------	------

• **Resultados del PIC 2020**

Se realizaron 59 actividades correspondientes a los programas de aprendizaje Inducción, Reinducción y Capacitación con un total de 1854 asistente. Una vez realizado el análisis de la percepción de los (as) 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	60.7%
Satisfactorio	36.78%
Regular	2.53%
Deficiente	0.14%

Aspectos del Instructor	
Excelente	61.15%
Satisfactorio	35.74%
Regular	2.93%
Deficiente	0.18%

Autoevaluación	
Excelente	60.57%
Satisfactorio	37.01%
Regular	2.25%
Deficiente	0.27%

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Aspectos Logísticos	
Excelente	55.11%
Satisfactorio	42.47 %
Regular	2.00 %
Deficiente	0.42%

- **Resultados evaluación del desempeño y evaluación a la gestión**

Desde el procedimiento de Gestión del Desempeño concluye que resultado de las evaluaciones del desempeño y la gestión laboral para el período 2019-2020 y el resultado parcial del período 2020-2021, radicadas en la Dirección de Talento Humano, se deben reforzar los siguientes temas para los (as) servidores (as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.:

- ✓ Relaciones Interpersonales
- ✓ Disciplina
- ✓ Creatividad e Innovación
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Aprendizaje Continuo
- ✓ Orientación a Resultados
- ✓ Conocimiento del Entorno

- **Resultados de las Auditorías Internas realizadas por la Oficina de Control Interno para la vigencia 2020.**

La Oficina de Control Interno considera importante que los (as) servidores (as) de la Entidad fortalezcan sus conocimientos en:

- ✓ Apropiación y ejecución de los procedimientos establecidos en cada proceso.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021**• Requerimientos Comisión de Personal.**

Las temáticas de capacitación que considera relevantes la Comisión de Personal para la formulación del Plan Institucional de Capacitaciones para el - PIC 2021 son:

- ✓ Excel
- ✓ Inglés básico e intermedio subniveles para cada nivel.
- ✓ Congreso en Contratación Pública

• Resultados Ranking PAR

A partir del informe de resultados del Ranking PAR, se sugiere considerar las siguientes temáticas dentro del Plan Institucional de Capacitación para 2021:

- ✓ Brindar programas exclusivos de capacitación que permitan potenciar las habilidades de las mujeres y reforzar el liderazgo femenino (habilidades de negociación, marca personal, etc.).
- ✓ Realizar talleres de sensibilización con metodologías ágiles dirigidas líderes de proceso y personal de apoyo encargado de realizar selección de personal.
- ✓ Brindar capacitaciones a hombres en temas de equidad de género.

5.1.1 Caracterización de los servidores(as) públicos:

Una vez revisada la planta de personal (con corte a 31 de diciembre de 2020) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se identifica que los servidores públicos vinculados, se encuentran organizados así:

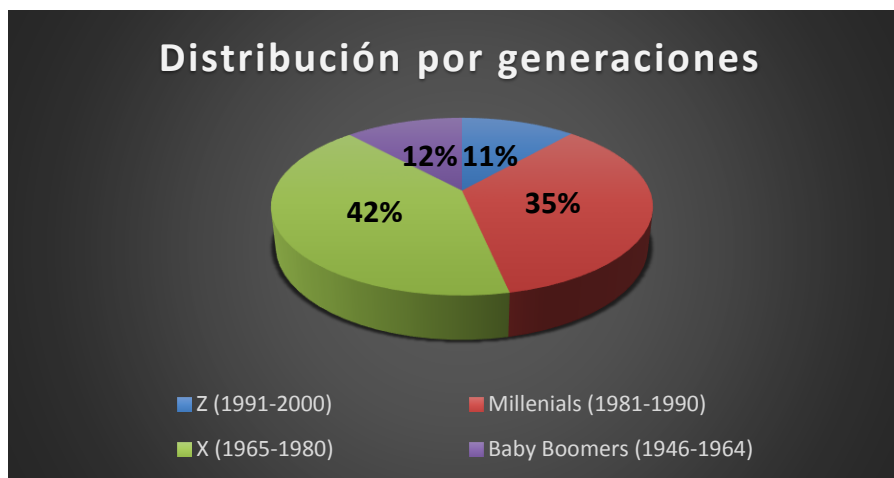
Nivel	No. Empleos Provistos
Directivo	29
Asesor	23

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Profesional	200
Técnico	76
Asistencial	239
TOTAL	566

Género	
Mujeres	Hombres
312	254

Distribución por generaciones			
Z (1991-2000)	Millenials (1981-1990)	X (1965-1980)	Baby Boomers (1946-1964)
11.48%	35.16%	41.52%	11.84%



