

“Por la cual se adiciona el Plan Institucional de Capacitación para el periodo 2021 - 2022 para los Empleados Públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte, adoptado mediante Resolución 050 del 31 de enero de 2021”

**LA DIRECTORA GENERAL DEL
INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE**

En uso de sus facultades legales y estatutarias en especial las que le confiere la Resolución 006 de 2017 de la Junta Directiva del IDRD, la Resolución 788 de 2019, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, *“por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*, establece en el literal c) de su Artículo 3º, que con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación, de manera conjunta con la Comisión de Personal, la cual vigilará adicionalmente su desempeño.

Que bajo estos preceptos establecidos por el DAFP, el objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad en la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le sean propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de las competencias y capacidades específicas de los empleados públicos en las entidades.

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que las unidades de personal de las Entidades Públicas deben formular los planes y programas de capacitación para lograr el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el Decreto 1083 de 2015 en el cual compila las normas reglamentadas preexistentes del sector Función Pública; el cual estipula en su artículo 2.2.9.1. *“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”*.

Que mediante Resolución 051 de 2021, se adoptó el Plan Institucional de Capacitación para el periodo 2021 – 2022 para los Empleados Públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte y se reglamentó su ejecución.

Que en el Parágrafo del Artículo 1 de la citada Resolución, se estableció que: *“El temario establecido en el Plan Institucional de Capacitación, podrá ser modificado o actualizado por las dependencias y áreas internas de trabajo, previa solicitud al Área Talento Humano del IDRD, de acuerdo con los cambios que puedan suscitarse”*.

Que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital expidió la Circular 02 del 21 de enero de 2022, mediante la cual imparte lineamientos para la integración del Plan Estratégico de Talento Humano, la cual hace parte integral del presente Acto Administrativo.

Que es procedente actualizar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021 – 2022, conforme a las necesidades detectadas que se presentaron durante el último año.

Que el Instituto Distrital de Recreación y Deporte, mediante Resolución 263 del 13 de abril de 2021, conformó la Comisión de Personal para un período de dos (2) años, organismo que de

“Por la cual se adiciona el Plan Institucional de Capacitación para el periodo 2021 - 2022 para los Empleados Públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte, adoptado mediante Resolución 050 del 31 de enero de 2021”

acuerdo con el literal h) del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, deberá *“Participar en la elaboración del plan de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”*. Que la Comisión de Personal del IDRD, revisó el temario propuesto para la actualización del Plan Institucional de Capacitación 2021 - 2022, de acuerdo con la identificación de las necesidades planteadas, según consta en el Acta N.º 146 del 26 de enero de 2022.

Que el presente Plan Institucional de Capacitación, hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2021 – 2022.

Que se hace necesario adicionar el Plan Institucional de Capacitación para el periodo 2021 - 2022, el cual aplicará a los empleados públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adicionar el Plan Institucional de Capacitación 2021-2022, que hace parte integral del presente acto administrativo, orientado a todos los funcionarios del Instituto Distrital de Recreación y Deporte, conforme a las necesidades detectadas para esta vigencia.

ARTÍCULO 2. Para el cumplimiento y ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación, se destinarán los recursos asignados al rubro de capacitación para el año 2022, determinado en el Plan Anual de Adquisiciones de la Entidad, sin que ello implique comprometer vigencias futuras.

ARTÍCULO 3. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal del IDRD, participará activamente en la evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación.

ARTÍCULO 4. La coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación adicionado mediante la presente Resolución, a través de la Dirección General, la Subdirección Administrativa y Financiera y el Área de Desarrollo Humano del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, y su ejecución y modificación estará sujeto al presupuesto asignado y la adjudicación del proceso contractual.

ARTÍCULO 5. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y modifica en lo pertinente la Resolución 050 del 31 de enero de 2021, la cual continúa vigente.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los **27 días del mes de enero del 2022**



BLANCA INÉS DURÁN HERNÁNDEZ
Directora General

Proyectó: Sandra J. Vega Díaz – Profesional Especializado Código 222 Grado 06 (E) – Área Desarrollo Humano
Revisó: Margarita Rosa Álvarez Llinás – Profesional Especializado Código 222 Grado 07 - Área Desarrollo Humano
Aprobó: Yadima Díaz Ochoa – Profesional Especializado Código 222 Grado 11 Área Talento Humano
Vo.Bo.: Héctor Elpidio Corredor Iguá – Subdirector Administrativo y Financiero
Sandra Jaber Martínez – Secretaria General

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para el periodo 2021 - 2022 para los Empleados Públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte y se reglamenta su ejecución”

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE

En uso de sus facultades legales y estatutarias en especial las que le confiere la Resolución 006 de 2017 de la Junta Directiva del IDRD, la Resolución 788 de 2019, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, *“por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*, establece en el literal c) de su Artículo 3º, que con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación, de manera conjunta con la Comisión de Personal, la cual vigilará adicionalmente su desempeño.

Que bajo estos preceptos establecidos por el DAFP, el objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad en la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le sean propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de las competencias y capacidades específicas de los empleados públicos en las entidades.

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que las unidades de personal de las Entidades Públicas deben formular los planes y programas de capacitación para lograr el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el Decreto 1083 de 2015 en el cual compila las normas reglamentadas preexistentes del sector Función Pública; el cual estipula en su artículo 2.2.9.1. *“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”*.

Que la Comisión de Personal del IDRD para el periodo 2019 – 2021, revisó el temario propuesto para el Plan Institucional de Capacitación 2021 - 2022, de acuerdo con la identificación de las necesidades planteadas por las dependencias y áreas internas de trabajo de la Entidad en los Proyectos de Aprendizaje en Equipos, según consta en el Acta No.135 del 28 de enero de 2021.

Que se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación para el periodo 2021 - 2022, el cual aplicará a los empleados públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación descrito en el Anexo Técnico

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para el periodo 2021 - 2022 para los Empleados Públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte y se reglamenta su ejecución”

1 que hace parte integral del presente acto administrativo, orientado a todos los funcionarios del Instituto Distrital de Recreación y Deporte, para el período 2021 - 2022.

PARÁGRAFO: El temario establecido en el Plan Institucional de Capacitación, podrá ser modificado o actualizado por las dependencias y áreas internas de trabajo, previa solicitud al Área Talento Humano del IDR, de acuerdo con los cambios que puedan suscitarse dentro del plazo establecido para su ejecución, en cumplimiento de las metas institucionales que así lo requieran.

