

RESOLUCIÓN No. _____ de _____ 2020

“Por la cual se aprueba el Plan Institucional de Capacitación-PIC de la Secretaría Distrital de Planeación para la vigencia 2020 - 2023”

LA SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACIÓN

En ejercicio de sus facultades legales, en especial, de las conferidas en el literal n) del artículo 4º del Decreto 016 del 10 de enero de 2013 y en la Resolución 655 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 de 2004, “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”, en el artículo 36 del Título VI, establece: “*Objetivos de la capacitación: 1. La capacitación y formación de los empleados públicos 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. (...) 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.*”.

Que mediante el Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, se creó el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del Estado, el cual establece como uno de sus componentes, el Plan Institucional de Capacitación (PIC).

Que mediante el Artículo 2.2.18.6.2 del Decreto 1083 de 2015 se establece que: «*Son objetivos de la capacitación: 1. Desarrollar y fortalecer las competencias de los empleados que le permitan el mejor desempeño y gestión en el empleo. 2. Elevar la efectividad personal, grupal y organizacional, de tal manera que se propicie el desarrollo personal e institucional. 3. Fortalecer la ética del servicio público y orientar hacia ésta la acción individual, grupal e institucional. 4. Facilitar la generación, administración y distribución del conocimiento. 5. Crear condiciones propicias para el mejoramiento y el aprendizaje organizacional a través de metodologías sistemáticas, integrales y permanentes.*».

Que mediante el Artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015 se establece que «*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*

“Por la cual se aprueba el Plan Institucional de Capacitación-PIC de la Secretaría Distrital de Planeación para la vigencia 2020 - 2023”

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».

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en mayo de 2017 actualizo el *“Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público”*, con el propósito de construir un *“Estado que reconoce al ciudadano como el centro de su accionar y al servidor público como el corazón del cambio y de la consolidación de una gestión pública moderna, eficiente, productiva, transparente y participativa”*. Y fija como ejes temáticos la Gobernanza para la Paz, la Gestión del Conocimiento y la Creación de valor público.

Que mediante la Ley 1960 de 2019 se modificó la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 estableciendo en el ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: *«g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa»*.

Que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), mediante Circular 038 del 30 de diciembre de 2019 ofrece diferentes modalidades y cursos de capacitación, Formación en Red; Sistemas Distritales de Aprendizaje y Formación y Capacitación virtual.

Que, de acuerdo con la reglamentación interna de la Secretaría Distrital de Planeación, los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleos, el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y la creación de valor público.

Que el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la SDP es cuatrienal para articularse con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, el Plan Distrital de Desarrollo (PDD), y el Plan Estratégico Institucional (PEI).

28 ENE 2020

RESOLUCIÓN No. 0148 de _____ 2020

“Por la cual se aprueba el Plan Institucional de Capacitación-PIC de la Secretaría Distrital de Planeación para la vigencia 2020 - 2023”

Que anualmente se revisan los temas y contenidos trabajados durante la vigencia para hacer los ajustes que se requieran.

Que el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 que se refiere a las Comisiones de Personal, señala en el literal h) como una de las funciones de dichas Comisiones, la de: «h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento», por lo que en consecuencia, la Comisión de Personal de la Secretaría Distrital de Planeación, previo análisis de la identificación de necesidades de capacitación, priorizó los temas para la elaboración del Plan de Capacitación, formulando las sugerencias que estimó pertinentes.

Que, en reunión de la Comisión de Personal del 28 de enero de 2020, la Dirección de Gestión Humana presentó los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación, así como también una propuesta de Plan Institucional de Capacitación y recibió las observaciones, recomendaciones y aportes para la construcción del mencionado Plan.

En mérito a lo anteriormente expuesto, la Secretaría Distrital de Planeación,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el Plan Institucional de Capacitación – PIC -, para los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Planeación, correspondiente a la vigencia 2020 – 2023, contenido en el documento anexo, el cual forma parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase,

28 ENE 2020

Dada en Bogotá, D.C., a los

ADRIANA CORDOBA ALVARADO
Secretaria Distrital de Planeación

Aprobó: Ciro González Ramírez - Subsecretario de Gestión Corporativa
Revisó: Luis Eduardo Sandoval Isdith - Director de Gestión Humana
Elaboró: Francisco Buenahora Ochoa - Profesionales Especializado

Cra. 30 N° 25 -90
pisos 5, 8,13 / SuperCade piso 2
PBX: 335 8000
www.sdp.gov.co
Código Postal: 1113111