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

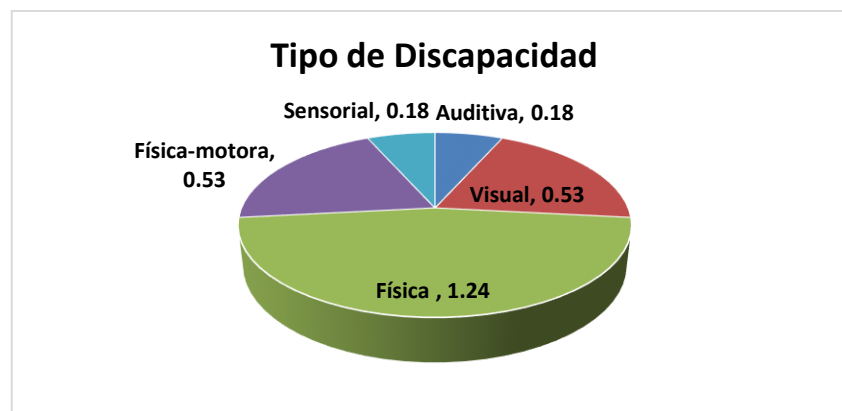
Personal Pre pensionado:

Hombres:	51
Mujeres:	62

Condiciones de discapacidad

Se encuentran vinculados 14 servidores (as) públicos (as) en condición de discapacidad, relacionados a continuación:

TIPO DE DISCAPACIDAD	Nº	%
Auditiva	1	0,18
Visual	3	0,53
Física	7	1,24
Física-motora	3	0,53
Sensorial	1	0,18



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021**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.

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 seleccionado (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.
- ✓ Informe Ranking PAR: Resultados de la medición realizada para la vigencia 2020.
- ✓ Información por parte de la Oficina de Control Interno sobre las sugerencias de capacitación identificadas a partir de las auditorías internas adelantadas en 2020.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

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.

5.2.2 Principales Resultados Obtenidos

El 83.87% de las dependencias participaron activamente en el diligenciamiento de la encuesta de necesidades de aprendizaje individual y colectivo.

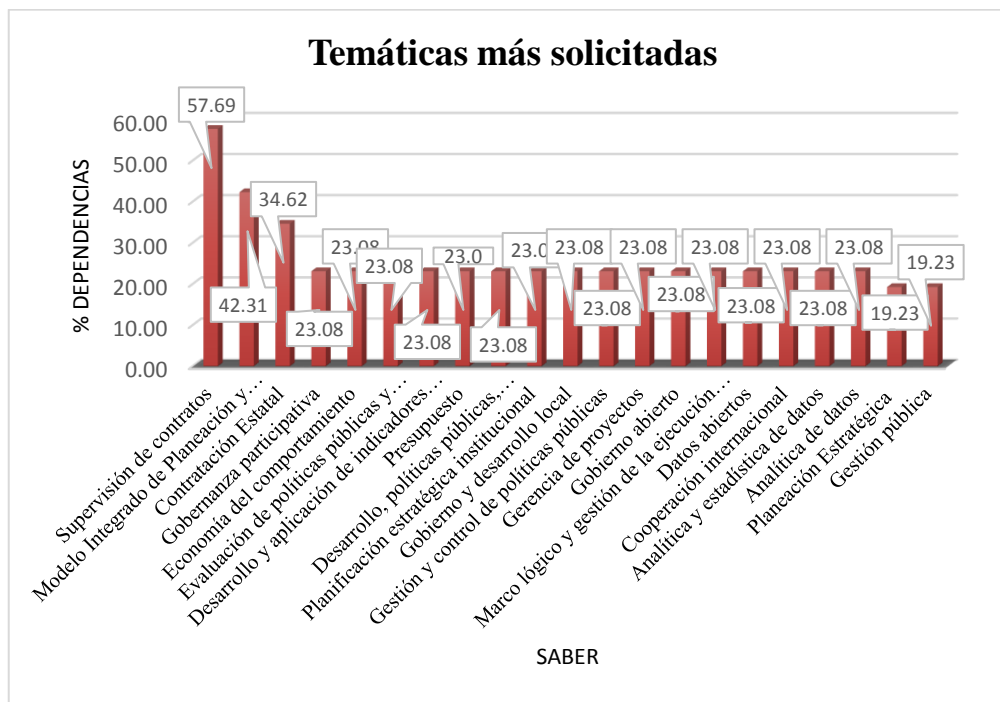
Los resultados se observan en el capítulo 5.1. Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional (DNAO)

5.3 Necesidades identificadas

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

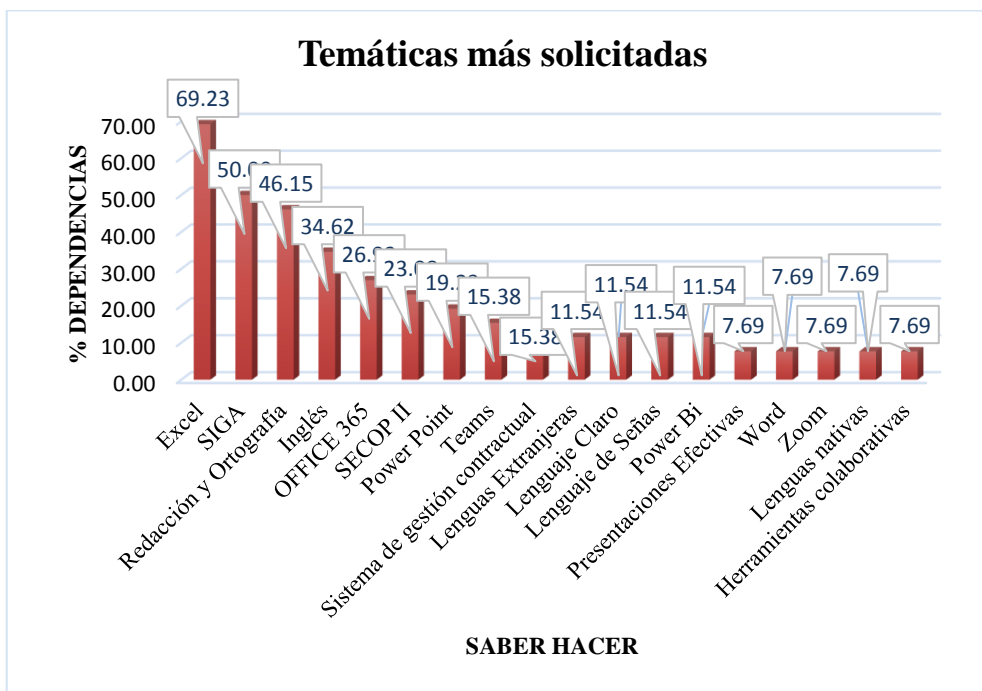
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