ARTÍCULO 2. Para el cumplimiento y ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación, se destinarán los recursos asignados al rubro de capacitación para cada una de las anualidades (2021 - 2022) determinados en el Plan Anual de Adquisiciones de la Entidad, sin que ello implique comprometer vigencias futuras.

ARTÍCULO 3. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal del IDR, participará activamente en la evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación.

ARTÍCULO 4. La coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación adoptado mediante la presente Resolución, a través de la Dirección General, la Subdirección Administrativa y Financiera y el Área de Desarrollo Humano del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR, y su ejecución y modificación estará sujeto al presupuesto asignado y la adjudicación del proceso contractual, así como las ofertas que sean presentadas por terceros.

ARTÍCULO 5. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los **29 días del mes de enero del 2021.**



BLANCA INÉS DURÁN HERNÁNDEZ
Directora General

Proyectó: Carol Andrea Rincón Rodríguez – Profesional Especializado Código 222 Grado 06 – Área Desarrollo Humano
Revisó: Margarita Rosa Álvarez Llinás – Profesional Especializado Código 222 Grado 07 - Área Desarrollo Humano
Aprobó: Yadima Díaz Ochoa – Profesional Especializado Código 222 Grado 11 Área Talento Humano
Vo.Bo.: Héctor Elpidio Corredor Igua – Subdirector Administrativo y Financiero
Sandra Jaber Martínez – Secretaria General



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Gestión de Talento Humano

2021 - 2022



INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE IDR

BLANCA INÉS DURÁN HERNÁNDEZ
Directora General

SANDRA JABER MARTÍNEZ
Secretaria General

HECTOR ELPIDIO CORREDOR IGUA
Subdirector Administrativo y Financiero

YADIMA DÍAZ OCHOA
Profesional Especializada 222- 11
Área Talento Humano

Enero de 2021



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	NUESTRA ENTIDAD	4
2.1	Misión	4
2.2	Visión	4
2.3	Objetivos Estratégicos	4
2.4	Organigrama	5
2.5	Mapa de Procesos	6
2.6	Valores Organizacionales	6
3.	OBJETIVOS	7
3.1	Objetivo Estratégico	7
3.2	Objetivos de Gestión	7
4.	MARCO LEGAL	7
4.1	Principios Rectores	7
4.2	Normas que regulan el tema	8
5.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	12
5.1	Marco Conceptual	12
5.2	Enfoque pedagógico	18
5.3	Glosario.....	19
6.	METODOLOGÍA.....	21
6.1	Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.....	22
6.1.1	Caracterización de la Población	22
6.1.2	Instrumentos de Recolección de Datos	26
6.1.3	Técnicas y Herramientas usadas.....	27
6.1.4	Insumos Utilizados.....	27
6.1.5	Necesidades identificadas	27
6.1.5.1	Proyectos de aprendizaje en equipo.....	27
6.1.5.2	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	30
6.1.5.3	Criterios Diferenciales - Política de Servicio al Ciudadano	31
6.1.5.4	Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024	31



6.1.5.5	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2024	31
6.1.5.6	Oferta de Capacitación Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASC 2021	31
7.	PLANEACIÓN Y EJECUCIÓN	32
7.1	Presupuesto	32
7.2	Programas de Aprendizaje Organizacional	32
7.2.1	Inducción – Reinducción	32
7.2.2	Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	33
7.2.3	Capacitación	34
7.3	Indicadores	35
7.4	Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2021	36

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, es un proceso de carácter estratégico organizado y sistemático, a través del cual se pretende plasmar las necesidades de formación y capacitación del talento humano, con el fin de desarrollar conocimientos, competencias y habilidades específicas relativas al trabajo, buscando el mejoramiento de procesos y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas institucionales.

El PIC permite definir las condiciones, etapas, métodos y recursos que deben establecerse para el desarrollo de actividades enfocadas a la integración del servidor a la organización, el incremento y sostenimiento de su eficiencia, la gestión de la entidad y su crecimiento personal y laboral.

2. NUESTRA ENTIDAD

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD) fue creado mediante el Acuerdo 04 de 1978 del Concejo de Bogotá. Es un establecimiento público descentralizado, con Personería Jurídica, autonomía administrativa y Patrimonio independiente adscrito a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, y sujeto a las normas del derecho público.

2.1 Misión

Generar y fomentar espacios para la recreación, el deporte, la actividad física y la sostenibilidad de los parques y escenarios, mejorando la calidad de vida, el sentido de pertenencia y la felicidad de los habitantes de Bogotá D.C.

2.2 Visión

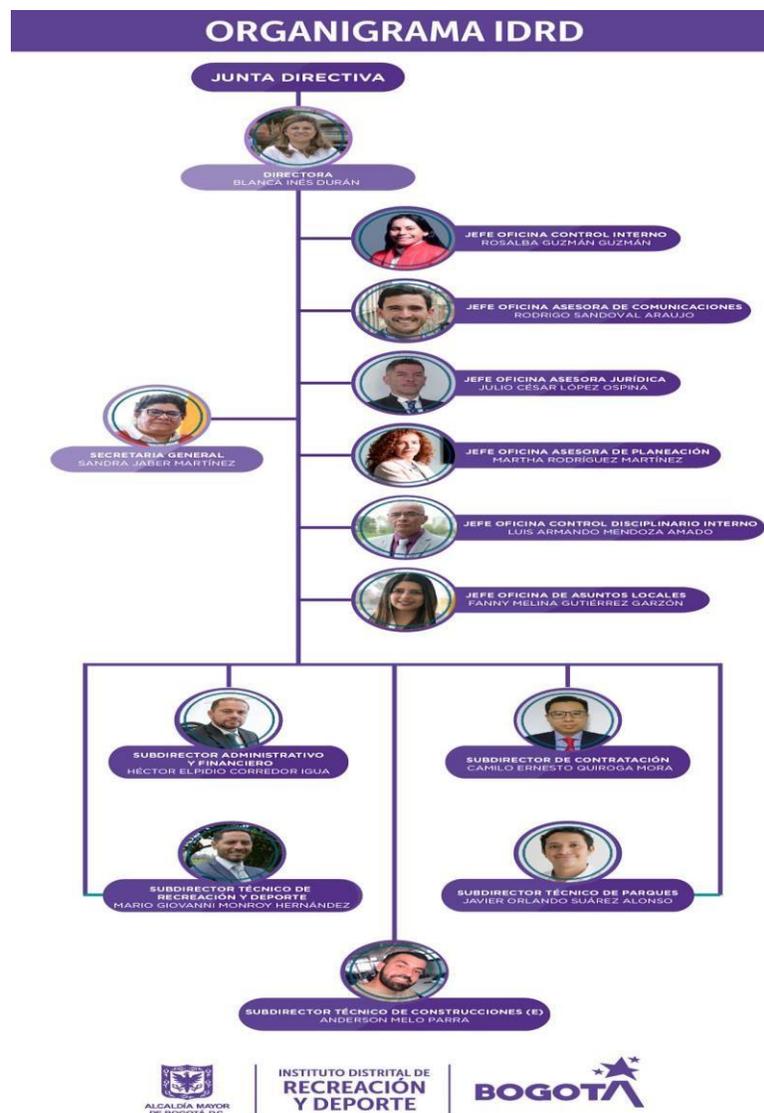
El IDRD, en el año 2020, habrá generado cambios comportamentales en beneficio de la población de Bogotá D.C. y será líder en el desarrollo de innovadores programas recreativos y deportivos y en la oferta de parques y escenarios, con altos estándares de calidad, apoyado en una eficiente gestión institucional.

