



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

GESTIÓN TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

GTH-P-05

V.7

31/01/2025



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

GTH-P-05

V.7

2025 – 01 - 31



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	5
OBJETIVO.....	6
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	6
PRINCIPIOS RECTORES.....	7
MARCO LEGAL.....	8
MARCO CONCEPTUAL.....	10
ALCANCE.....	10
INSUMOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN.....	10
METODOLOGÍA.....	10
EJES TEMÁTICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC.....	11
Eje 1 Paz total, memoria y derechos humanos.....	11
Eje 2 Territorio, vida y ambiente.....	12
Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad.....	14
Eje 4 Transformación digital y cibercultura.....	16
Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público.....	17
Eje 6 Habilidades y competencias.....	19
Contenido de la acción de capacitar.....	21
DEFINICIONES.....	24
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO).....	26
CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	26
PROGRAMA DE INDUCCIÓN.....	33
PROGRAMA DE REINDUCCIÓN:.....	35
ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO.....	35
PROGRAMA PARA GERENTES PÚBLICOS.....	35
CRONOGRAMA ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.....	37
PRESUPUESTO.....	37
INDICADORES DE GESTIÓN.....	37

Objetivo: Fortalecer las competencias de los servidores(as) del IDARTES para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, sus objetivos estratégicos, avanzar hacia el cumplimiento de la visión, así como para cerrar las brechas de aprendizaje y formación.

Alcance: Inicia con el establecimiento de actividades para ejecutarlas capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación 2025, están encaminadas y orientadas a mitigar las brechas de aprendizaje de los servidores y servidoras y promover el intercambio de conocimientos entre los mismos y finaliza con la información recolectada en la encuesta de satisfacción

Fecha de Aprobación	Responsable del Documento	Ubicación
Enero 2025	SAF -Talento Humano	https://comunicarte.idartes.gov.co/SIG/apoyo-gestion-talento-humano

HISTÓRICO DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	Enero 2019	Emisión Inicial
2	Enero 2020	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas con base en los instrumentos aplicados por la SAF - Talento Humano
3	Enero 2021	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Gestión Talento Humano
4	Enero 2022	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Talento Humano
5	Enero 2023	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Talento Humano
6	Enero 2024	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Talento Humano
7	Enero 2025	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF Talento Humano y a partir de los lineamientos dados en enero de 2025 sobre la

		armonización del plan de bienestar del DASCD en cuanto a los ejes de las actividades
--	--	--

INTRODUCCIÓN

En el marco de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, en el subcomponente de Desarrollo se encuentra la capacitación como una de las categorías que coadyuvan en la consecución de servidores(as) públicos(as) con un mayor nivel de desarrollo y compromiso; mayor productividad del Estado e incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con respecto los servicios prestados.

Así las cosas, el Plan Institucional de Capacitación del IDARTES se constituye en un elemento de vital importancia que permite disminuir las brechas de aprendizaje de los servidores y servidoras y promover el intercambio de conocimientos entre los mismos, lo cual redundará en el mejoramiento del desempeño institucional, el cumplimiento de la misión institucional, sus objetivos estratégicos y el avance hacia el cumplimiento de la visión.

Es así que, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, actualizaron los lineamientos de política referidos al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030 para servidores públicos, los cuales se orientan en seis ejes fundamentales: 1) Paz total, memoria y derechos humanos, 2) Territorio, vida y ambiente, 3) Mujeres, inclusión y diversidad, 4) Transformación digital y cibercultura, 5) Probidad, ética e identidad de lo público, 6) Habilidades y competencias; de esta manera, se procedió a la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2025, a través de un diagnóstico de necesidades por medio de una encuesta como herramienta para recolección e identificación de información, la cual evidenció temáticas importantes de formación, que buscan fortalecer el desempeño tanto individual, como colectivo, potencializando las competencias y cumplimiento organizacional de los servidores y comunicaciones oficiales dirigidas a cada unidad de gestión, con el fin de conocer aquellas más específicas.

En consecuencia, mediante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC, se busca contribuir al logro de la visión de la entidad distrital, ya que en la medida en que los servidores(as) públicos(as) participen en actividades de capacitación, se pueden aumentar los niveles de capacidad técnica, creativa, innovadora, empática y diversa de estos.

Asimismo, teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación (2023-2030) se apuesta por una visión futura del desarrollo de los principales elementos para el adiestramiento y el fortalecimiento de las competencias, habilidades y destrezas de

los servidores públicos. La visión del citado Plan es garantizar que las Entidades y Organismos del Estado estén orientados al desarrollo de los procesos de formación y capacitación dirigidos *“a la mejora continua del desempeño individual e institucional”*, así como a la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación mediante el desarrollo de competencias laborales de los servidores públicos.

De lo anterior, el principal presupuesto en el que deben estructurarse los Planes Institucionales de Capacitación es el del desarrollo de la identidad y la cultura del servicio y de una gestión pública efectiva, en el cual se identifiquen las brechas entre la formación inicial con la que llega el servidor público y lo que se espera pueda cumplir en el puesto de trabajo. De igual manera, es necesario contar con los resultados de la evaluación del desempeño para los servidores públicos que permita determinar aspectos sobre los cuales se requiere realizar un mayor énfasis tanto en la formación como el desarrollo de las habilidades.

De igual manera, de acuerdo con las premisas y elementos estructurales del componente de formación y capacitación, establecido en el citado Plan, es indispensable que las Entidades y Organismos tengan en cuenta que para cerrar las brechas se deben considerar las capacidades puntales que sean necesarias para el ejercicio de los empleos y que se deben modular y ajustar mediante los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales y en particular en el imperativo en el que se los fines esenciales del Estado y los principios de la función administrativas.