✓ SABER



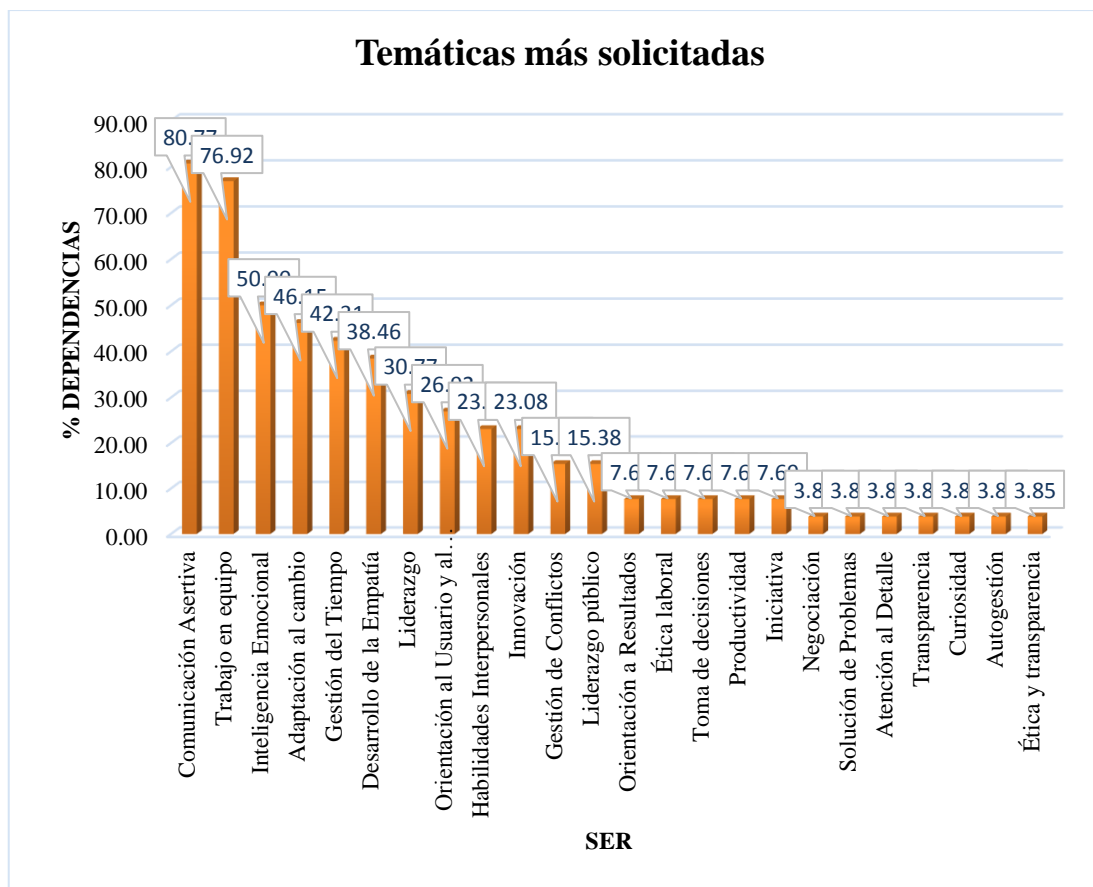
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

✓ **SABER HACER**



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

✓ SER



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

6 EJES TEMATICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2021

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2023 ha definido los siguientes ejes temáticos a partir de cuales se categorizaron las actividades del Plan Institucional de Capacitación 2021:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

7 LINEAS PROGRAMÁTICAS:

- Gestión del cambio y cultura organizacional: Afrontar con eficiencia los nuevos retos.
- Institucionalidad para la paz: Modernización institucional, respeto y práctica de los derechos humanos (Género, poblacional – diferencial) y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana – (Probidad y ética de lo público).
- Gestión de la Información: Sistemas de información modernos, tecnificados, estadísticas. (Transformación Digital)
- Gerencia de proyectos, Enfoque sistemático: PMI, indicadores, mediciones, administración riesgos. (Gestión del Conocimiento y la Innovación)
- 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 y la Innovación)
- 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 Público).

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021**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.

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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

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.