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

www.sdp.gov.co



SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACIÓN-SDP

SUBSECRETARIA DE GESTIÓN CORPORATIVA

DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020-2023

BOGOTÁ, D.C.
2020

Cra. 30 N° 25 -90
pisos 5, 8,13 / SuperCade piso 2
PBX: 335 8000
www.sdp.gov.co
Código Postal: 1113111



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Contenido

| | | |
|-------|--|----|
| 1. | Justificación..... | 3 |
| 2. | Objetivos del Plan Institucional de Capacitación..... | 4 |
| 2.1. | Objetivos misionales, estratégicos y de gestión | 4 |
| 3. | Marco legal..... | 4 |
| 3.1 | Principios rectores..... | 4 |
| 3.2 | Normas que regulan el tema | 4 |
| 4. | Lineamientos conceptuales y pedagógico | 5 |
| 4.1 | Glosario | 6 |
| 5. | Metodología | 7 |
| 5.1 | Caracterización de la población | 7 |
| 5.1.2 | Metodología | 8 |
| 5.2 | Análisis de resultados..... | 8 |
| 5.3 | Necesidades identificadas..... | 9 |
| 5.3.1 | Necesidades..... | 9 |
| 6. | Planeación de la ejecución | 12 |
| 6.1 | Presupuesto..... | 12 |
| 6.2 | Programas de Aprendizaje Organizacional..... | 12 |
| 6.2.1 | Inducción y reinducción | 12 |
| 6.2.2 | Entrenamiento | 12 |
| 6.2.3 | Plan de acción..... | 12 |
| 7. | Seguimiento y evaluación..... | 13 |
| 7.1. | Participación de la Comisión de personal..... | 13 |
| 7.2 | Aprobación PIC..... | 13 |
| 7.3 | Indicadores | 13 |
| 7.4 | Mecanismos de socialización del PIC del Plan de acción | 14 |



1. Justificación

El ámbito laboral se caracteriza por ser un espacio de Socialización Secundario y de Educación Laboral en tanto que, en el día a día se desarrollan y fortalecen actitudes y habilidades y de otra parte, se precisa, formaliza, sistematiza y/o crean y recrean nuevos saberes.

La Secretaría Distrital de Planeación (SDP) con base en el Decreto 016 de 2013 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en el marco de la Educación Laboral y la Gestión del Conocimiento, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, el Decreto 815 de 2018 DAFP, la Ley 1960 de junio de 2019, el Plan Distrital de Desarrollo (PDD), y el Plan Estratégico Institucional (PEI) por medio del Plan Institucional de Capacitación (PIC), *promueve en los servidores públicos el desarrollo y fortalecimiento de las Competencias Laborales requeridas para el desempeño de las funciones del cargo y el logro de las metas y resultados organizacionales para la creación de valor público.*

La SDP reconoce el valor y el potencial de su Capital Humano y, promueve la sistematización, formalización y divulgación del conocimiento y la sinergia organizacional, mediante las metodologías de Aprendizaje Colaborativo y el Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), entre otras.

El proceso de Formación y Capacitación es corresponsabilidad del responsable de la Dirección de Gestión Humana (DGH), los responsables de las áreas funcionales y de soporte y del servidor público por cuanto, conjuntamente definen ¿Qué se enseña?, ¿Cómo se enseña?, su pertinencia y relevancia institucional.

En la SDP se reconoce el puesto de trabajo, la relación jefe (a) subalterno (a) y la relación entre pares, como un espacio de formación - capacitación en los saberes propios del cargo para la consecución de las metas y objetivos institucionales.

Con base en estrategias de Aprendizaje Colaborativo y las metodologías de Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) y Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), conversatorios, seminarios y talleres de carácter interno y externo y el Kiosco virtual, promueve la Gestión del Conocimiento y el desarrollo y fortalecimiento de las Competencias Funcionales y las Competencias Comportamentales

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es cuatrienal para articularse con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, el PDD y PEI. Se elaboran proyectos anuales con temas y contenidos específicos y se realiza el seguimiento y evaluación anualmente para hacer los ajustes que se requieran.

Cra. 30 N° 25 -90
pisos 5, 8,13 / SuperCade piso 2
PBX: 335 8000
www.sdp.gov.co
Código Postal: 1113111



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

2. Objetivos del Plan Institucional de Capacitación

2.1 Objetivos misionales, estratégicos y de gestión

Promover el desarrollo y fortalecimiento de las Competencias Laborales requeridas para el desempeño de las funciones del cargo y el logro de las metas y resultados organizacionales para la creación de valor público.