De lo anterior y teniendo en cuenta lo señalado anteriormente, a continuación, se realizará una breve descripción de los objetivos estratégicos del Plan:

OBJETIVO

Fortalecer las competencias de los servidores(as) del IDARTES para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, sus objetivos estratégicos, avanzar hacia el cumplimiento de la visión, así como para cerrar las brechas de aprendizaje y formación.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Articular las necesidades de aprendizaje organizacional con los ejes temáticos priorizados del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030, con el fin de desarrollar competencias laborales en los servidores(as) públicos(as) de forma integral.
- ✓ Promover la transferencia de saberes entre servidores(as) con el fin de fomentar la cultura del conocimiento en el IDARTES, la cual contribuya a

disminuir los problemas identificados (necesidades, retos o exigencias) en el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional.

- ✓ Desarrollar actividades de capacitación que permitan cerrar las brechas de conocimiento existentes en la Entidad, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional.

PRINCIPIOS RECTORES

De conformidad con lo establecido en el artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

Complementariedad:	La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
Integralidad:	La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
Objetividad:	La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
Participación:	Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
Prevalencia del interés de la organización:	Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
Integración a la carrera administrativa:	La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
Economía:	En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
Énfasis en la práctica:	La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.
Continuidad:	Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

MARCO LEGAL

Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública
<https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-la-Funcion-Publica-06-2003.pdf>

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”.

Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la 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.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>

Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto- ley 1567 de 1998”, compilado por el Decreto Sectorial 1083 del 2015. 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. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313>

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”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las Entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=186>

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”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6055>

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”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>

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”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20854>

El Decreto 4465 de 2007 “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores(as) públicos(as), formulado por el DAFP y la ESAP”. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27750>

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

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893>

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”.

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518>

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”.

<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69314>

Resolución 390 de 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”. http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-0602_Resolucion390_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030.

MARCO CONCEPTUAL

El Plan Institucional de Capacitación es una herramienta que promueve el acompañamiento en el proceso de comprensión, formación y apropiación de habilidades formativas y blandas que permiten hacer a las personas más idóneas para el ejercicio de sus funciones, fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades que en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado que en suma, garantiza la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. Es por lo anterior, que el talento humano se ha instituido como el corazón del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión).

De acuerdo con los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 del DAFP y la ESAP y la Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP y ESAP, las temáticas en las cuales se pueden capacitar se enmarcan en seis ejes temáticos los cuales son:

ALCANCE

Inicia con el establecimiento de actividades para ejecutarlas capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación 2025, están encaminadas y orientadas a mitigar las brechas de aprendizaje de los servidores y servidoras y promover el intercambio de conocimientos entre los mismos y finaliza con la información recolectada en la encuesta de satisfacción

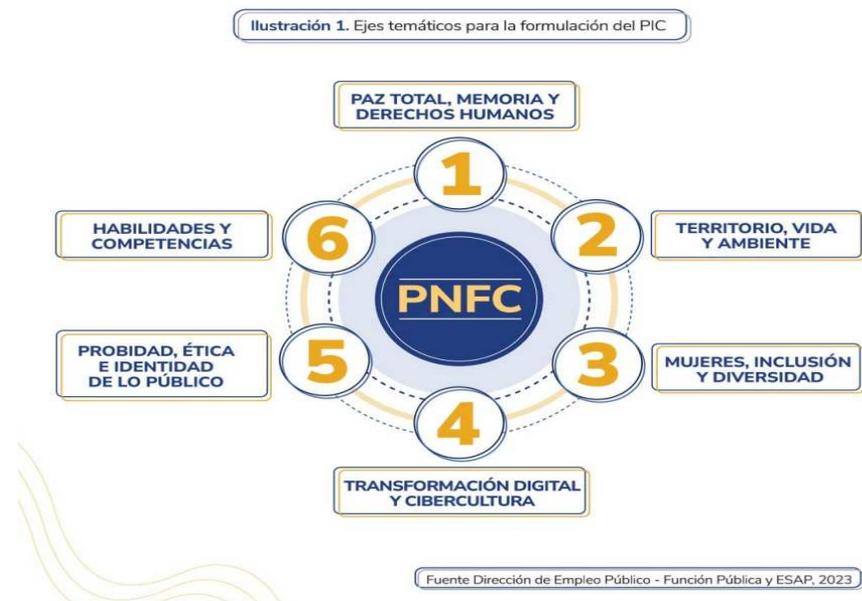
INSUMOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

- a. Plan Nacional de Formación y Capacitación (2023-2030)
- b. Aportes y sugerencias de la Comisión de Personal de fecha 29 de enero de 2025.
- c. Aportes y sugerencias de la Organización Sindical de fecha 29 de enero de 2025.
- d. Resultados de la encuesta de Identificación de necesidades aplicada en diciembre de 2025
- e. Autodiagnóstico de Talento humano del modelo Integral de Planeación y Gestión - MIPG
- f. Oferta presentada por el DASCD el 20 de enero de 2025 en la circular 001: Lineamientos planeación estratégica del talento humano 2025
- g. Informe de clima laboral aplicado en mayo de 2024

METODOLOGÍA

EJES TEMÁTICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC

Así mismo, en atención Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el Plan institucional de Capacitación, debe propender por el desarrollo de las temáticas de capacitación, enmarcadas en los seis ejes de priorización, las cuales le apuntan al óptimo perfil de servidor público:



Eje 1 Paz total, memoria y derechos humanos.

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas,

planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana. En este marco, el papel que juegan servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de la paz en una sociedad es definitivo.

De otro lado, es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.



Eje 2 Territorio, vida y ambiente.

“Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una

categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: "Territorio, vida y ambiente" es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

Es así, como se posiciona el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar esencial en la ruta que traza el Gobierno, hacia un país que se posicione como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de reordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

El territorio produce representaciones de carácter sociohistórico, mientras que la naturaleza social produce tejidos y redes. El territorio es objeto y resultado de la intervención de los agentes sociales, factor de impulso y factor explicativo del desarrollo social. Las transformaciones en la producción, el tiempo, la memoria, la noción de territorio y las interrelaciones entre las personas y las entidades son fundamentales para pensar los problemas, ahora en una era digital que reta mucho más la imaginación colectiva

Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.



Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad.