Para las actividades que se realicen en la modalidad presencial, se garantizará el cumplimiento de todos los protocolos de bioseguridad vigentes.

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.

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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021**9.3 Modalidad Mixta:**

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

Para las actividades que se realicen en la modalidad presencial, se garantizará el cumplimiento de todos los protocolos de bioseguridad vigentes.

10 EJECUCIÓN**2.1. Presupuesto**

Para la ejecución del PIC 2021 la entidad apropió \$ 217.340.000 y para la financiación de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, \$ 10.000.000.

2.2. 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 2021 se desarrolla con los siguientes programas:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021**2.2.1. Inducción**

El programa de inducción de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., tiene por objeto iniciar al nuevo servidor(a) 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:

N°	Módulo
1	El Estado
2	Organización del estado
3	Identidad de Bogotá
4	Política Publica

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

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

- **Inducción Presencial o Virtual**

Se llevará a cabo el programa de inducción en la modalidad presencial o virtual 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
- Funciones estratégicas de la Oficina Asesora de Planeación
- Generalidades proyectos de Inversión
- Sistema Integrado de Gestión
- MIPG
- Mapa de Procesos

Dirección de Talento Humano

- Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

- Acoso Laboral
- Vinculación y Gestión Organizacional
- Gestión de las Situaciones Administrativas
- Gestión de la Nómina
- Gestión del Conocimiento
- Gestión del Desempeño
- Gestión del Bienestar, Incentivos, Clima Laboral - Sala Amiga de las Familias Lactantes y Código de Integridad
- 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

- Funciones Dirección de Contratación, etapas del Proceso Contractual y Procedimientos
- Supervisión de Contratos

Dirección Distrital de Desarrollo Institucional

- Funciones en Distrito
- Políticas y lineamientos
- Teletrabajo
- Sistemas de gestión y control
- Cultura ética
- Procesos de formación

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

- Producción de Impresos
- Registro Distrital

Oficina de Control Interno

- Procesos y Procedimientos
- Normatividad, funciones, roles
- Sistema de Control Interno- Componentes
- Principios
- Dimensión Control Interno - MIPG
- Líneas de Defensa
- MECI 2014
- Auditoría

Oficina de Control Interno Disciplinario

- Responsabilidad del Servidor Público
- Función disciplinaria
- Sujetos Disciplinables
- Competencia de la acción disciplinaria
- Funciones Oficina de control Interno Disciplinario
- Faltas disciplinarias
- Forma de incurrir en faltas disciplinarias
- Deberes de los Servidores Públicos
- Prohibiciones a los Servidores Públicos
- Conductas disciplinarias más denunciadas
- Sanciones Disciplinarias
- Principales conductas que dan lugar a destitución del cargo
- Principales Sanciones Disciplinarias
- Etapas del Proceso Disciplinario

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

- Servicios
- Gestión del Subsistema de Seguridad de la información
- Herramientas colaborativas Office 365

Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía

- Estructura Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía
- Funciones- Metas Cuatrienio
- Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía
- Componentes del Sistema
- Defensor de la Ciudadanía en el D.C (Decreto N° 392 de 2015)
- Funciones Dirección Distrital de Calidad de Servicio
- Canales de Interacción Ciudadana
- Funciones Subdirección de Seguimiento a la Gestión de la Inspección, Vigilancia y Control -IVC

Oficina Consejería de Comunicaciones

- Mini sitios
- Redes sociales
- Comunicación interna
- Comunicación externa
- Conceptualización y ejecución de campañas
- Construcción de protocolos
- Apoyo transversal – Eventos estratégicos
- Estructura Punto de Encuentro Comunicaciones

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

- Brief – Solicitud campañas

Secretaría Distrital de Planeación

- Enfoque de Orientaciones sexuales e identidades de Género
- Marco legal.
- Enfoques de la Política Pública LGBTI.
- Línea de base – Política Pública LGBT.
- Discriminación en ambiente laboral por orientación sexual e identidad de género.
- Estrategia Ambientes Laborales Inclusivos (ALI).

2.2.2. 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.

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
- Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

- 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, y todo servidor que se vincula, debe ingresar al aplicativo del SIG y descargar el formato; diligenciarlo en conjunto con el jefe inmediato para definir las temáticas a entrenar y se reciban los entrenamientos respectivos, este 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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

10.2.4. Programa de Capacitación:

Es importante anotar que la priorización se realizó con las necesidades de capacitación primarias, con mayor demanda y mayor cobertura, siguiendo los siguientes pasos:

- ✗ Validación del Plan Institucional de Capacitación por parte de la Comisión de Personal de la Entidad.
- ✗ Aprobación del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2021, el cual contiene el Plan Institucional de Capacitación 2021 por parte del Comité de Gestión y Desempeño.
- ✗ Adopción por medio de acto administrativo del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2021 por parte del (la) señor (a) Secretario (a) General de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
- ✗ Ejecución del PIC 2020.
- ✗ Evaluación y seguimiento del PIC 2020.

TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MES*									
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	
Conceptos de Servicio	Dar a conocer conceptos básicos, teóricos enmarcados en la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía y el Plan Distrital de Desarrollo 2020 así como ofrecer herramientas actitudinales y axiomáticas del sector Público.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización	X		X							
Uso y manejo del sistema distrital para la Gestión de las Peticiones	Capacitar a usuarios del Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas, en la funcionalidad, manejo y uso general del sistema	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización	X			X				X		X

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Lenguaje Claro	Identificar estrategias de mejora continua, a través de la aplicación de cinco disciplinas que coadyuven a las buenas prácticas en un lenguaje claro y oportuno del servicio.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización						X			X
Manejo plataforma SECOP II	Desarrollar habilidades y destrezas para el manejo del SECOP II	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización	X			X					

TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MES*								
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
Plan de Seguridad Vial	Realizar la divulgación del Plan Estratégico de Seguridad Vial con el propósito de contribuir al cumplimiento del mismo, por parte de los servidores (as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización					X				
Plan Institucional de Gestión Ambiental	Promocionar acciones de ahorro y uso eficiente de los recursos agua y energía y gestión integral de los residuos sólidos en la Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá, para cumplir con la normatividad ambiental vigente.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización				X					

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Salvaguarda de los bienes y gestión de paz y salvos	Divulgar procedimientos y recomendaciones sobre el cuidado y correcta gestión de los bienes de propiedad de la entidad.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización					X					
Gestión de Correspondencia Aplicativo SIGA	Desarrollar habilidades y destrezas para el manejo del SIGA en el módulo correspondencia	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización	X									

TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MES*										
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV		
Gestión de Correspondencia Aplicativo SIGA	Desarrollar habilidades y destrezas para el manejo del SIGA en el módulo correspondencia	Gestores de Correspondencia	Sensibilización		X									
Consulta y acceso a los documentos de gestión y archivo central	Socializar el proceso de consulta y acceso a los documentos de gestión y archivo central	Gestores de Archivo	Sensibilización			X								
Organización de archivos de gestión e implementación de Tablas de Retención Documental y	Fortalecer los conocimientos de los Gestores de Archivo, sobre los procesos de Gestión e implementación de Tablas de Retención Documental y Transferencias Documentales	Gestores de Archivo	Sensibilización				X							

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

transferencias Documentales												
Consulta y acceso a los documentos de archivos de gestión y archivo central (PR-050)	Socializar el procedimiento para el acceso a los documentos de archivos de gestión y archivo central	Servidores (as) públicos (as) de la Secretaría General	Sensibilización							X		

TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MES*								
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
Familias lactantes	Promover la lactancia materna exclusiva durante los primeros años de vida, proporcionando así a los niños y las niñas toda la energía y los nutrientes que necesitan protegiéndolos de enfermedades infecciosas y crónicas; y garantizando en la sala de lactancia las condiciones adecuadas para la extracción, mantenimiento y almacenamiento de la leche materna	Servidores(as) públicos(as)	Curso	X				X		X		

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Gestión del Riesgo en la Secretaría General	Presentar la metodología establecida para la identificación, análisis, tratamiento, seguimiento, monitoreo y evaluación de los riesgos de gestión y corrupción, asociados a los procesos institucionales, con el propósito de mitigar la probabilidad de ocurrencia y su impacto en los propósitos de la Secretaría General.	Servidores(as) públicos(as)-gestores de calidad y profesionales designados por las dependencias	Sensibilización		X								
Formulación, actualización y seguimiento a indicadores de gestión en la Secretaría General	Presentar la metodología establecida para la formulación, actualización y seguimiento de los indicadores de gestión, asociados a los procesos institucionales, con el propósito de medir su desempeño y contribuir a la mejora	Servidores(as) públicos(as) Dirigido a los gestores de calidad y profesionales designados por las dependencias.	Sensibilización				X						

TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MES*										
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV		
Orientación en Materia Disciplinaria	Promover la disciplina preventiva a través de actividades pedagógicas que permitan difundir entre los funcionarios de la Secretaría General, sus derechos, deberes y prohibiciones, con el fin de evitar la ocurrencia de faltas disciplinarias.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización				X	X	X	X				
Contratación Estatal	Afianzar los conocimientos de los servidores públicos para desarrollar procesos de contratación de manera correcta, transparente y eficiente.	Servidores(as) públicos(as)	Curso									X		

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - 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)	Curso	X									
Servicio y atención al ciudadano	Apropiar herramientas conceptuales, metodológicas y prácticas para cualificar el sistema de servicio al ciudadano promoviendo una cultura de servicio y fortaleciendo las capacidades de los servidores que ejercen labores de contacto directo con la ciudadanía	Servidores (as) públicos(as) que pertenezcan a DSDSC y ACDVPR	Curso			X				X			

TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MES*										
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV		
Transparencia y acceso a la información pública	Apropiar los contenidos y el alcance de la ley de transparencia y acceso a la información pública para emplearla efectivamente e incidir en ejercicios de control social, rendición de cuentas, colaboración e innovación, dinamizando así la interacción entre la ciudadanía y las entidades del gobierno	Servidores(as) públicos(as)	Curso									X		