- i. Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de las áreas misionales, estratégicas, de apoyo y evaluación mediante la oferta de programas de capacitación, interno y externo, en las áreas y temas relevantes para la ciudad y la entidad.
- ii. Fortalecer las competencias laborales de los servidores-públicos para contribuir con la mejora del desempeño laboral.
- iii. Apoyar la consolidación y el fortalecimiento de la cultura de servicio orientada a los valores del Código de Integridad de la SDP.
- iv. Implementar como mínimo un Proyecto de Aprendizaje Colaborativo en cada una de las Subsecretarías u Oficinas para fortalecer la Gestión y Tránsito del Conocimiento.
- v. Evaluar el proceso de Enseñanza y Aprendizaje de las actividades en las que se participa.

3. Marco legal

3.1 Principios rectores

- 3.1.1. La Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.
- 3.1.2. La Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de educación superior.
- 3.1.3. La Ley 115 de 1994, Ley General de Educación.
- 3.1.4. La Ley 734 de 2002 - Código Disciplinario Único, que en su artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

3.2 Normas que regulan el tema

- 3.2.1. La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en especial en el artículo 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados



- públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.
- 3.2.2. La Ley 1064 de 2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
 - 3.2.3. El Decreto 1567 de 1998, del Gobierno Nacional por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
 - 3.2.4. El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, en particular el artículo 65, se indica que: "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"; y se conforma la Red Interinstitucional de Capacitación para empleados públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional.
 - 3.2.5. Decreto 2539 de 2005 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.
 - 3.2.6. El Decreto 4665 de 2007 por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
 - 3.2.7. Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Público.
 - 3.2.8. Circular Externa N° 100-010-2014, DAFP. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
 - 3.2.9. Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
 - 3.2.10. Circular Externa N° 100.04-2018, DAFP. Cursos virtuales del Modelo Integrado de Gestión - MIPG.
 - 3.2.11. Decreto 815 de 2018, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017.
 - 3.2.12. Ley 1960 de junio de 2019 "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"

4. Lineamientos conceptuales y pedagógico

La Formación y capacitación en la SDP se realiza desde el marco conceptual Socioconstructivista y el modelo pedagógico del Aprendizaje Significativo y la Educación de Adultos Letrados.

Cra. 30 N° 25 -90
pisos 5, 8, 13 / SuperCade piso 2
PBX: 335 8000
www.sdp.gov.co
Código Postal: 1113111



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

4.1 Glosario

Como conceptos básicos del Plan Institucional de Capacitación se destacan:

- 4.1.1. Socialización secundaria: proceso de interacción social que se da a lo largo de la vida de la persona en los diferentes espacios sociales de los que participa.
- 4.1.2. Educación Laboral: proceso de Enseñanza y Aprendizaje que se lleva a cabo de forma deliberada o no, en el ámbito laboral.
- 4.1.3. Gestión del Conocimiento: proceso mediante el cual se formaliza y sistematiza el conocimiento tácito y las experiencias, que han facilitado la consecución de las metas y resultados institucionales.
- 4.1.4. Aprendizaje Colaborativo: es un proceso de enseñanza y aprendizaje en el que, a partir de la cooperación y el consenso del equipo de trabajo y con el apoyo metodológico de la DGH, se sistematizan, formalizan, trasfiere o construyen nuevos saberes.
- 4.1.5. Proyectos de Aprendizaje en Equipo: o Aprendizaje basado en Problemas - Procesos: son metodologías que buscan a partir de la identificación de las necesidades de aprendizaje o situación problemática, formular una hipótesis de trabajo, definir, desarrollar y evaluar los objetivos y las actividades de aprendizaje, y proponer ajustes o mejoras sostenibles a procesos o temas específicos.
- 4.1.6. Comunidad de expertos: es un equipo de trabajo con amplio conocimiento en un tema particular que se reúne para atender una necesidad de aprendizaje o situación problemática y generar una acción de mejora.
- 4.1.7. Comunidades de practica: es un equipo de trabajo que se reúne para trabajar un tema específico un proponer una acción de mejora.
- 4.1.8. Educación para el trabajo y desarrollo humano. Es el conjunto de acciones educativas cuyo objeto es complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales y en general, capacitar para el desempeño de diversas actividades en áreas específicas. (Ley 1064 de 2006).
- 4.1.9. Capacitación: Actividades de Enseñanza y Aprendizaje con objetivos, metas y resultados previamente definidos.
- 4.1.10. Competencias laborales: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados las funciones inherentes a un empleo (Decreto 2539 de 2005). La competencia laboral tiene un componente funcional (conocimientos, destrezas, habilidades) y un componente comportamental (valores y actitudes) que debe demostrar el empleado público.
- 4.1.11. Competencia funcional: actividades realizadas en el cargo que se definen de acuerdo con la estructura verbo, objeto y condición.