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

En este contexto, es importante tener en cuenta que cada entidad es un mundo, por lo que cada cual tendrá que identificar las fortalezas y debilidades en las que se debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente que no solo tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, sino que genere las políticas necesarias tanto para sus grupos de valor como en el talento humano, pues el

crecimiento, bienestar y desarrollo del talento humano de cada entidad es debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones.

En este sentido las acciones, planes e iniciativas que se logren construir de cara al talento humano de las entidades como de la sociedad en general en el marco de la garantía de derechos de las mujeres, las identidades diversas no hegemónicas, las poblaciones étnicas, las personas con discapacidad, las poblaciones migrantes, las y los jóvenes, las infancias, el campesinado, entre otras poblaciones-, deberán serlo a partir del enfoque de género, interseccional y diferencial, para que los alcances no sean fragmentados ni compartimentados en instituciones sino que sean integrales, reales y efectivos.

Esta mirada debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades, con el fin de dismantlar y de construir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar, sobre las mujeres, como primer referente de subordinación de lo femenino frente lo masculino

Temáticas Sugeridas

	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial. ◦ Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos. ◦ Violencias basadas en género. ◦ Decolonialidad y epistemologías. 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política. ◦ Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas. ◦ Cuidado y equidad en el marco de los derechos. ◦ Liderazgo femenino.
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes ◦ Planificación de proyectos con perspectiva de género ◦ Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz ◦ Análisis con datos desagregados ◦ Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial. 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Generar estadísticas con enfoque de género ◦ Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad) ◦ Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. ◦ Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad ◦ Mérito e inclusión y diversidad ◦ Diálogo social
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Comunicación asertiva ◦ Pensamiento crítico y estratégico ◦ Respeto por la diversidad ◦ Conciencia de las desigualdades ◦ Empatía ◦ Creatividad ◦ Apertura a los cambios 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Resolución de conflictos ◦ Resiliencia ◦ Tolerancia cero a la violencia de género ◦ Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

Eje 4 Transformación digital y cibercultura.

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.

Temáticas Sugeridas



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data.
- Desarrollo de competencias digitales

- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0, y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos

- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo

- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público.

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo es la identificación de un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, “la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive”. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor

servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

Adicionalmente, para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en las y los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia, la eficiencia y a la integridad del servicio.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

Temáticas Sugeridas

	<ul style="list-style-type: none">Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.	<ul style="list-style-type: none">Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicasComunicación asertivaValores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)Programación neurolingüística asociada al entorno público
	<ul style="list-style-type: none">Impactos psicológicos y emocionales de la violenciaVer las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)	<ul style="list-style-type: none">Identidad nacional y del servicio públicoIdentificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
	<ul style="list-style-type: none">Conocimiento crítico de los mediosAnalizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominaciónIndagar la identidad y las formas desiguales de ciudadaníaPrincipios de la Función PúblicaPolítica de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)Participación ciudadana y rendición de cuentas.Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental	<ul style="list-style-type: none">Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultadosGobierno abiertoProgramas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)IntegridadObjetividadTransparenciaHonradezImparcialidadLegalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

Eje 6 Habilidades y competencias.

“La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

El mundo se ha transformado. La globalización y digitalización han impuesto nuevos paradigmas culturales. La sociedad industrial basada en la centralización del conocimiento ha cedido su lugar a una sociedad donde los ciudadanos juegan un rol activo como productores de información y conocimiento. En la Web 1.0. y otros medios tradicionales de comunicación, el saber se compartía unidireccionalmente. La web 2.0. Ha abierto las puertas para que cualquier ciudadano, con acceso a Internet y un mínimo de competencias tecnológicas, pueda construir, compartir, crear y acceder a información como nunca en la historia reciente de la humanidad.

Temáticas Sugeridas



- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales

- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes



- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos

- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Guía referencial Iberoamericana de competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Catálogo de competencias funcionales



- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización

- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente PNF, 2023-2030

Las transformaciones digitales impactan el mundo laboral también. La nanotecnología, la inteligencia artificial, las neurociencias, los modelos de economía colaborativa -peer to peer (red de iguales o red entre pares), entre otros, traen consigo a una eliminación de antiguos empleos y a una apertura de nuevos cargos en la mayoría de los sectores económicos. La velocidad de los avances tecnológicos y culturales ejerce una presión sobre la fuerza laboral mundial. Buena parte de los conocimientos y habilidades técnicas que los trabajadores aprendieron hace 10 años, seguramente han avanzado o mudado en sus métodos y comprensiones.

Este PIC, por tanto, busca liderar en la Entidad el desarrollo de un talento humano:

- Preparado y actualizado en competencias técnicas transversales y específicos
- Adaptado a las necesidades de la sociedad del conocimiento
- En constante aprendizaje

El diseño de este PIC contempla y parte del reconocimiento de servidores(as) públicos(as) con las siguientes características:

- Son adultos laboralmente activos en el Siglo XXI, y por tanto son partícipes de la sociedad del aprendizaje, del conocimiento y la información.
- Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento o inducción.
- Tienen derecho y están obligados a participar en programas de capacitación y formación
- Están limitados en su actuar por un conjunto de arreglos normativos, tales como el manual de funciones y competencias laborales, el código único disciplinario, entre otros.

Contenido de la acción de capacitar

Los programas de aprendizaje buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencias. Es necesario aclarar el contexto de los conceptos que orientan el PIC, pues los términos que se usan nunca son neutros (aún menos en el campo de la educación) y poseen (detrás) una visión particular; una postura implícita sobre el proceso de enseñar y aprender.

En este apartado se generan comprensiones comunes sobre los conceptos de:

- a. Aprendizaje
- b. Desarrollo de Capacidades
- c. Fortalecimiento de Competencias

a. **Aprendizaje**

El pilar fundamental de la educación es el aprendizaje. El aprendizaje es un fenómeno situado con una ubicación temporal (histórica), espacial (geográfica) y estructural (en las instituciones): cualquier cambio real en el aprendizaje tiene un efecto –identificado o no- en las prácticas sociales y culturales, ya sea para perpetuarlas (reproductivas) o modificarlas (transformativas). Es un proceso profunda y sencillamente cotidiano.