2.3 Objetivos Estratégicos

- Mejorar la cobertura y las condiciones de infraestructura de los parques y escenarios para el uso y disfrute de la población de Bogotá D.C.

- Impulsar la participación activa de los habitantes de Bogotá en los servicios recreativos y deportivos ofrecidos por la entidad, fomentando el buen uso y aprovechamiento del tiempo libre.
- Apoyar el desarrollo de procesos deportivos de masificación, iniciación, talento y reserva y alto rendimiento que permita el relevo generacional del deporte en el distrito capital.
- Fortalecer la eficiencia administrativa como eje del desarrollo de la entidad.

2.4 Organigrama



2.5 Mapa de Procesos



2.6 Valores Organizacionales

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRDR, mediante Resolución 105 de 2019 adopta el Código de Integridad del Servicio Público y Buen Gobierno Distrital, el cual define los siguientes valores que deben caracterizar a los servidores públicos del IDRDR:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Estratégico

Afianzar los conocimientos, competencias, habilidades y las destrezas de los servidores públicos del IDRD, en el área de desempeño, brindando herramientas de formación y capacitación, contribuyendo al cumplimiento de la misión y la visión institucional, así como, en la consolidación de una cultura del servicio y gestión integra a través del autoaprendizaje.

3.2 Objetivos de Gestión

- Capacitar y entrenar a los servidores públicos de la entidad a través de los procesos de inducción y reinducción, según el marco legal vigente, con el propósito de integrarlos a la cultura organizacional.
- Involucrar a los funcionarios en procesos de aprendizaje a fin de integrar los saberes aprendidos en el que hacer laboral y personal.
- Actualizar oportunamente a los servidores públicos en temas indispensables para el desarrollo de las funciones asignadas a cada empleo.

4. MARCO LEGAL

4.1 Principios Rectores¹

De conformidad con lo establecido en el 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.

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

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

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

4.2 Normas que regulan el tema

Norma	Descripción	Consulta
Artículo 54 de la Constitución Política	<i>“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125
Decreto Ley 1567 de 1998	<i>“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, Artículo 11º. Obligaciones de las Entidades</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246
Ley 489 de 1998	<i>“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”. “(...) b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313

Norma	Descripción	Consulta
Decreto 2740 de 2001	<p>en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.2017</p> <p>“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”</p>	<p>http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6055</p>
Ley 734 de 2002	<p>“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 (...)”.</p>	<p>http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589</p>
Ley 909 de 2004	<p>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>“(...) Artículo 16. Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, (...) Literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento. (...)”</p> <p>“(...) 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 (...)”.</p>	<p>http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861</p>
Decreto 1227 de 2005	<p>“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”. “(...) Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (...)”.</p>	<p>http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313.</p>
Decreto 2539 de 2005	<p>“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.</p>	<p>http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17318</p>
Decreto 024 de 2005	<p>“Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos,</p>	<p>http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15833</p>

Norma	Descripción	Consulta
Ley 1064 de 2006	<i>Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones". "(...) Artículo 9°, Formación a los funcionarios y funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias. (...)”</i>	
	<i>“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”.</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20854
Decreto 4465 de 2007	<i>“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”.</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27750
Circular Externa No 100-010-2014	<i>“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893
Decreto 160 de 2014	<i>“Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”. “(...) Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. (...)”</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57218
Decreto 1083 de 2015	<i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.</i>	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518
Decreto 894 de 2017	<i>“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”.</i>	http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69314
Resolución 390 de 2017	<i>“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.</i>	http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-06-02_Resolucion390_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f
	Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo 2017	http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3

Norma	Descripción	Consulta
		%B3n y capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb
Sentencia 527 de 2017	<p>Proferida por la Corte Constitucional dentro del expediente RDL-027, en razón al Control Constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. M.P. CRISTINA PARDO SCHLESINGER, en la cual se puntualizó:</p> <ul style="list-style-type: none"> “Instrumentos para facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y construcción de una paz estable y duradera”. “(...) PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO-Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar. <p>El fin de dar capacitación a todo empleado público, indistintamente de su condición de vinculación, es asegurar un servicio público eficaz y adecuado, en los territorios en los cuales se sufrió intensamente el conflicto armado con la guerrilla de las FARC, en especial en aquellos municipios priorizados para la implementación del Acuerdo de Paz. (...)”</p>	http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-527-17.htm
Decreto 1499 de 2017	<p>“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.</p> <p>Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.</p>	<p>http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71261</p> <p>http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implementacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509</p>
Decreto 894 de 2017	<p>“Por el cual se dictan normas con el fin de facilitar y asegurar la implementación V desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto V la Construcción de una Paz Estable V Duradera.</p>	http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742
Decreto 612 de 2018	<p>“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado”.</p>	http://secretariageneral.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/decreto-nacional-894-2017

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

5.1 Marco Conceptual

La capacitación y la formación (C y F) son, en esencia, procesos educativos estratégicos y, por tanto, poseen las siguientes características:

1. Son acciones educativas que buscan facilitar aprendizajes desde procesos de enseñanza.
2. El aprendizaje ocurre en un nivel individual -servidores y servidoras públicas- y organizacional -desde procesos de gestión del conocimiento-.
3. Se formulan en coherencia con la misión y metas de la organización, en el marco de las finalidades del Estado, la administración pública y los Planes de Desarrollo (Nacional y Distrital). En ese sentido, son estratégicas.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es, por tanto, un instrumento de gestión educativa estratégica. Esta gestión es integral que involucra aspectos pedagógicos y operativos marchando de manera coherente, articulada y planificada en relación con:

- Los propósitos: para qué capacitar
- Los sujetos de aprendizaje: a quienes capacitamos y en qué contexto (dónde)
- El contenido de la acción: en qué capacitamos
- Los medios y metodologías: cómo capacitamos
- Las maneras de valorar la efectividad: cómo evaluar nuestra capacitación

I. ¿Para qué capacitamos?

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte, a través de este plan institucional, pretende desarrollar actividades de capacitación y formación, con el fin de optimizar el desempeño laboral individual y colectivo de los servidores públicos, mediante el fortalecimiento de las competencias laborales e incrementar la capacidad de los equipos de trabajo, para cumplir con eficiencia y eficacia la misionalidad y los objetivos establecidos desde el marco estratégico, mejorando la prestación de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Considerando el estado de la capacitación y la formación en Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Pública propone tres ejes temáticos que orientan las acciones del presente PIC:

- ✓ La gestión del conocimiento con el propósito de generar aprendizajes organizacionales y mayor inclusión.

- ✓ La creación de valor público con el fin de cumplir con las finalidades del Estado colombiano
- ✓ La gobernanza para la paz como principio coherente con el momento histórico del país asociado al posconflicto.

Las entidades requieren de un talento humano preparado y actualizado. Muchas de las cosas que aprendimos, seguramente han avanzado o mudado en sus métodos y comprensiones. Las habilidades y conocimientos han cambiado y seguirán cambiando.

Considerando este contexto y a la identificación de necesidades recolectada a través de los proyectos de aprendizaje por equipo, el presente PIC le apuesta a:

- ✓ Una actualización constante de los conocimientos y habilidades del talento humano.
- ✓ La integración pedagógica de tecnologías de la información y la comunicación en sus procesos de capacitación y formación.
- ✓ Nuevas metodologías enmarcados en un Hacer y Saber hacer que contribuya a una efectividad en los procesos.
- ✓ El aprendizaje en red, que toma en cuenta los saberes de los servidores y busca crear vínculos y abrir canales de comunicación desde propósitos comunes

Por lo anterior, se considera que las habilidades y conocimientos en los que se debe enmarcar la capacitación y formación de los servidores del IDRD son:

- a. Competencia: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.
- b. Aprendizaje Colaborativo: Actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales.
- c. Proyecto de Aprendizaje en Equipo – PAE: Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

II. ¿A quiénes y en qué contexto capacitamos?

Formulamos e implementamos programas de aprendizaje con Servidores Públicos del IDRD, quienes tienen un conjunto de características comunes:

- ✓ Son adultos laboralmente activos con nivel de escolaridad especializado, profesionales, tecnólogos, técnicos y/o asistenciales que poseen conocimiento e información.
- ✓ Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento o inducción.
- ✓ Gran parte de la planta de personal del IDRD, de acuerdo con la teoría de Malcom Knowles (1990)², cerca del 80% de los funcionarios se encuentran en edad adulta media, por lo que su expectativa en cuanto al aprendizaje podría ser: seguir un aprendizaje más desarrollado, supervisar a otros y prever el retiro.

Desde el punto de vista de la Andragogía³, y en términos generales, la condición de adultez implica para los procesos educativos sean:

- ✓ Considerar su experiencia: Los procesos educativos deben partir y apoyarse del acumulado de experiencias.
- ✓ Aplicación inmediata: Los temas o contenidos vistos deben tener una aplicación cercana e inmediata en el tiempo. Los adultos no aprenden algo “para aplicarlo algunos años más adelante”.
- ✓ Demandas del entorno institucional: Los roles sociales y exigencias del entorno determinan los intereses de aprendizaje.
- ✓ Mayor autonomía. Los adultos cuentan con un margen más amplio de autonomía frente a la participación (los niños y niñas son usualmente obligados a estudiar).
- ✓ Horizontalidad: Las relaciones educativas e institucionales se esperan más bidireccionales y participativas.

III. ¿En qué capacitamos?

Nuestros programas de aprendizaje buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencias⁴. En este apartado planteamos comprensiones comunes sobre el aprendizaje, las capacidades y las competencias.

² **Malcolm Knowles** (1990:1s49).

http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/125/cd/unidad_1/definiciones_desde_la_psicologia.htm

³ Andragogía -etimológicamente derivada de la palabra “antropos” (hombre), estudio de la educación de adultos.

⁴ Decreto 1567 de 1998, Decreto 2539 de 2005, Decreto 785 de 2005, PNFC y Guía Metodológica (DAFP, 2017)

Aprendizaje: Afirmamos que 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.

Organizamos procesos de capacitación y formación desde estos dos principios:

- Significativos: convocan sus conocimientos previos, biografías, intereses y necesidades de sus labores diarias (de ahí la importancia de un buen diagnóstico).
- Transferibles: Tienen una aplicación práctica y efectiva en la entidad, que buscan el uso de metodologías que favorecen la generalización del conocimiento y habilidades a otros contextos.
- Individual: cambios en conocimientos, habilidades y disposiciones con utilidad cotidiana en el ámbito laboral.
- Organizacional: transformación de prácticas, saberes colectivos y valores comunes fundamentados en procesos culturales y de gestión del conocimiento.

Desarrollo de capacidades: Es importante resaltar que el presente planes de formación se orienta a desarrollar capacidades definidas como la activación de potenciales en sistemas individuales, colectivos e institucionales. Un enfoque de capacidades involucra⁵:

- i. Situarnos desde una perspectiva del potencial: Los servidores y las entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar (ver concepción andragógica mencionada más arriba).
- ii. Movilizar transformaciones: Buscamos cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes y arreglos institucionales.
- iii. Reconocernos como expertos sobre nosotros mismos: Las soluciones externas aceptadas por la entidad deben promover la instalación interna de saberes y habilidades, y por tanto, la autonomía de los servidores y sus entidades.
- iv. Apostar a procesos. Toda acción de capacitación hace parte de una apuesta sostenida, estructurada y coherente; nuestra mirada es de largo plazo.
- v. Perspectivas colectivas, no individualistas. Nuestro paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.

⁵ PNUD. (2009). Desarrollo de capacidades: Texto Básico del PNUD. Nueva York

Fortalecimiento de Competencias.

Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones. El conocimiento intelectual es sólo una de nuestras facetas. Aprendemos, re-aprendemos y desaprendemos no solamente información, sino también prácticas corporales, hábitos de pensamiento, habilidades cognitivas, estrategias de regulación afectiva, valores vitales, propósitos.

