	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 26/12/2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 02
		Página 1 de 9

Introducción

La **Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte** busca a través de los procesos de capacitación preparar a los servidores y las servidoras públicos para el futuro, promover una cultura organizacional cimentada en los valores y principios de lo público y en formar servidores y servidoras íntegros (as) y productivos (as), tal como lo cita la función pública en su Plan de capacitación y formación 2020-2030 *“si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”*.

1. Objetivo

Fortalecer el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores y servidoras a nivel individual y de equipo en pro de alcanzar los resultados y metas de la SCRD.

2. Alcance

El Plan Institucional de Capacitación -PIC inicia desde la detección de necesidades de formación a través de un diagnóstico, y finaliza con un informe de la vigencia.

3. Responsables


Director (a) de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano.

Coordinador (a) Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

Profesional Designado del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.


4. Definiciones

- **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 26/12/2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 02
		Página 2 de 9

individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

- **Plan Institucional de Capacitación “PIC”:** Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. (Función Pública). El periodo de tiempo que se maneja en la SDCRD es por cada vigencia.
- **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 (Reza Jesús, 2006).
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.


	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 26/12/2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 02
		Página 3 de 9

- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. (Decreto 648 de 2017).

5. Condiciones Generales:

Marco Normativo:

- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- 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”.
- Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (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 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Marzo de 2020, en <https://www.funcionpublica.gov.co/-/gobierno-nacional-publica-el-plan-nacional-de-formaci-c3-b3n-y-capacitaci-c3-b3n-del-sector-p-c3-bablico-para-la-pr-c3-b3xima-d-c3-a9cada>

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 26/12/2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 02
		Página 4 de 9

- Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014 del DAFP, que brinda Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

6.1 EJES TEMÁTICOS


Los Ejes Temáticos dispuestos en el Plan Institucional de Capacitación “PIC” 2024, fueron establecidos según la “Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC / Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 / Función Pública”.

Imagen No. 1. Ejes Temáticos del PIC – Función Pública



Fuente: Elaboración propia de acuerdo con la “Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC / Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 / Función Pública”

6.2 RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 26/12/2023
		Versión: 02
		Página 5 de 9

Se aplicó una encuesta autodiagnóstico de necesidades a los servidores y las servidoras de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte para identificar las necesidades de capacitación para la vigencia 2024, a través de un formulario de Google Forms, enviado por correo electrónico. Este formulario estuvo disponible para diligenciamiento del 14 al 24 de noviembre de 2023, contando con una participación de 37 funcionarios y funcionarias.

A continuación, se presentan las temáticas que tuvieron mayor votación por parte de los participantes respecto a cada uno de los ejes temáticos:

6.2.1 EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Entendido como la “transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma” (Función Pública):

Tabla No. 1. Principales resultados de la Encuesta Diagnóstico – Eje Temático Gestión del Conocimiento y la Innovación

Tema	Porcentaje de votación
Pensamiento complejo	43,2%
Competitividad e innovación	40,5%
Big Data	35,1%


Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta Diagnóstico – Nov de 2023

6.2.2 EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Este eje encierra la “estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía” (Función Pública):

Tabla No. 2. Principales resultados de la Encuesta Diagnóstico – Eje Temático Creación de Valor Público

Tema	Porcentaje de votación
Gerencia de Proyectos	67,6%

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 26/12/2023
		Versión: 02
		Página 6 de 9

Participación ciudadana en el diseño e implementación de Políticas Públicas	54,1%
Modelos de Seguimiento a la inversión pública	40,5%

Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta Diagnóstico – Nov de 2023

6.2.3 EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este es el eje “mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor” (Función Pública):

Tabla No. 3. Principales resultados de la Encuesta Diagnóstico – Eje Temático Transformación Digital

Tema	Porcentaje de votación
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.	45,9%
Apropiación y uso de la tecnología	43,2%
Solución de problemas tecnológicos	35,1%


Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta Diagnóstico – Nov de 2023

6.2.4 EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Entendido como el “proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública”:

Tabla No. 4. Principales resultados de la Encuesta Diagnóstico – Eje Temático Probidad y Ética de lo Público

Tema	Porcentaje de votación
Comunicación asertiva	75,7%

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 26/12/2023
		Versión: 02
		Página 7 de 9

Lenguaje claro	43,2%
Competencias comportamentales	43,2%

Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta Diagnóstico – Nov de 2023

6.3 OTROS INSUMOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN


Se integra al presente Plan Institucional de Capacitación 2024, los temas que cada área considera que pueden impartir y aportan a la misionalidad y procesos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte “SDCRD”. Para recolectar esta información se envió comunicación interna a todos los directivos de la Secretaría, a través del sistema de gestión documental ORFEO, mediante radicado No. 20237300451993 en donde se invitó a contribuir con sus aportes al Plan Estratégico de Talento Humano 2024; se recibió la respuesta de cinco (5) dependencias, las cuales se integraron a las actividades de este plan.