En el presente PIC se concibe el aprendizaje como un conjunto de transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores(as) con su entorno social, cultural y material. La visión tradicional y solipsista del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos.

Las consecuencias prácticas de esta comprensión para la formulación del PIC y las metodologías son sustanciales. Se organizan procesos de capacitación y formación cuyos contenidos y temáticas guardan estrecha relación con la cotidianidad laboral de los servidores. Los aprendizajes que se promueven son:

- a) **Significativos:** convocan sus conocimientos previos, biografías, intereses y necesidades de sus labores diarias (de ahí la importancia de un buen diagnóstico).
- b) **Transferibles:** Tienen una aplicación práctica y efectiva en la Entidad. Nuestros programas de aprendizaje usan metodologías que favorecen la generalización del conocimiento y habilidades a otros contextos.

Se apuesta por conocimientos profundos, no inertes. Aprendizajes aplicados, no memorísticos. Transferencia de saberes, no de información.

b. Desarrollo de capacidades

El presente PIC parte del enfoque de capacidades del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y por tanto, se orienta desde los siguientes principios:

- a) **Perspectiva del potencial:** Los servidores(as) y las Entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar.
- b) **Generación de transformaciones:** se espera cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes que promuevan el empoderamiento de las Entidades y sus servidores(as).
- c) **Expertos de nosotros mismos:** Las soluciones externas promueven la apropiación interna de saberes y habilidades (baja dependencia de expertos externos)
- d) **Centrado en proceso:** Las acciones de capacitación parten de una mirada sostenida, estructurada y coherente; a largo plazo
- e) **Perspectivas colectivas, no individualistas:** El paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.

c. Fortalecimiento de Competencias

Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones. El conocimiento intelectual es solo una de nuestras facetas. Se parte de un enfoque general por competencias que propone tres dimensiones:

a) Conocimientos Saber/Saber

Formación es distinto a información. Se buscan conocimientos profundos, no superficiales. El primero, involucra un aprendizaje memorístico de información que se integra a la persona, pero que no permite una aplicación práctica y significativa en entornos fuera del proceso de aprendizaje. El segundo implica la aplicación, generalización o transferencia efectiva de la información a los retos, problemas o situaciones cotidianas en las Entidades

b) Actitudes (Saber/Ser)

Las actitudes son tendencias de comportamiento que envuelven estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas. Al respecto Ignacio Pozo (1996) señala: "Gracias a las actitudes no sólo definimos nuestra posición ante el mundo (somos del Madrid o del Barça...) sino que nos identificamos con el grupo social del que formamos parte. Las actitudes nos proporcionan una identidad social, que es muy necesaria para definirnos e identificarnos nosotros mismos. Las actitudes son nuestro D.N.I. social." (p. 9)

c) *Habilidades (Saber/Hacer)*

Las habilidades son conjuntos de destrezas que permiten adaptarse al entorno, resolver problemas y actuar efectivamente sobre el mundo. Habilidad para programar, montar bicicleta, cepillarse los dientes. Están íntimamente ligadas a la imitación y práctica reiterada. La repetición conlleva a que éstas se desenvuelvan en automático.

Se establecen, entonces, las siguientes diferenciaciones conceptuales:

- Capacidades no son lo mismo que competencias. La primera incluye a la segunda.
- Competencias no es equivalente a habilidades. La primera incluye a la segunda.
- Destrezas no es lo mismo que habilidades. La primera incluye a la segunda.
- Información es distinto a conocimiento. La primera es la base de la segunda.

¿Cómo capacitamos? (Medios y metodologías)

- *Tipos de acciones formativas*

Luego de aclarar el para qué, a quiénes, en dónde y el contenido de la acción de capacitar, se establecen los medios a través de los cuales se desarrollan, pedagógicamente hablando, las acciones de capacitación.

El DAFP reconoce tres tipos de programas de aprendizaje: Inducción (mínimo 100 horas), Entrenamiento y Capacitación (hasta 160 horas).

- *Modalidades de capacitación*
 - a) **Presencial:** Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.
 - b) **Virtual:** Proceso educativo que se desarrolla a través de una mediación tecnológica digital y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espaciotemporal.
 - c) **Mixta:** Proceso educativo que se desarrolla a través una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.

No se considera a una capacitación de carácter mixto cuando se desarrolla una capacitación predominantemente presencial, acompañada de la revisión de algún material digital. Tampoco aplica el término “mixto”, cuando se desarrolla un proceso educativo predominantemente virtual y el participante asiste ocasionalmente a un proceso presencial de sensibilización o de evaluación.

DEFINICIONES

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”* (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017).

CAPACITACIÓN: *“Se entiende por capacitación 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 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”* (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

COGNITIVISMO: teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (Belloch, 2013).

COMPETENCIAS LABORALES: las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

CONDUCTISMO: es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993).

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 (Ertmer y Newby, 1993).

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores(as) públicos(as), que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

DISEÑO INSTRUCCIONAL (ID): es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (Belloch, 2013).

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: en los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

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 (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

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) (Gobierno de Colombia, 2017).

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 (Constitución Política, 1991).