El enfoque general por competencias nos propone tres dimensiones:

<p>1. Conocimientos: Saber Saber</p>	<p>Éste es una actividad simbólica compleja que implica la elaboración y construcción activa de la información (ver enfoque constructivista en el apartado “enfoques pedagógicos”). La recepción de información es tan solo la primera fase del conocimiento. Escuchar una conferencia no significa necesariamente adquirir conocimientos.</p>
<p>2. Actitudes Saber/Ser</p>	<p>Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas.</p>
<p>3. Habilidades Saber/Hacer</p>	<p>Son conjuntos de destrezas. Sirven para resolver o 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>>.</p>

Asumimos, 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.
- Programa de Inducción

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte, desarrollará el programa de inducción de conformidad con los lineamientos y tiempos establecidos en las normas vigentes sobre la materia.

El contenido del programa aborda temas relacionados con el servicio público, la misión y visión de la entidad, objetivos estratégicos institucionales, mapa de procesos, organigrama, normatividad administrativa, beneficios, deberes y derechos, principios y valores.

- Programa de Reinducción

En desarrollo del Plan Institucional de Capacitación se realizará el proceso Reinducción, en el cual se incluirán obligatoriamente temas relacionados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Sistema Integrado de Gestión del IDRD y sus respectivos subsistemas, el Código de Integridad y la actualización de nuevas normas y procesos de existir modificaciones a los mismos, en cumplimiento de lo señalado en Decreto 1567 de 1998.

- Entrenamiento

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte incluirá en el proceso de capacitación y formación 2019 - 2020, a los funcionarios vinculados en provisionalidad, en los eventos de capacitación transversal, en las cuales se incorporan temas relacionados con atención al ciudadano y participación ciudadana, gestión de la información y procesos documentales y ética pública, contratación pública, innovación y buenas prácticas, entre otras, en concordancia con lo manifestado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en Concepto del 21 de febrero de 2006.

IV ¿Cómo capacitamos?

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 de la entidad.

Consideramos tres modalidades para implementar nuestros programas de aprendizaje:

- 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 espacio-temporal.
- c. Mixta: Proceso educativo que se desarrolla a través de una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.

Nota: 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.

V. ¿Cómo evaluar?

Con el fin de evaluar la eficacia y efectividad (impacto) de las jornadas de capacitación y formación que se plantean en el marco del Plan Institucional de Capacitación, se definen los siguientes indicadores:

- a. Evaluación de Impacto de las capacitaciones
- b. Satisfacción de la Capacitación cliente interno

Con esta evaluación se medirán los resultados finales que produjeron los diferentes talleres, cursos, seminarios, diplomados a los que asistan los servidores públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte, se hará cada tres meses para el caso de la Satisfacción de la Capacitación Cliente Interno y anual para la Evaluación del Impacto de las Capacitaciones.

5.2 Enfoque pedagógico

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias utiliza el enfoque pedagógico constructivista, como fundamento teórico para orientar la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación en las Entidades.

El constructivismo es una teoría aplicada a la educación, según la cual las personas no son recipientes vacíos en los que se depositan los conocimientos ya hechos y elaborados, y que desempeñan un papel pasivo de simples receptores de información que después deben repetir. Por el contrario, esta teoría, “concibe la educación como un proceso permanente en donde el individuo va descubriendo, elaborando, reinventado, haciendo suyo el conocimiento, organiza las actividades en torno a problemas - proyectos de trabajo seleccionados ...”.⁶

El constructivismo, considera el aprendizaje también como una construcción, pero hace especial énfasis en las interacciones sociales y el contexto histórico como fuente de construcción del conocimiento. Se hace especial énfasis en cómo los dispositivos culturales y las interacciones con otros promueven el aprendizaje. Los conocimientos son siempre situados,

⁶ Guía para la formulación del Plan Nacional de Capacitación -PIC-2008. DAFP

y las metodologías que derivan de este enfoque parten del aprendizaje colaborativo, la reflexión crítica y el cuestionamiento de las verdades universales del paradigma moderno. Narrativas, conversaciones, voces, co-construcción, códigos culturales, artefactos, colaboración, contexto y discursos, son todos conceptos usualmente usados en dicho enfoque.

Este enfoque pedagógico es particularmente relevante porque permite desarrollar los ejes que la Guía Metodológica del PIC y el Plan NFC (DAFP, 2017) proponen:

- Creación de valor público
- Gobernanza para la paz
- Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional

5.3 Glosario

Con el fin de dar claridad a algunos conceptos que se plantean en el presente Plan, a continuación se describe un glosario de términos basados en la Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación 2008 del DAFP:

Aprendizaje basado en problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) 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.

Competencias: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones

inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

Constructivista: Enfoque pedagógico que fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción. El ser humano construye su conocimiento a partir de su propia forma de ser, participa activamente en el proceso y se conoce la realidad a través de los modelos que construimos para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados.

Educación informal: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Educación para el trabajo y el desarrollo humano (No formal): Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

Indicador de impacto: Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los efectos a mediano y largo plazo, generados por una política, programa o proyecto, sobre la población en general. Los efectos medidos son aquellos directamente atribuibles a dicha política, programa o proyecto específico. Incluye efectos positivos y negativos, producidos directa o indirectamente por una intervención, sean estos intencionales o no.

Modelo Pedagógico: Fundamento teórico que orienta la acción pedagógica del docente en la enseñanza, permite responder los siguientes interrogantes: ¿para qué enseñar?, ¿qué enseñar?, ¿cuándo enseñar?, ¿con qué enseñar? Y ¿cómo evaluar?, lo cual hace característico un estilo de enseñanza-aprendizaje

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Proceso de Formación: Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

6. METODOLOGÍA

En uno de sus documentos de trabajo denominado “The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century”, la UNESCO propone un conjunto de lineamientos metodológicos generales, respaldados por evidencia empírica y sólidos fundamentos teóricos, que responden a los retos educativos actuales. Partiendo de este documento base, nuestro PIC le apuesta a los siguientes principios:

- Balance profundidad vs. Extensión: Paralelo a la producción de indicadores cuantitativos, le apostamos a resultados educativos de calidad. Por eso garantizamos contar con formadores e instituciones: (1) altamente competentes, (2) comprometidos con el desarrollo del servicio civil y (3) expertos en el uso de pedagogías activas.
- Aprendizaje colaborativo: Nuestros formadores no se centran en transmitir su saber <<experto>>, sino en poner a dialogar su propio saber a través de espacios de intercambio entre servidores y de construcción colectiva de conocimientos. Diseñamos e implementamos estrategias didácticas de aprendizaje mutuo aprovechando el saber de nuestros servidores y las virtudes de la inteligencia colectiva y distribuida.
- Diversidad en métodos de enseñanza: Promovemos la autonomía en el aprendizaje, y por tanto, usamos distintos canales de comunicación (escrito, audio, video), favorecemos la interacción entre servidores(as) y creamos metodologías colaborativas, espacios de retroalimentación y creación de redes de aprendizaje desde intereses comunes.
- Aprendizaje desde proyectos y basado en problemas: Nuestra concepción de aprendizaje se sitúa en la cotidianidad y se asocia a la generación de conocimientos profundos, significativos y transferibles a contextos reales. Este principio metodológico –mencionado en la Guía Metodológica del DAFP - se basa en tres premisas:
 - a) Los (las) servidores(as) se responsabilizan y controlan su propio proceso de aprendizaje.
 - b) Los (las) servidores(as) diseñan y construyen soluciones a problemas de la vida real.
 - c) El trabajo se realiza en pequeños grupos.