- 4.1.12. Competencia comportamental: los valores y actitudes requeridas para el desempeño del cargo.
- 4.1.13. Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- 4.1.14. Dimensión del 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.
- 4.1.15. Dimensión del Ser: Conjunto de características personales (actitudes, valores, motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño del cargo.
- 4.1.16. Innovación: proceso de experimentación mediante los cuales se busca explorar, probar y comparar iniciativas públicas con el fin de apoyar la toma de decisiones en la creación de valor público. El proceso de innovación abarca desde las mejoras a los procesos, bienes o servicios hasta los cambios que permiten abordar desafíos públicos complejos de maneras más efectivas y eficientes. DNP 2018

5. Metodología

5.1 Caracterización de la población

De acuerdo con la información suministrada por el SIDEAP a 31 de diciembre la planta de personal de la SDP se caracteriza por:

| Planta global por cargo y sexo a 30/12/2019 | | | | | | |
|---|------------|------------------------|------------|------------|-----------|------------|
| SDP | Planta | Ocupados 30/12/2019 | Masc. | Femen. | Vacantes | Total |
| Directivo | 41 | 40 | 25 | 15 | 1 | 41 |
| Asesor | 4 | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 |
| Profesional | 365 | 351 | 174 | 177 | 14 | 365 |
| Técnico | 17 | 17 | 7 | 10 | 0 | 17 |
| Asistencial | 103 | 103 | 48 | 54 | 1 | 103 |
| Total | 530 | 515 | 255 | 260 | 16 | 530 |

| Planta temporal por cargo y sexo a 30/12/2019 | | | | | | |
|---|-----------|------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| SDP | Temporal | Ocupados 30/12/2019 | Masc. | Femen. | Vacantes | Total |
| Directivo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Asesor | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Profesional | 60 | 52 | 16 | 36 | 8 | 60 |
| Técnico | 3 | 3 | 2 | 1 | 0 | 3 |
| Asistencial | 14 | 13 | 3 | 10 | 1 | 14 |
| Total | 77 | 68 | 21 | 47 | 9 | 77 |

| Tipo de vinculación | Global | Temporal |
|---|------------|-----------|
| Carrera administrativa | 227 | 0 |
| En periodo de prueba en ascenso | 0 | 0 |
| En periodo de prueba | 5 | 0 |
| En encargo | 106 | 9 |
| En provisionalidad | 134 | 0 |
| Nombramiento ordinario | 37 | 0 |
| En periodo institucional | 1 | 0 |
| En comisión en empleo de LNR o de periodo | 4 | 0 |
| En carácter temporal | 0 | 59 |
| Vacante definitiva | 5 | 9 |
| Vacante temporal | 11 | 0 |
| Total | 530 | 77 |

5.1.2 Metodología

En la SDP el diagnóstico de necesidades de capacitación se realiza mediante el instrumento de recolección de datos A-FO-343 el cual es diligenciado por los subsecretarios con la participación de los directores y los servidores públicos de la dependencia, la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), la Evaluación a la Gestión por Dependencias realizado por la OCI, entrevistas a los servidores públicos de distintos niveles jerárquicos y dependencias y los resultados de la auditorías internas y externas.

5.2 Análisis de resultados

Cra. 30 N° 25 -90
 pisos 5, 8,13 / SuperCade piso 2
 PBX: 335 8000
www.sdp.gov.co
 Código Postal: 1113111



ALCALDÍA MAYOR
 DE BOGOTÁ D.C.

A partir del análisis de necesidades de formación y capacitación se diseñaron nueve estrategias de intervención:

- i. Capacitación presencial con entidades D.C. y Nal.
- ii. Capacitación virtual con entidades D.C. y Nal.
- iii. Capacitación externa.
- iv. *Capacitación presencial institucional.*
- v. *Capacitación institucional ¿Qué dice la SDP?*
- vi. *Capacitación institucional Escuela de Pensamiento.*
- vii. *Capacitación institucional Proyectos de aprendizaje en equipo (PAE).*
- viii. *Kiosco virtual: portal web y correo electrónico.*
- ix. *Capacitación virtual institucional.*

- ✓ A las estrategias i, ii y iii se accede por oferta de terceros.
- ✓ Las estrategias iv y ix se debe articular con la DGH para hacer el diseño y ejecución de las actividades.
- ✓ Las estrategias v, vi, vii y viii las diseña e implementa la DGH.