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN: de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las Entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

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.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

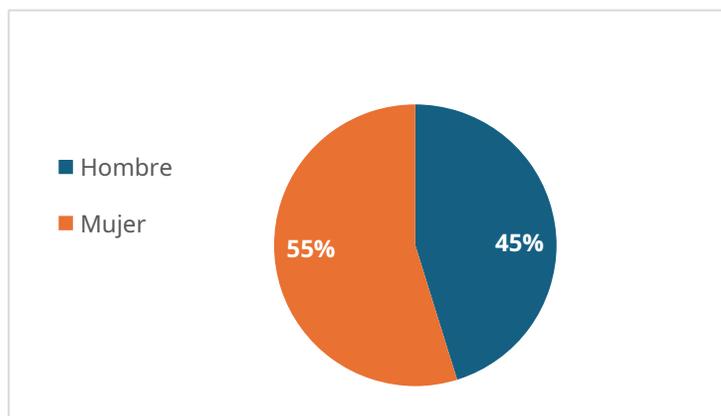
De acuerdo con lo establecido en el procedimiento para la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional se debe elaborar con base en las siguientes variables:

- Mapa estratégico institucional
- Competencias para los diferentes empleos
- Resultados de las evaluaciones del desempeño de los servidores públicos
- Líneas de acción del Plan Nacional de Formación y Capacitación vigente
- Resultados de las auditorías realizadas en la Entidad
- Necesidades de aprendizaje organizacional identificadas a partir de las mesas de trabajo adelantadas entre noviembre y diciembre del 2024
- Lineamientos dados por la Dirección General

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

A continuación, se enunciará la caracterización de la población objetivo del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025

Gráfica N°1. Variable sexo



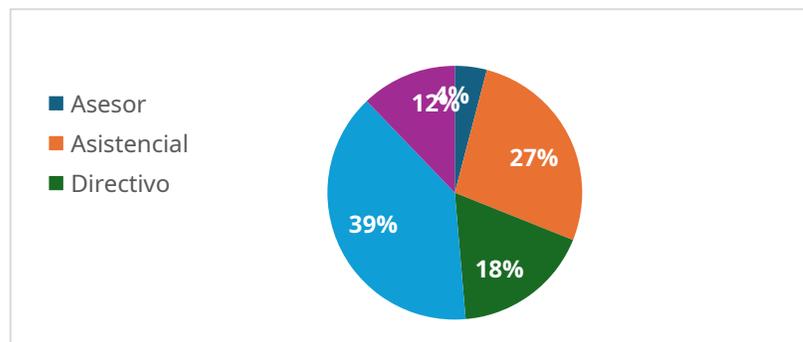
Fuente: SAF Talento Humano

Gráfica N°2. Nivel de escolaridad



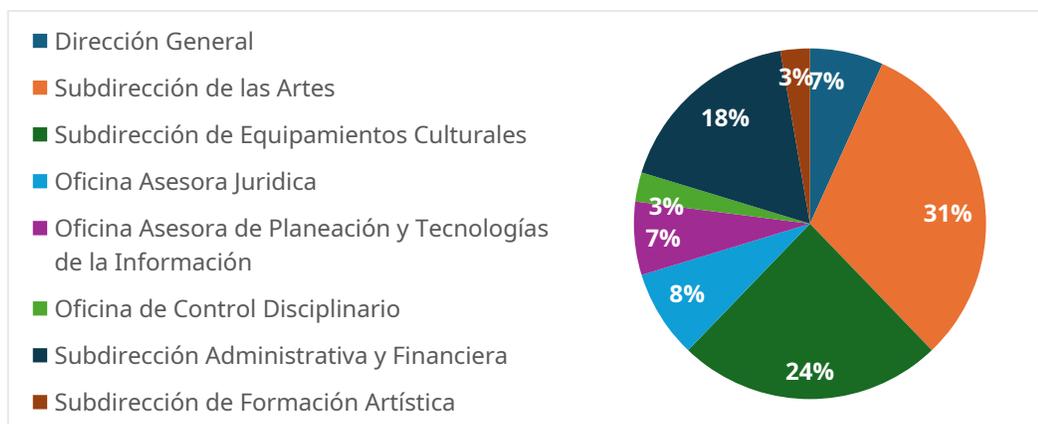
Fuente: SAF Talento Humano

Gráfica N°3. Nivel jerárquico de los funcionarios



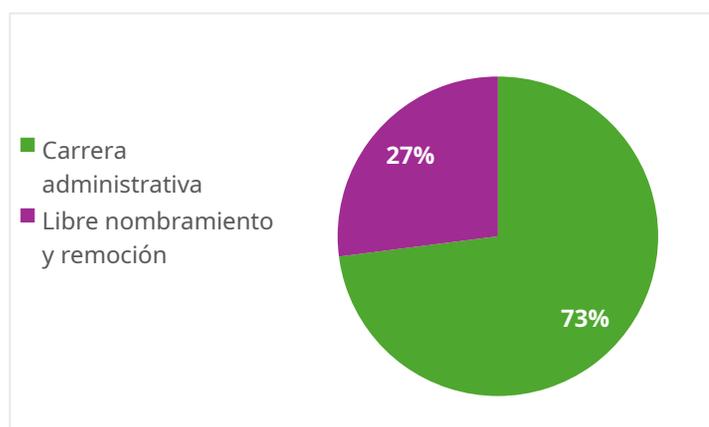
Fuente: SAF Talento Humano

Gráfica N°4. Dependencia



Fuente: SAF Talento Humano

Gráfica N°5. Naturaleza del cargo



Fuente: SAF Talento Humano

En la búsqueda del fortalecimiento institucional el Idartes formulo para la vigencia 2025, el siguiente Plan Institucional:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

Ejes	Temas	Responsable	Población objetivo	Recurso	Meta
Eje 1 Paz total, memoria y derechos humanos	GENERALES				
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño	Externos	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Construcción de indicadores	OAPTI	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Evaluación de políticas públicas	OAPTI	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación

	Promoción y protección de los derechos humanos	DASCD	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Prevención de acoso laboral y acoso sexual laboral	DASCD	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	Externos	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
Eje 2: territorio, vida y ambiente	GENERALES	Responsable	Población objetivo	Recurso	Meta
	Gestión de servicio a la ciudadanía	Relacionamiento con la Ciudadanía	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	tres jornadas de capacitación
	Flexibilidad y adaptación al cambio	Talento Humano	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Lenguaje claro y comprensible	Externos	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Comunicación asertiva y no violenta.	Talento Humano	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Uso de los espacios	Servicios Generales	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	SST	SST	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Diez jornadas de capacitación
	Gestión ambiental	OAPTI	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
Eje 3: mujeres, inclusión y diversidad	GENERALES	Responsable	Población objetivo	Recurso	Meta
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.	Externos	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Resolución de conflictos	DASCD	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Lenguaje incluyente	DASCD	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Enfoque diferencial y territorial	Subdirección de las Artes	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Cinco jornadas de capacitación
	Sala amiga de lactancia	Talento humano	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
Eje 4: transformación digital y cibercultura	GENERALES	Responsable	Población objetivo	Recurso	Meta
	Big Data	DASCD	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Seguridad digital - MSPI	OAPTI	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una Jornada de capacitación
	Manejo del tiempo	Talento Humano - DASCD	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Trabajo en equipo	Talento Humano	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Metodologías ágiles	OAPTI	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación

	Herramientas colaborativas de Google	OAPTI	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Sistemas de información	OAPTI	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Mesa de servicios de TI	OAPTI	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Ofimática	OAPTI	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	FOCALIZADAS	Responsable	Población objetivo	Recurso	Meta
	SICAPITAL	OAPTI	Almacén	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Comunicación estratégica para el sector cultura (Comunicaciones)	Externos	comunicaciones	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
Eje 5: Probidad, ética de lo público	GENERALES	Responsable	Población objetivo	Recurso	Meta
	Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET)	DAFP	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Principios de la Función Pública	DAFP	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Subdirección de Formación Artística	SFA	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Realizar tres jornadas de capacitación
	Presuntos actos de corrupción	Dirección Distrital de Asuntos disciplinarios de la secretaría jurídica	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Conflictos de interés		Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Incurción en inhabilidades o incompatibilidades		Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Prevención en la incurción en faltas disciplinarias	OCDI	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Gobierno abierto	Externos	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Actualizaciones normativas a los servidores públicos	DAFP	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Manual de funciones y competencias laborales	Talento Humano	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Código de Integridad	Talento Humano	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Manual de contratación y normatividad	OAJ	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Decreto 092 de 2017	OAJ	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Supervisión de contratos	OAJ	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Prevención del daño	OAJ	Funcionarios y	Gestión	Una jornada de

	antijurídico		contratistas	propia	capacitación
	Propiedad intelectual	OAJ	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	FOCALIZADAS	Responsable	Población objetivo	Recurso	Meta
	Gestores de integridad	Talento Humano	Gestores de integridad	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Manual de técnica normativa	Externos SJD	OAJ	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Publicaciones de actos administrativos	Externos SJD	OAJ	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Manejo de SIPROWEB y EKOGUI	Externos	OAJ	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Actualización normativa de la defensa judicial	Externos	OAJ	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Actualización normativa en contratación estatal	Externos	OAJ	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
	Comisión de personal	Talento Humano - DASC	Comisión de personal	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Ingreso al Servicio Público	Talento Humano DASC	Funcionarios	Gestión Propia	Gestionar (1) capacitación
	Actualización de la ley disciplinaria	Dirección Distrital de Asuntos disciplinarios a través de la personería Distrital	OCDI	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
Eje 6: habilidades y competencias	GENERALES	Responsable	Población objetivo	Recurso	Meta
	Solución de problemas	Talento Humano	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Inteligencia emocional	Talento Humano - DASC	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Liderazgo efectivo	Talento Humano	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Gestión documental	Gestión Documental	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Cinco jornadas de capacitación
	Proyectos de inversión	OAPTI	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	MIPG (Gestión de riesgos (identificación de riesgos y diseños de controles), indicadores, SIG de pandora, participación ciudadana)	OAPTI	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Tres jornadas de capacitación
	Plataforma estratégica	OAPTI	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
	Planes de mejoramiento	OAPTI	Funcionarios y	Gestión	Una jornada de

(OAPTI y CI)		contratistas	propia	capacitación
Política de gestión estadística	OAPTI	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
SECOP II	OAJ	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Dos jornadas de capacitación
Capacitación en Manual de Imagen	Comunicaciones	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
Autorización de temas de los voceros (cuando hablan los voceros, cómo deben manifestarse y postura).	Comunicaciones	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
Derechos sindicales	Sindicato	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
Mapa de aseguramiento	Secretaría General de la Alcaldía - Control Interno	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
Líneas de defensa	Secretaría General de la Alcaldía - Control Interno	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
Atención al cliente	Gestionar - Talento Humano	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
Acciones correctivas y preventivas para mitigar pérdidas y daño de los bienes	Almacén	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
Gestión financiera	SAF Tesorería	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Una jornada de capacitación
Inteligencia artificial generativa	DASCD	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
Visualización de datos	DASCD	Funcionarios y contratistas	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
Lenguas extranjeras	Externos	Funcionarios y contratistas	Con recurso	Gestionar (1) capacitación
FOCALIZADAS	Responsable	Población objetivo	Recurso	Meta
Competencias comportamentales	Talento Humano - DASCD	Funcionarios	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
Evaluación del Desempeño Laboral	Talento Humano DASCD	Funcionarios	Gestión propia	Una jornada de capacitación
Acuerdos de Gestión	Talento Humano DASCD	Funcionarios	Gestión propia	Una jornada de capacitación
Gestión emocional	Talento Humano - DASCD	Relacionamiento con la ciudadanía	Gestión propia	Una jornada de capacitación

Lengua de señas	Externos	Relacionamiento con la ciudadanía	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
Intervención en crisis	Talento Humano	Relacionamiento con la ciudadanía	Gestión propia	Una jornada de capacitación
Manejo eficiente y efectivo del tiempo	Talento Humano - DASCD	Gestión documental	Gestión propia	Una jornada de capacitación
Temas técnicos	Externos	Técnicos escenarios	Con recurso	Gestionar (1) capacitación
Micro procesos de contratación persona jurídica y natural (referente modificaciones) etc.	OAJ	SFA	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
Procesos de selección Ley 80 del 93, mínima cuantía y subasta	OAJ	SFA	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
Procesos y procedimientos contratación convenios de asociación	OAJ	SFA	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
Compra en bolsa mercantil	OAJ	SFA	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación
Contabilidad y Presupuesto	Externos	Contabilidad y presupuesto	Gestión propia	Gestionar (1) capacitación

PROGRAMA DE INDUCCIÓN

La inducción, como el proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los veinte días hábiles siguientes a su vinculación, cuenta con cinco (5) objetivos, los cuales se describen más adelante.