El aprendizaje desde proyectos y basado en problemas involucran cuatro de las habilidades más importantes del siglo XXI: Comunicación, Colaboración, Creatividad y Pensamiento Crítico, pues

permite empoderar a los aprendices desde la participación activa, el intercambio de saberes, la aplicación directa de lo que se aprende en contextos reales, la reflexión y monitoreo sobre el propio aprendizaje (metacognición), la indagación profunda, una mayor motivación y la innovación para encontrar soluciones a retos planteados. Tanto la modalidad virtual como la presencial se prestan para trabajar desde este principio.

Aprendizaje sin fronteras (cualquier lugar, cualquier momento): Desde hace décadas, ha sido claro para la pedagogía que el aprendizaje va más allá de los espacios que la escuela o el trabajo, se habla del concepto de educación permanente.

El presente Plan Institucional de Capacitación le apuesta a usar espacios institucionales y tradicionales de capacitación (el concepto de aula), y al mismo tiempo a espacios no convencionales de aprendizaje como:

- ✓ Uso de redes sociales
- ✓ Comunidades de práctica (grupos de personas que se reúnen bajo un interés común)
- ✓ Foros virtuales abiertos de ayuda
- ✓ Consulta de documentos o bibliotecas virtuales
- ✓ Open Spaces (desconferencias)
- ✓ Mentoría
- ✓ Invitación a participar MOOCS (massive open online courses)

6.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

Con el fin de realizar un diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, se procedió a realizar una caracterización de la población objeto del presente Plan Institucional de Capacitación, invitar a las dependencias a formular Proyectos de Aprendizaje en Equipo basados en una problemática y compilar la demanda normativa y reglamentaria que apunta al Desarrollo del Talento Humano y los Planes Institucionales de Capacitación para las entidades públicas en Colombia.

6.1.1 Caracterización de la Población

De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, el Plan Institucional de Capacitación están dirigidos a los funcionarios; por lo tanto, con el fin de orientar las estrategias que contribuyen a mejorar el desempeño institucional y promover el desarrollo integral de nuestros servidores públicos, es importante caracterizar la planta de personal:

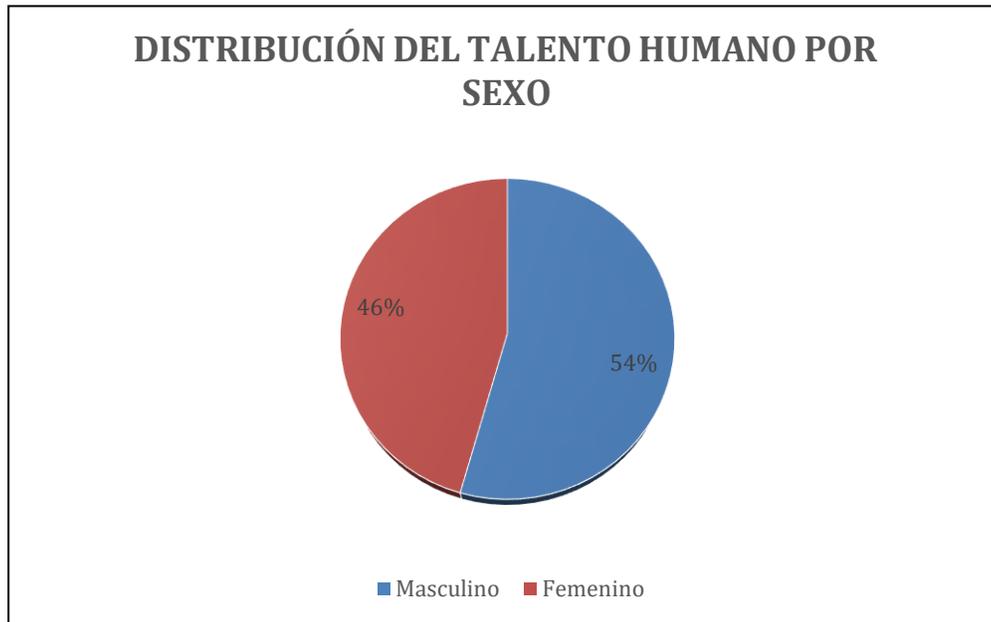


Gráfico No. 1. Distribución de la planta de personal por sexo, a 27 de enero de 2021