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Actualización normativa para los abogados que lleven la defensa jurídica de la entidad.	Actualizar en materia normativa vigente con el fin de aportar a la defensa jurídica efectiva de la Secretaría General.	Abogados (as) de la Secretaría General	Sensibilización				X					
Conflictos de intereses	Sensibilizar sobre las situaciones de conflictos de interés que puede enfrentar un Servidor Público	Servidores (as) públicos (as)	Sensibilización		X							X
Equidad de Género y Enfoque Diferencial	Reconocer la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer velando por la plena y efectiva participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización									X

TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MES*									
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	
Derechos de Asociación Colectiva	Apropiar valiosos conocimientos, que nos permitan construir un relacionamiento colectivo bajo los principios de respeto, confianza, transparencia y cooperación.	Servidores(as) públicos(as)	Sensibilización									X	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Acoso Laboral	Esta capacitación le ayudará a comprender la definición, causas y consecuencias del acoso laboral y acoso sexual con el fin de aportar a su prevención e intervención en nuestro entorno laboral.	Servidores(as) públicos(as)	Taller						X			
Competencias ciudadanas en Seguridad Vial	Afianzar competencias, hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía que contribuyan con la prevención de incidentes y accidentes.	Conductores Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	Curso								X	
Compromiso con la Organización, Trabajo en Equipo, Orientación a Resultados, Aprendizaje Continuo, Creatividad e Innovación y Disciplina.	Aportar al desarrollo de las competencias comportamentales de los (as) servidores (as) públicos (as) con el fin de fortalecer el ejercicio de sus funciones y por ende al cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.	Servidores (as) Públicos (as)	Curso				X					

TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MES*										
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV		
Liderazgo para Directivos	Aportar fortalecimiento de las habilidades de liderazgo de los (as) Directivos (as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Directivos (as)	Curso					X						

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Liderazgo para futuros líderes	Aportar al desarrollo de habilidades de liderazgo en los (as) servidores (as), que aporten a su proyecto laboral, profesional y personal	Servidores (as) Públicos (as)	Curso						X			
Habilidades de Negociación	Desarrollar habilidades para interactuar con otros (as) y establecer acuerdos entre partes.	Servidores (as) Públicos (as)	Curso								X	
Presupuesto Público	Materializar y dar cumplimiento a los programas de gobierno, los planes de desarrollo y en fin poder impulsar y propiciar la satisfacción de necesidades básicas de la población y el desarrollo de los territorios, de ahí, la importancia de tener un conocimiento y dominio del tema.	Servidores (as) Públicos (as)	Curso			X						

TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MES*										
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV		
Curso Profesional de Ciencia de Datos	Fortalecer en los (as) servidores (as) el conocimiento sobre analítica de datos	Servidores (as) Públicos (as)	Curso					X						
Sistema Integrado de Gestión (con énfasis en calidad)	Socializar el Sistema Integrado de Gestión de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.	Servidores (as) Públicos (as)	Sensibilización		X									

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Seguridad de la Información- Tratamiento de datos personales	Conocer la normativa relacionada con la Ley de Protección de Datos y la importancia del manejo de esta.	Servidores (as) Públicos (as)	Curso			X						
Evaluación del desempeño laboral	Exponer el sistema tipo de Evaluación del Desempeño laboral	Servidores (as) públicos (as)	Curso		X							
Estrategias para el mejoramiento de la Gestión Pública- Curso de Inducción Virtual para Gerentes Públicos de la Administración Colombiana	Conocer y actualizar procesos y procedimientos en temas como la organización y funciones del estado; gestión del empleo público y el talento humano, la gestión y desempeño institucional y la contratación pública	Directivos (as)	Curso		X							
Lenguaje Incluyente/Lenguaje no Sexista	Fomentar el uso de un lenguaje no discriminatorio, ni sexista que contribuya a la implementación de la cultura del respeto y la inclusión.	Servidores (as) públicos (as)	Sensibilización			X						

TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MES*										
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV		
Excel Intermedio y Avanzado	Proporcionar herramientas para el manejo de las funcionalidades que tiene Excel	Servidores (as) públicos (as)	Curso							X				
Bilingüismo (Inglés Básico e Intermedio)	Contribuir a la promoción y desarrollo del talento Humano de la entidad para lograr	Servidores (as) públicos (as) de la Secretaría General	Curso							X	X			

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

	las competencias en una segunda lengua.											
Agility (Metodologías Ágiles)	Aprender sobre cinco metodologías para gestionar de forma ágil e innovadora los proyectos de la entidad, (Scrum, Crystal, Kanban, Lean, Xtreme)	Servidores (as) públicos (as) de la Secretaría General	Curso								X	
Certificación Auditoría Interna Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015	Adquirir los conocimientos y habilidades para adelantar procesos de auditoría interna al Sistema de Gestión de Calidad	Audidores (as) Internas Secretaría General	Curso				X					
Diplomado/Seminario Gestión de Riesgos	Adquirir conocimientos que permitan comprender la Gestión Estratégica de Riesgos y desarrollar habilidades para hacerles frente.	Servidores(as) públicos(as) de la Oficina de Control Interno	Jornada/Congreso/Seminario Acto Administrativo. previa aprobación la Comisión de Personal		X							

TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MES*						
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Seminario de Indicadores de Gestión	Adquirir y afianzar conocimientos sobre la metodología utilizada para la identificación e implementación de un sistema de medición de indicadores de gestión.	Servidores(as) públicos(as) de la Oficina Asesora de Planeación	Jornada/Congreso/Seminario Acto Administrativo previa aprobación de la Comisión de Personal			X						
Feria ANDIGRAFICA	Conocer los procesos innovativos, intercambiar conocimientos y fortalecer los propios, en el sector gráfico	Servidores(as) públicos(as) de la Imprenta Distrital	Jornada/Congreso/Seminario Acto Administrativo previa aprobación de la Comisión de Personal					X				
Congreso de Derecho Disciplinario	Actualizar y fomentar el aprendizaje continuo en los servidores(as) relacionado con la normatividad vigente en el Derecho Disciplinario	Servidores(as) públicos(as) de la Oficina Asesora de Control Interno Disciplinario	Jornada/Congreso/Seminario Acto Administrativo previa aprobación de la Comisión de Personal								X	

TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TIPO	MES*										
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV		

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

Talks2021, 98 Congreso Nacional de Derecho Laboral y de Seguridad Social	Actualizar y fomentar el aprendizaje continuo en los servidores(as) en materia de derecho laboral	Servidores(as) públicos(as) de la Dirección de Talento Humano	Jornada/Congreso/Seminario Acto Administrativo previa aprobación de la Comisión de Personal			X							
Auditor ISO 45001-2008 y Auditor RUC	Adquirir la certificación como Auditor (a) en la norma ISO 45001-2008 y Auditor RUC	Servidores(as) públicos(as) de la Dirección de Talento Humano	Jornada/Congreso/Seminario Acto Administrativo previa aprobación de la Comisión de Personal				X						
Seminario Sistema Nacional de Archivos	Conocer sobre las mejores prácticas en el manejo del patrimonio documental	Servidores(as) públicos(as) de la Dirección Distrital de Archivo y la Subdirección de Servicios Administrativos	Jornada/Congreso/Seminario Acto Administrativo previa aprobación de la Comisión de Personal										X

*Estas fechas están sujetas a modificaciones o ajustes

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

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 2021, tal y como se evidencia en el Acta N° 01 del 19 y 22 de enero de 2021.

11.2. Aprobación del PIC

Se adjunta Acta N° 01 del 19 y 22 de enero de 2021 de aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021, del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

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	$(\text{Presupuesto de capacitación ejecutado durante la vigencia 2021} / \text{Presupuesto de capacitación asignado para la vigencia 2021}) * 100$
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 2021

11.4 Mecanismos de socialización del PIC y Plan de acción

Las actividades a desarrollar para la socialización del PIC 2021 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 dependencias

12 SERVIDORES PÚBLICOS(AS) BENEFICIARIOS(AS)

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

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

- Diligenciar acta de compromiso Programas de Formación y Capacitación 4232000-FT-996 cuando aplique.
- Diligenciar autorización de descuento Programas de Formación y Capacitación 4232000-FT-995, cuando aplique.
- Diligenciar agenda de entrenamiento o reentrenamiento en el puesto de trabajo 4232000-FT-967
- Diligenciar Registro de Asistencia 4232000-FT-211.
- Diligenciar Evaluación Apropiación de Conocimientos 4232000-FT-374, cuando aplique.
- Diligenciar Encuesta Satisfacción de Capacitación y otras modalidades de formación 4232000-FT-193.
- 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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

- 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 Secretaria General.

12.2. Obligaciones de las Dependencias:

Cuando el programa de Capacitación 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 2021, a los ocho días hábiles de haber realizado el programa de aprendizaje:

- Registro de Asistencia 4232000-FT-211 Versión 07.
- Evaluación Apropriación de Conocimientos 4232000-FT-374 Versión 03, cuando aplique.
- Encuesta Satisfacción de Capacitación y otras modalidades de formación 4232000-FT-193 Versión 05.
- Registro fotográfico.

13 CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN 2021

A. ESTRATEGIA: “INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN 2021”



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

CREATIVIDAD VS INNOVACIÓN



OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y potenciar en las dependencias de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., el desarrollo de la creatividad y la ideación, para el diseño de soluciones que se ajusten a las necesidades y problemas de la administración pública, derechos de los grupos de valor, así como temáticas relacionadas con el cuidado y protección del ambiente



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la innovación en las dependencias de la Entidad, a fin de generar soluciones que aporten al mejoramiento continuo y la satisfacción de los grupos de valor
- Crear espacios para identificar, valorar, sistematizar y normalizar, aplicar y difundir las experiencias novedosas que contribuyan a la solución de los problemas estructurales de la entidad
- Fomentar condiciones permanentes para que las experiencias innovadoras se conviertan en una práctica institucionalizada



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

TIPOS DE INCENTIVOS DEL CONCURSO

INCENTIVOS DE TIPO SIMBÓLICO (Para todos los servidores públicos)

- 1 Placas, certificados, diplomas.
- 2 Honores, nombramiento de los servidores (as) premiados como los mejores de la entidad en las diferentes dependencias, reconocimiento en ceremonia.
- 3 Reconocimiento público, a través de la página web, intranet, boletines o los medios que para dichos efectos establezca la Entidad .

INCENTIVOS DE TIPO NO ECONÓMICO (Para todos los servidores públicos)

- 1 Un (1) día de descanso remunerado.

INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS (Para servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción)

- 1 Los que aparecen en los artículos 64, 65, 66 y 67 de la Resolución 517 de 2013, Modificada por la Resolución 154 de 2015, siempre que se cumplan de manera integral los presupuestos que en ella aparecen.

GRUPOS DE INTERES

1. DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Encargada de planificar, ejecutar, y efectuar el seguimiento al concurso.
Generar los consolidados para llevar el control de los puntajes de las dependencias

2. MESA TÉCNICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Revisa los parámetros del concurso de Innovación.
Aporta al fortalecimiento del concurso.
Encargada de aprobar las propuestas iniciales de cada dependencia, con el fin de validar que las mismas le apuntan al objetivo
Asistir a las sesiones de seguimiento y sustentación de cada dependencia.
Evaluar el o los proyectos de las dependencias.
Definir los proyectos ganadores de los incentivos.

3. COMISIÓN DE PERSONAL

Encargada de aprobar las propuestas iniciales de cada dependencia, con el fin de validar que las mismas le apuntan al objetivo
Asistir a las sesiones de seguimiento y sustentación de cada dependencia.
Evaluar el o los proyectos de las dependencias.
Definir los proyectos ganadores de los incentivos.

4. DEPENDENCIAS PARTICIPANTES

Participar en las sensibilizaciones y sesiones de capacitación.
Aceptar las condiciones del concurso y cumplir con los tiempos de entrega.
Presentar el proyecto y los informes de seguimiento en los formatos y condiciones establecidas.
Sustentar el proyecto de acuerdo con las condiciones establecidas

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN DE LAS DEPENDENCIAS



CRITERIOS DEL CONCURSO

CRITERIOS	INDICADORES	EVALUADOR	PESO PORCENTUAL	UNIDAD MEDIDA
Valor estratégico e incidencia en el mejoramiento institucional	1). Planteamiento del proyecto y cumplimiento del cronograma (cumplimiento de criterios establecidos) (25%)	Comisión de Personal	45%	Instrumento de Evaluación
	2). Aporte al mejoramiento institucional (cumplimiento criterios de evaluación establecidos) (50%)			
	3). Trabajo en Equipo (15%)			
	4). Informes de Seguimiento (10%)			
Encuesta Sustentación final	1). Planteamiento del proyecto y cumplimiento del cronograma (cumplimiento de criterios establecidos) (25%)	Mesa técnica de Gestión del Conocimiento	45%	Instrumento de Evaluación
	2). Aporte al mejoramiento institucional (cumplimiento criterios de evaluación establecidos) (50%)			
	3). Trabajo en Equipo (15%)			
	4). Informes de Seguimiento (10%)			
Encuesta Sustentación final	1). Servidores públicos que asistan a la sustentación final (100%)	Servidores públicos que asistan a la sustentación final	10%	Instrumento de Evaluación



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

INCENTIVOS PARA LAS DEPENDENCIAS GANADORAS

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., premiará los tres proyectos ganadores con el primer, segundo y tercer lugar, así:

Primer lugar: Incentivo no pecuniario de que trata la Resolución 517 de 2013, modificada por la R. 154 de 2015 por valor de \$ 6.000.000, un (1) día de descanso remunerado a disfrutar cuando el servidor(a) público(a) lo disponga siempre que no se afecten las necesidades del servicio e incentivo de tipo simbólico

Segundo lugar: Incentivo no pecuniario de que trata en la Resolución 517 de 2013, modificada por la R. 154 de 2015 por valor de \$ 5.000.000, un (1) día de descanso remunerado a disfrutar cuando el servidor(a) público(a) lo disponga siempre que no se afecten las necesidades del servicio e incentivo de tipo simbólico

Tercer lugar: Incentivo no pecuniario de que trata en la Resolución 517 de 2013, modificada por la R. 154 de 2015 por valor de \$ 3.000.000, un (1) día de descanso remunerado a disfrutar cuando el servidor(a) público(a) lo disponga siempre que no se afecten las necesidades del servicio e incentivo de tipo simbólico

CRONOGRAMA

Actividad	Fecha
1. Revisión de los lineamientos por parte de la Mesa Técnica de Gestión del Conocimiento y la Innovación	13 a 22 enero 2021
2. Ajustes lineamientos Concurso	25 de enero al 5 de febrero de 2021
3. Sensibilización y presentación a los servidores (as)	8 al 12 de febrero de 2021
4. Aclaraciones e Inquietudes	15 al 19 de marzo de 2021
5. Formulación e inscripción de propuesta *	25 de marzo al 2 de abril
6. Validación y aprobación de propuestas Comisión de Personal-Mesa técnica de Gestión del Conocimiento	5 al 9 de abril de 2021
7. Capacitaciones en Design Thinking e Innovación	Primer semestre 2021
8. Primer seguimiento y entrega de informe parcial	25 de junio de 2021
9. Presentación informe final y sustentación pública	25 de septiembre de 2021
10. Premiación	Octubre de 2021

Los equipos podrán contar con acompañamiento por parte de la Mesa Técnica de Gestión del Conocimiento y de la Dirección de Talento Humano.

*Link inscripción: En este espacio se copiará el link de inscripción actualizado