5.3 Necesidades identificadas

En general las necesidades temáticas de capacitación en sus áreas misionales, estratégicas, de apoyo y evaluación son *recurrentes y transversales* por cuanto el alcance institucional esta dado por el Decreto 016 de 2013. En el caso de que surja un cambio normativo que obligue a atender una temática especial, se busca apoyo en instituciones de reconocido prestigio para atenderle.

5.3.1 Necesidades

La capacitación está enmarcada dentro de los siguientes ejes transversales:

Eje Misional.

- i. Iniciación en el servicio - Inducción al puesto de trabajo, Decreto 1083 de 2015, Titulo 5, Capítulo 8, numerales 2.2.5.8.1 y 2.2.5.8.2 ss (Pág. 66).
- ii. Política Pública.
- iii. Estadística.

Cra. 30 N° 25 -90
pisos 5, 8,13 / SuperCade piso 2
PBX: 335 8000
www.sdp.gov.co
Código Postal: 1113111



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

- iv. Sistemas de georreferenciación.
- v. Marco jurídico: actualización normativa (norma urbana, APP, servicios públicos, entre otros).

Eje de Gestión.

- i. Iniciación en el servicio - Inducción al puesto de trabajo, Decreto 1083 de 2015, Título 5, Capítulo 8, numerales 2.2.5.8.1 y 2.2.5.8.2 ss (Pág. 66).
- ii. Marco jurídico: actualización normativa (CPCA, Derecho Procesal, entre otros)
- iii. Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- iv. Planeación Estratégica.
- v. NIIF.
- vi. Código de Integridad.
- vii. Código General Disciplinario, Ley 1952 de 2019.
- viii. Formación sindical.
- ix. Ofimática - Sena virtual.
- x. Redacción y ortografía.
- xi. Gestión documental.
- xii. Bilingüismo: inglés - Sena virtual.
- xiii. Teletrabajo.

Eje Comportamental:

- i. Creatividad e innovación.
- ii. Administración del tiempo.
- iii. Trabajo en equipo y comunicación.
- iv. Análisis y solución de problemas.
- v. Técnicas de negociación.

| Cronograma estimado PIC 2020 | | | |
|--|-------------------|-----------------|------------------|
| Tema | Oferente | Primer semestre | Segundo semestre |
| Política Pública. | Externa e interna | X | X |
| Marco jurídico (temas de gestión o misional) | Externa e interna | X | X |
| Ofimática Sena virtual | Sena | X | X |
| Inglés Sena virtual | Sena | X | X |

Cra. 30 N° 25 -90
pisos 5, 8,13 / SuperCade piso 2
PBX: 335 8000
www.sdp.gov.co
Código Postal: 1113111



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

| Cronograma estimado PIC 2020 | | | |
|---|-----------------------|-----------------|------------------|
| Tema | Oferente | Primer semestre | Segundo semestre |
| Software estadístico especializado | Externa - proveedores | X | X |
| SIPA | SDP | X | X |
| Creatividad e innovación | DASCD | | X |
| Teletrabajo | MINTIC | | X |
| Código General Disciplinario, Ley 1952 de 2019 | SDP | X | X |
| NIFF | Externa | X | |
| MIPG | Externa e interna | X | X |
| Código de integridad | Externa e interna | X | X |
| Ingreso al servicio público. | DASCD | X | X |
| Pensamiento de diseño | DASCD | X | X |
| Metodologías ágiles | DASCD | X | X |
| Lenguaje claro para servidores públicos de Colombia - DNP. | DNP | X | X |
| Google (garaje digital) | Externa | X | X |
| Proyectos de Aprendizaje en Equipo - transferencia del conocimiento | SDP - DGH | X | X |
| <i>Entendido</i> | SDP - DGH | X | X |
| <i>Así si... así no.</i> | SDP - DGH | X | X |
| Inducción | SDP - DGH | X | X |
| Reinducción | SDP - DGH | X | X |
| Regalías | Externa e interna | X | |
| Derechos de petición | Externa e interna | X | X |
| Acoso laboral, Ley 1010 del 2006 | SDP - OCID | X | X |

Cra. 30 N° 25 -90
 pisos 5, 8,13 / SuperCade piso 2
 PBX: 335 8000
 www.sdp.gov.co
 Código Postal: 1113111



ALCALDÍA MAYOR
 DE BOGOTÁ D.C.