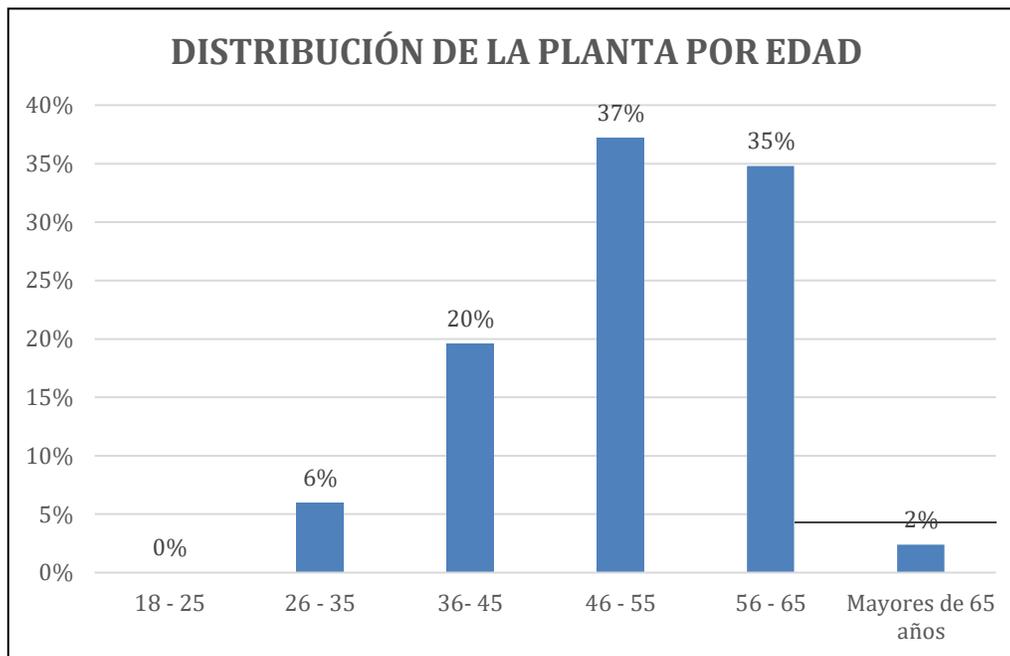


Gráfico No. 2. Distribución de la planta de personal por edad, a 27 de enero de 2021

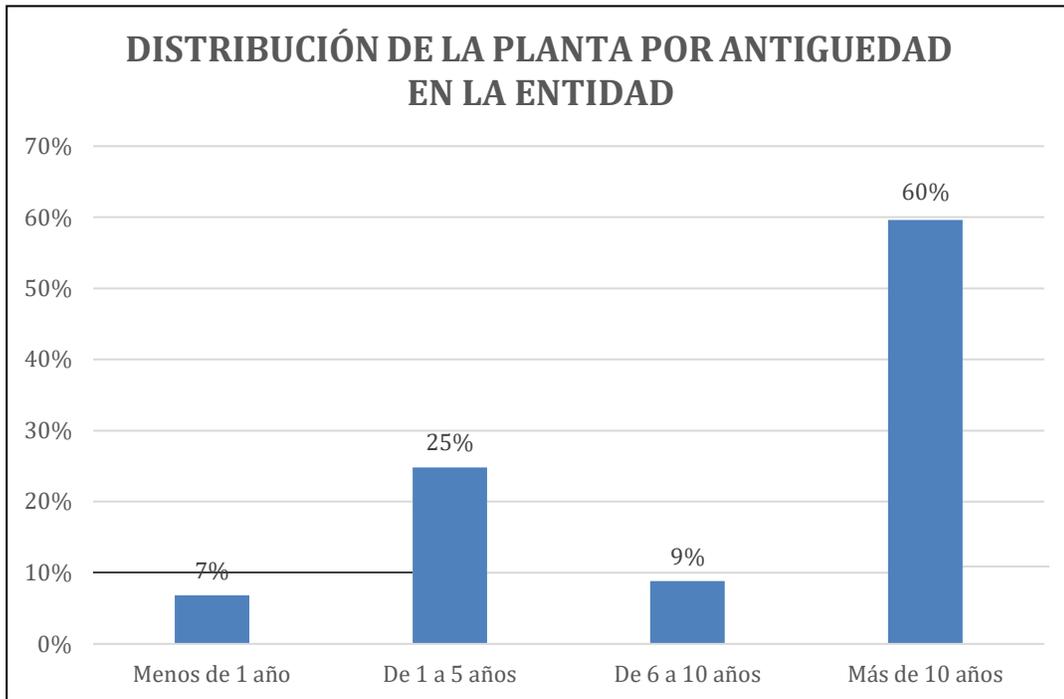


Gráfico No. 4. Distribución de la planta de personal por antigüedad en la Entidad, a 27 de enero de 2021

El 60% de los funcionarios llevan en la entidad más de 10 años, por lo que es importante seguir fortaleciendo el sentido de permanencia y el trabajo en equipo, para mejorar las relaciones interpersonales.

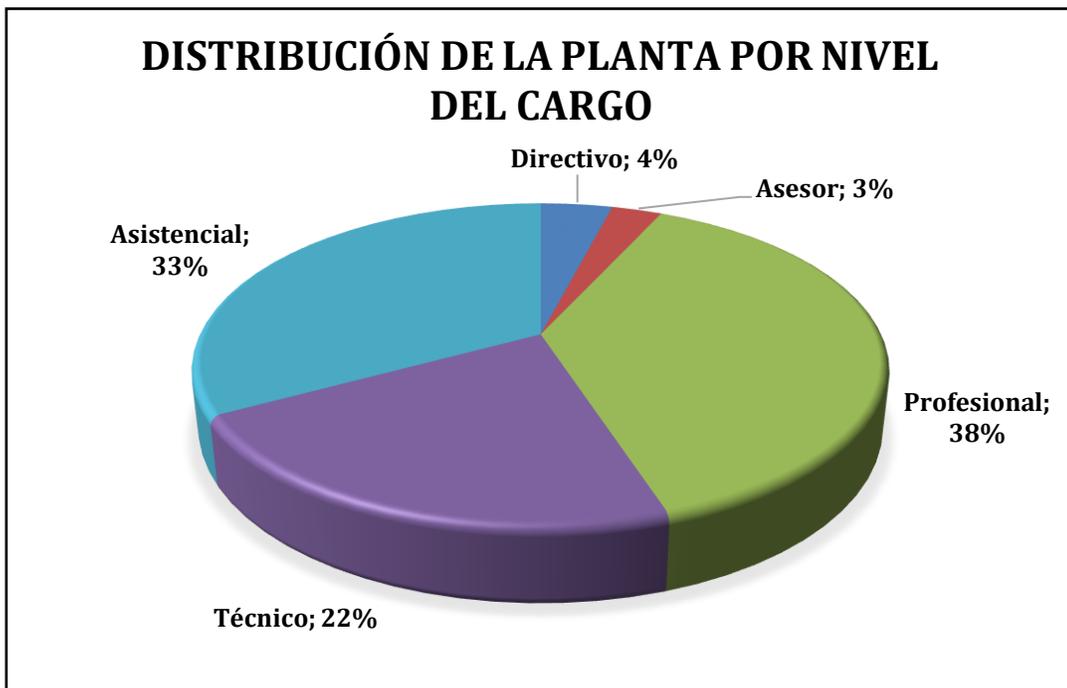


Gráfico No. 5. Distribución de la planta de personal por nivel del cargo, a 27 de enero de 2021

El 45% de los funcionarios ocupan un cargo del nivel directivo y profesional.