La estrategia de abordaje de los nuevos servidores(as) públicos(as) en su proceso de inducción, tiene varios componentes entre los cuales se encuentran, carta de bienvenida y plan padrino (asignación de otro servidor para que acompañe el proceso de adaptación del nuevo servidor público a la Entidad) y el curso virtual de Ingreso al Servicio Público, disponible en la plataforma de aprendizaje organizacional PAO del DASCD.

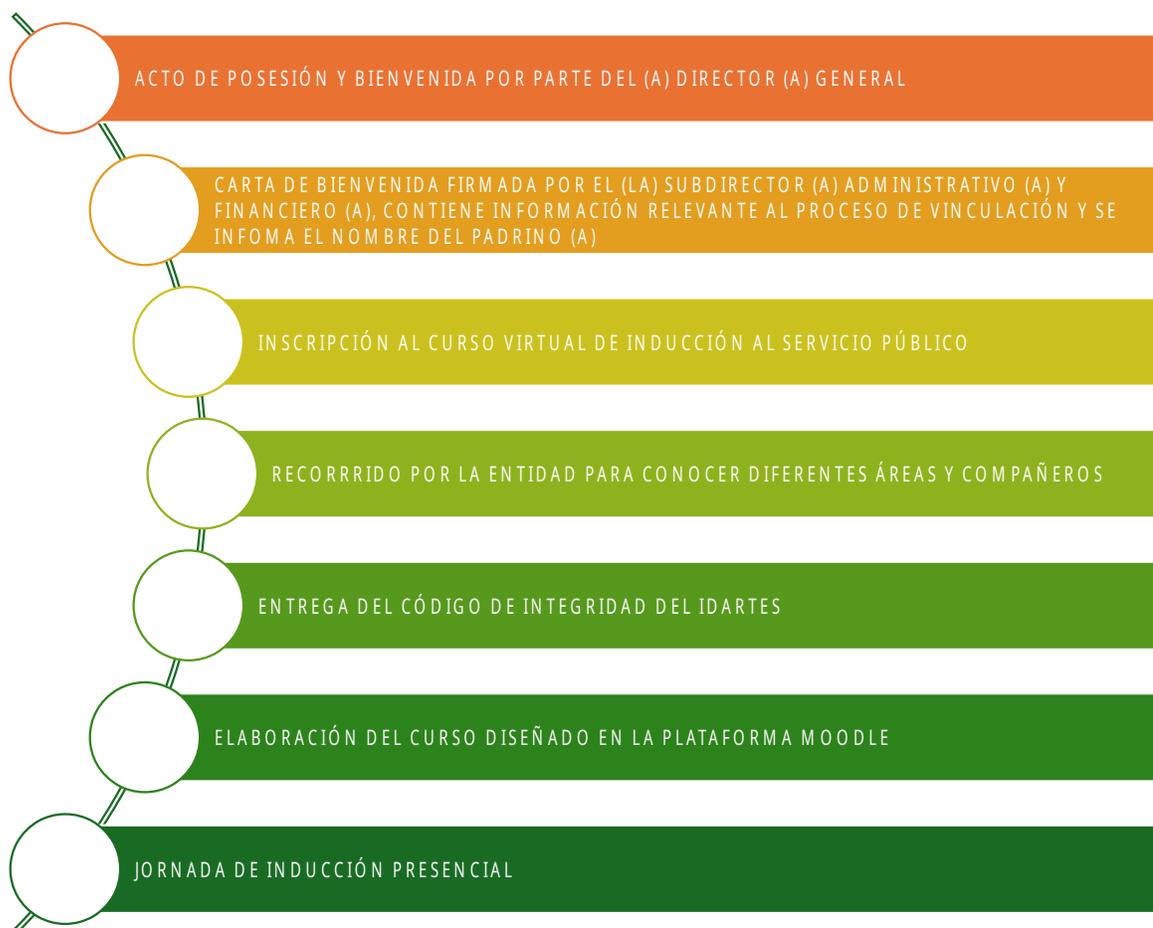
Los objetivos de la inducción son los siguientes:

- Iniciar la integración del servidor(a) a al organismo distrital, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.

- Instruirlo acerca de la misión del IDARTES y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores(as) públicos(as).
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la Entidad

Es importante señalar que, en el proceso de inducción del nuevo servidor público, si bien la responsabilidad es de Talento Humano, existen más implicados en el éxito de esta, tales como el jefe inmediato y los compañeros de área del nuevo servidor, quiénes juegan un papel clave en la integración de éste a la cultura organizacional.

Las actividades que se desarrollan en el marco del proceso de inducción son las siguientes:



PROGRAMA DE REINDUCCIÓN:

El Proceso de Reinducción, por su parte, está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios o necesidades en materia de:

- Organización del Estado y de sus funciones
- Reorientación de la misión institucional, funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo
- Sistema de valores de la Entidad
- Prevención y supresión de la corrupción
- Modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores(as) públicos(as)
- Nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos (situaciones administrativas)

Para la vigencia 2025 se promoverá la realización del curso virtual de inducción en la plataforma Moodle

ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

El entrenamiento en el puesto de trabajo es responsabilidad del proceso al cual se vincula el nuevo servidor(a) público(a). No obstante, el proceso del Gestión del Talento Humano apoyará todo lo necesario para llevarlo a cabo.

Para tal fin, se tiene a disposición de todos los procesos el formato de acta de entrenamiento en el puesto de trabajo, el cual se constituye en una guía para adelantar las actividades de entrenamiento y a su vez, en el mecanismo a través del cual se registran las actividades desarrolladas para entrenar al nuevo funcionario este proceso se realizará con un plazo máximo de 2 meses una vez ingresado el personal

PROGRAMA PARA GERENTES PÚBLICOS

Considerando lo señalado por el DAFP, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) ha venido desarrollando una oferta de formación y capacitación que se encuentra consolidada a través del Aula del Saber Distrital que constituye una apuesta por el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos del Distrito Capital de forma planeada, estructurada estratégicamente con visión de mediano y largo plazo en el marco de la Política Pública Distrital para la Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030.