6. Planeación de la ejecución

6.1 Presupuesto

El presupuesto para la vigencia de 2020 es de \$133.900.000

6.2 Programas de Aprendizaje Organizacional

De acuerdo con la Ley 1960 de 2019, se fortalecerá la estrategia de Proyectos de Aprendizaje en Equipo para ampliar la cobertura de la formación y capacitación.

6.2.1 Inducción y reintucción

La inducción y reintucción en la entidad se programa de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 y 8 del Decreto 1567 de 1998.

6.2.2 Entrenamiento

Mediante las estrategias mencionadas se lleva a cabo la formación y capacitación de los servidores públicos que incluye el entrenamiento.

6.2.3 Plan de acción

En las estrategias Capacitación presencial con entidades distritales o nacionales, Capacitación virtual con entidades distritales o nacionales y Capacitación externa se acoge la ofertada realizada por terceros de acuerdo con sus cronogramas.

Las estrategias Capacitación virtual institucional y Capacitación presencial institucional es ofertada por las dependencias de la entidad de acuerdo con su disponibilidad de tiempo y se debe articular con la DGH para hacer el diseño y ejecución de las actividades.

Las estrategias Capacitación institucional ¿Qué dice la SDP?, Capacitación institucional Escuela de Pensamiento y Capacitación institucional Proyectos de aprendizaje en equipo (PAE) y Kiosco virtual se programa, diseña e implementa por la DGH.

7. Seguimiento y evaluación

Son criterios para el monitoreo y evaluación del Plan Institucional de Capacitación de la SDP:

- i. La Evaluación a la Gestión por Dependencias realizado por la OCI; puntajes superiores a 90/100 evidencian que los servidores públicos tienen las competencias laborales
- ii. La Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) y los Acuerdos de Gestión realizado por los superiores jerárquicos y la DGH; puntajes superiores a 90/100 evidencian que los servidores públicos tienen las competencias laborales.
- iii. Mediciones de percepción del servicio interna o externa orientadas por el Código de Integridad de la SDP.
- iv. La evaluación del proceso de Enseñanza y Aprendizaje de las actividades en las que se participa.

7.1. Participación de la Comisión de personal

De acuerdo con la literal hache (h) numeral dos (2) del artículo 16 de la ley 909 de 2004, la Comisión de personal se invita a (...) "Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;(...). Para ello se convoca una reunión para presentar los resultados logrados en la vigencia anterior y las propuestas de trabajo para el periodo siguiente las cuales recogen sus recomendaciones.

En la resolución de aprobación del PIC se expresa de manera taxativa el número de acta de la reunión de la Comisión de Personal en que fue presentado el Plan Institucional de Capacitación.

7.2 Aprobación PIC

Una vez aprobado el PIC por la Comisión de Personal se elabora la respectiva resolución de aprobación para oficializarlo y divulgarlo en las diferentes dependencias.

7.3 Indicadores

Las entidades oferentes de cursos o diplomados de educación no formal evalúan el aprendizaje y expiden un certificado de «curso y aprobó» o «participo».

El servidor público que participa en ese tipo de capacitaciones, debe entregar a las DGH dentro del mes calendario siguiente a la finalización del curso el certificado expedido por la institución oferente numeral 4 A-FO 109.

Con base en los A-FO 135 y A-FO 195 se evalúa la percepción de los participantes en los cursos de capacitación.

Para tal fin se ha definido un indicador como elemento de medición, así:

| NOMBRE INDICADOR | FORMULA INDICADOR |
|---|--|
| Cumplimiento Plan de Capacitación | Número de capacitaciones ejecutadas / Numero de capacitaciones programadas * 100 |
| Evaluación de: 1. temática, 2. docente 3. aplicabilidad. | Calificación superior a 4 o bueno |

7.4 Mecanismos de socialización del PIC del Plan de acción.

En la SDP el Plan Institucional de Capacitación es enviado por el Secretario (a) de Despacho a los subsecretarios (as) para que en las reuniones de seguimiento y evaluación de sus dependencias lo presente a sus colaboradores. Adicionalmente se actualiza en el sistema Integrado de gestión del SIPA (A-LE 019) y se publica en enlace de Gestión Humana de la intranet de la entidad.