Se tuvieron en cuenta los productos que se deben entregar dentro del plan de acción del Sello de Igualdad de Género Distrital que se incluyeron en el Eje Probidad y Ética de lo Público y que tienen que ver con:

- Realizar sensibilizaciones a los y las colaboradoras sobre rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.
- Realizar convocatoria(s) al talento humano masculino para participar en la oferta de talleres de origen público-privado asociados a la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.

En la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía, se participará en el plan de acción con una actividad incluida en el PIC 2024 que consistirá en una capacitación relacionada con sensibilizar al talento humano en atención a la ciudadanía con enfoque poblacional, diferencial y de género.

Otro insumo que se tuvo en cuenta, tiene que ver con los resultados de las encuestas de satisfacción aplicadas a cada actividad formativa realizadas en el marco del PIC 2023.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 26/12/2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 02
		Página 8 de 9

6.4 PRESUPUESTO

Para la vigencia 2024 se asignó un presupuesto de cincuenta millones de pesos m/cte. (\$50.000.000) y se cuenta con cuatro millones ochocientos noventa y siete mil ciento veinticinco pesos m/cte. (\$4.897.125) de la vigencia 2023, para desarrollar los eventos formativos propuestos. La distribución de este presupuesto se puede evidenciar en el Plan Institucional de Capacitación 2024 con cronograma de actividades (Excel), que hace parte integral de este documento.

6.5 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024 CON CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Se adjunta el siguiente documento:

- Plan Institucional de Capacitación 2024 con cronograma de actividades (Excel)

6.6. INDICADORES


Indicador 1 = *Número de actividades del Plan Institucional de Capacitación ejecutadas / Número Total de actividades del Plan Institucional de Capacitación formuladas X 100.*

Indicador 2 Servidores capacitados = *Número de servidores Capacitados / Total de servidores de la SCRD para la vigencia X 100.*

Indicador 3 Presupuesto = *Monto del presupuesto ejecutado a la fecha / Total del presupuesto del plan para la vigencia X 100.*


7. Control de cambios

No.	CAMBIOS REALIZADOS
1	Este documento sustituye el Plan de Capacitación 2023 aprobado con el radicado 20227300555903. En este documento se ajustan las actividades del plan para la vigencia 2024 (ver anexo), se actualizan los datos del diagnóstico realizado para el 2024, se ajusta el presupuesto asignado para la vigencia 2024 y se crea un capítulo referente a los indicadores del Plan.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 26/12/2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 02
		Página 9 de 9

8. Responsables de elaboración, revisión y aprobación

ELABORADO POR <i>Persona(s) responsable(s) de crear, proyectar la modificación y/o ajuste del documento</i>	APROBADO POR <i>Líder del Proceso quién debe hacer cumplir el contenido establecido en el documento</i>	REVISADO POR <i>Persona(s) de la OAP responsable(s) de verificar que el documento contenga los lineamientos establecidos</i>	AVALADO POR <i>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</i>
NOMBRE: Amanda del Pilar Alvarez Acevedo	NOMBRE: Alba Nohora Díaz Galán Adriana María Cruz Rivera	NOMBRE: Nelson Javier Velandia Castro	NOMBRE: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO: Profesional Especializado (E)	CARGO: Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano	CARGO: Profesional Universitario	CARGO: N/A
FIRMA: Electrónica	FIRMA: Electrónica	FIRMA: Electrónica	FIRMA: Acta de sesión del 18 de diciembre de 2023 Radicado: 20231700564053

El Documento 20237300569103 fue firmado electrónicamente por:	
Nelson Javier Velandia Castro	Profesional Universitario, Oficina Asesora de Planeación, ID: 79905104, nelson.velandia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 26-12-2023 16:42:25
Carlos Alfonso Gaitán Sánchez	Jefe Oficina Asesora de Planeación, Oficina Asesora de Planeación, ID: 79788044, carlos.gaitan@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 26-12-2023 16:33:59
Amanda Del Pilar Álvarez Acevedo	Profesional Especializado Código 222 Grado 19, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 63395450, amanda.alvarez@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 26-12-2023 14:14:08
Adriana María Cruz Rivera	Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, ID: 52243458, adriana.cruz@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 22-12-2023 08:03:20
Alba Nohora Díaz Galán	Coordinadora Grupo Interno de Recursos Humanos, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 40367914, alba.diaz@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 21-12-2023 18:11:06
Aurora Camila Crespo Murillo	Contratista Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 1032414317, aurora.crespo@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 21-12-2023 16:53:39
 <p>538a9d0d29050edbc0a410647d3c5d28bca74a699453e20dcd403432ae3454b2 Codigo de Verificación CV: 7ae1c</p>	