En tal sentido, en consonancia con lo previsto en el artículo 2.2.13.1.4 del Decreto Nacional 1083 de 2015 que prevé el desarrollo de acciones de capacitación y desarrollo de los gerentes públicos orientadas al fortalecimiento de sus competencias gerenciales

y, considerando además que en el Distrito Capital se ha previsto el despliegue de acciones asociadas tanto a la evaluación de competencias comunes y directivas de que trata el Decreto Nacional 815 de 2018, incorporado en el Decreto Sectorial 1083 de 2015 a los candidatos a empleos de naturaleza gerencial y, que a través de los acuerdos de gestión se monitorea su desarrollo en la prestación del servicio y en el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales y legales, se considera necesario avanzar en procesos de formación y/o capacitación enfocados en el fortalecimiento de las competencias de los gerentes públicos distritales.

De lo anterior, se realiza con el propósito de definir rutas de conocimiento coherentes con las necesidades de los gerentes públicos y, respecto de la cual podrían considerarse los siguientes:

Competencias Comportamentales para Directivos:

<https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/curso/1939>.

Pensamiento Sistémico: <https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/curso/2059>.

Alineación Estratégica: <https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/curso/2064>.

Liderazgo en Escenarios de Cambio:

<https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/curso/2069>.

Empoderamiento de las mujeres en cargos directivos:

<https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/curso/2009>.

Transformación Creativa del Conflicto:

<https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/curso/1943>.

Tendencias de Innovación, un super mercado de ideas para innovar:

<https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/curso/1941>.

Design Thinking - Pensamiento de Diseño:

<https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/curso/1974>.

Agility - Metodologías Ágiles:

<https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/curso/1975>.

En todo caso, cada entidad u organismo distrital podrá determinar según necesidades institucionales, la oferta de formación pertinente y adecuada para gestionar las

competencias de sus gerentes públicos y a la que se puede acceder a través del siguiente link: <https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/>

CRONOGRAMA ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación se presentará para revisión y aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en enero de 2025.

Las fechas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través una estrategia de comunicación dirigida a los servidores y están sujetas a las alianzas y compromisos contractuales del primer trimestre del 2025.

El plan Institucional de Capacitación del Idartes para la vigencia 2025, podrá ser ajustado dependiendo de las necesidades de capacitación, los presupuestos y situaciones administrativas

PRESUPUESTO

Para la realización de cursos de capacitación se cuenta con un presupuesto para la vigencia 2025 de Cincuenta y Seis Millones cuatrocientos treinta mil Pesos Mcte \$56.430.000

INDICADORES DE GESTIÓN

Reflejan el logro de los atributos del producto que satisface las necesidades, deseos y demandas de los usuarios. La eficacia se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Permite valorar si los objetivos programados se cumplieron y la cobertura. Los indicadores de eficacia permiten medir los resultados del PIC y de los proyectos de aprendizaje en equipo.

Teniendo en cuenta lo anterior, se evaluará la eficacia a través del indicador: ejecución de capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación; el cual, mide el número de capacitaciones ejecutadas en el PIC sobre aquellas que fueron programadas, monitoreando el cumplimiento mediante el seguimiento a cada una de las capacitaciones realizadas

SEGUIMIENTO:

Se desarrolla mediante de la siguiente manera:

1. Reunión mensual de seguimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (acta de reunión)

2. Informe mensual de seguimiento proyecto 8006
3. Diligenciamiento del Plan de Acción Integral a cargo de la OAPTI, matriz denominada "6.PIC-Capacitación", el cual tiene como objetivo realizar el seguimiento a la ejecución del mismo para la vigencia 2025.

EVALUACIÓN:

1. Encuesta de Satisfacción de Plan Institucional de Capacitación
2. Recolección de la información a través del seguimiento mensual realizado.
3. Analizamos los datos con el fin de implementar mejoras al plan en caso de requerirse
4. En el mes de enero de 2026 realizamos la presentación de la ejecución del Plan de Anual de Vacantes al Comité Institucional de Gestión y Desempeño en enero de 2026.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS REALIZADOS
1	2019-01-29	Emisión Inicial
2	2020-01-31	Se el plan de acuerdo con las necesidades identificadas con base en los instrumentos aplicados por el área de Talento Humano
3	2021-01-21	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Gestión Talento Humano
4	2022-01-28	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Gestión Talento Humano
5	2023-01-25	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Gestión Talento Humano
6	2023-01-25	Sin Observacion
7	2025-01-31	En cumplimiento de las disposiciones del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), mediante la Circular Externa sobre los Lineamientos de Planeación Estratégica del Talento Humano para la vigencia 2025, así como los Anexos de Capacitación, Bienestar, Previsión de Talento Humano, Plan Anual de Vacantes y SST, con el propósito de orientar la articulación de las estrategias institucionales de talento humano en el Distrito, en la implementación de su Plan INSTITUCIONAL de Capacitación - PIC - que hace parte del Plan Estratégico de Talento Humano que deben aprobar y publicar antes del 31 de enero de cada vigencia.

CONTROL DE APROBACIÓN

ESTADO	FECHA	NOMBRE	CARGO
ELABORÓ	2025-01-31	ADRIANA MARIA PATIÑO CARRERA	ENLACE MIPG
REVISÓ	2025-01-31	SANDRA ESPERANZA AVILA PEREZ	REFERENTE MIPG
APROBÓ	2025-01-31	ANDRES FELIPE ALBARRACIN RODRIGUEZ	LIDER DE PROCESO
AVALÓ	2025-01-31	DANIEL SANCHEZ ROJAS	JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

COLABORADORES

NOMBRE

ROXANA CAROLINA MONTERROSA DOMINGUEZ