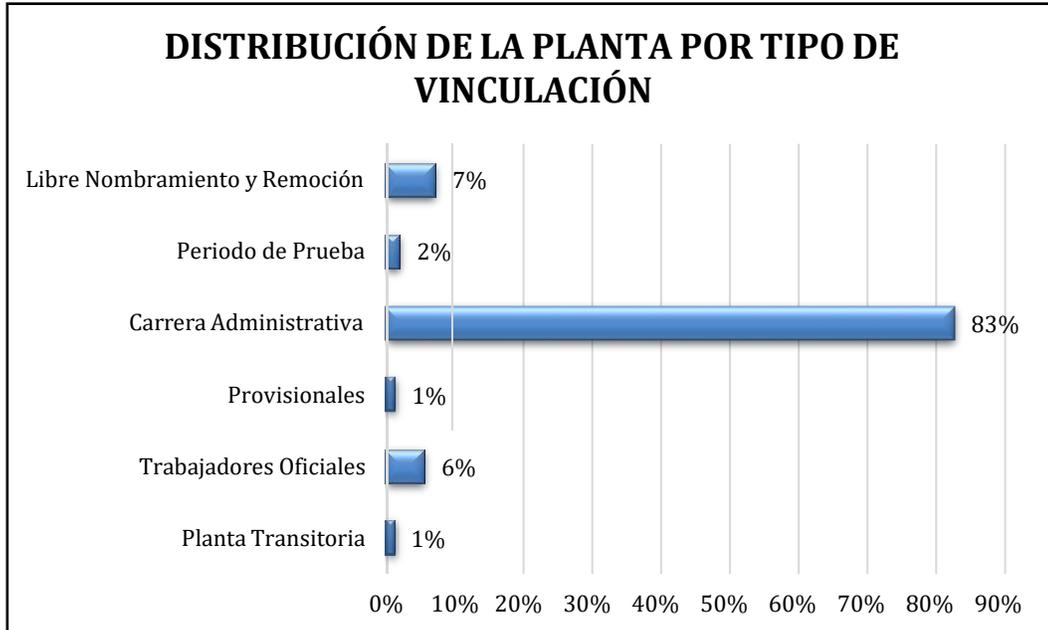


Gráfico No. 6. Distribución de la planta de personal por tipo de vinculación, a 27 de enero de 2021

El 83% de los funcionarios vinculados a la planta tienen estabilidad laboral.



Gráfico No. 7. Distribución de la planta de personal por nivel de escolaridad, a 27 de enero de 2021

El 45% de la planta se encuentra en un nivel de escolaridad con post grado, lo cual implica una expectativa de formación más avanzada y práctica que aporte a su función y a la mejora continua de los procesos.

Competencias por Niveles:

El Instituto Distrital de Recreación y Deportes – IDRD, de conformidad con el Decreto 815 de 2018 y el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente, se definen las competencias funcionales y comportamentales de acuerdo con el nivel del cargo, de las cuales son comunes para todos los servidores públicos, las siguientes:

- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano
- Compromiso con la organización
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio

Los programas de capacitación y formación estarán dirigidos a los empleados públicos de la Entidad, de conformidad con la apropiación de recursos destinados para tal fin y el diagnóstico de necesidades de capacitación.

La financiación de la educación formal (estudios de educación superior, técnicos o tecnológicos, ofrecidos por instituciones reconocidas por el ICFES o entidad competente), hará parte de los programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa señalados en el Plan de Bienestar del IDRD. (Artículo 73 del Decreto 1227 de 2005)

Conforme a lo establecido en el artículo 1 del Decreto 894 de 2017, “...Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa...”

6.1.2 Instrumentos de Recolección de Datos

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación a través de propuestas presentadas por los empleados públicos en los proyectos de aprendizaje en equipo con el fin de determinar que habilidades, destrezas y conocimientos debían ser mejoradas. Una vez consolidados los proyectos de aprendizaje en equipo se formuló el plan institucional dirigido al fortalecimiento de las competencias personales y laborales de

los servidores de la entidad, así como al mejoramiento del desempeño individual y colectivo en el trabajo, traducido en la prestación efectiva y eficiente de los servicios a la ciudadanía capitalina.

Así también, se realizó el análisis de las directrices y consideraciones establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) el cual establece como objetivo principal “Fortalecer el Liderazgo y el Talento Humano”, la Política de Servicio al Ciudadano, el Plan Distrital de Desarrollo 2020– 2024, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 y la Oferta de Capacitación del Departamento Administrativo del Servicio Civil 2021, con el fin de articular las ofertas institucionales y dar cumplimiento.

6.1.3 Técnicas y Herramientas usadas

Se fundamenta en los proyectos de aprendizaje, con la participación de las diferentes áreas de trabajo o dependencias de la Entidad, involucrando tanto a jefes como grupo de empleados, como respuesta a las necesidades concretas de capacitación.

6.1.4 Insumos Utilizados

Los insumos que son importantes revisar y tener en cuenta en la construcción del PIC para el diagnóstico de necesidades son:

- ✓ Ficha de Formulación del Proyecto de Aprendizaje en Equipo (Formato publicado en el aplicativo ISOLUCION)
- ✓ Resultados y planes de mejoramiento de las evaluaciones de desempeño del periodo inmediatamente anterior.

Con los insumos citados anteriormente, se elaboró un listado de temas transversales principales donde los funcionarios priorizaron sus necesidades de capacitación. Posteriormente se presentó el consolidado de información a la Comisión de Personal con el fin de aprobar el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021- 2022.

6.1.5 Necesidades identificadas

6.1.5.1 Proyectos de aprendizaje en equipo

Con el fin de identificar las necesidades de capacitación el proceso de Gestión de Talento Humano realizó acompañamiento a las diferentes áreas en la formulación de proyectos de aprendizaje en equipo, acogiendo al metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la cual parte de la identificación de una SITUACIÓN PROBLEMÁTICA, relacionada con las necesidades, dificultades, acciones de mejora, retos o

metas institucionales a cargo del área, que permitan fortalecer el aprendizaje continuo, la solución de problemas, la toma de decisiones, el autoaprendizaje y el trabajo en equipo.

Para la formulación de los proyectos de aprendizaje, se tuvo en cuenta la siguiente información:

- ✓ Direccionamiento estratégico institucional y contexto de las partes interesadas.
- ✓ Plan Operativo de cada dependencia.
- ✓ Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del IDRD.
- ✓ Resultados y planes de mejoramiento de las evaluaciones de desempeño del periodo inmediatamente anterior.
- ✓ Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y desarrollo de los servidores públicos. Función Pública – ESAP, 2017.

En las siguientes gráficas se muestra de manera consolidada, las necesidades de formación y capacitación identificadas en la formulación de proyectos de aprendizaje en equipo por parte de las áreas:

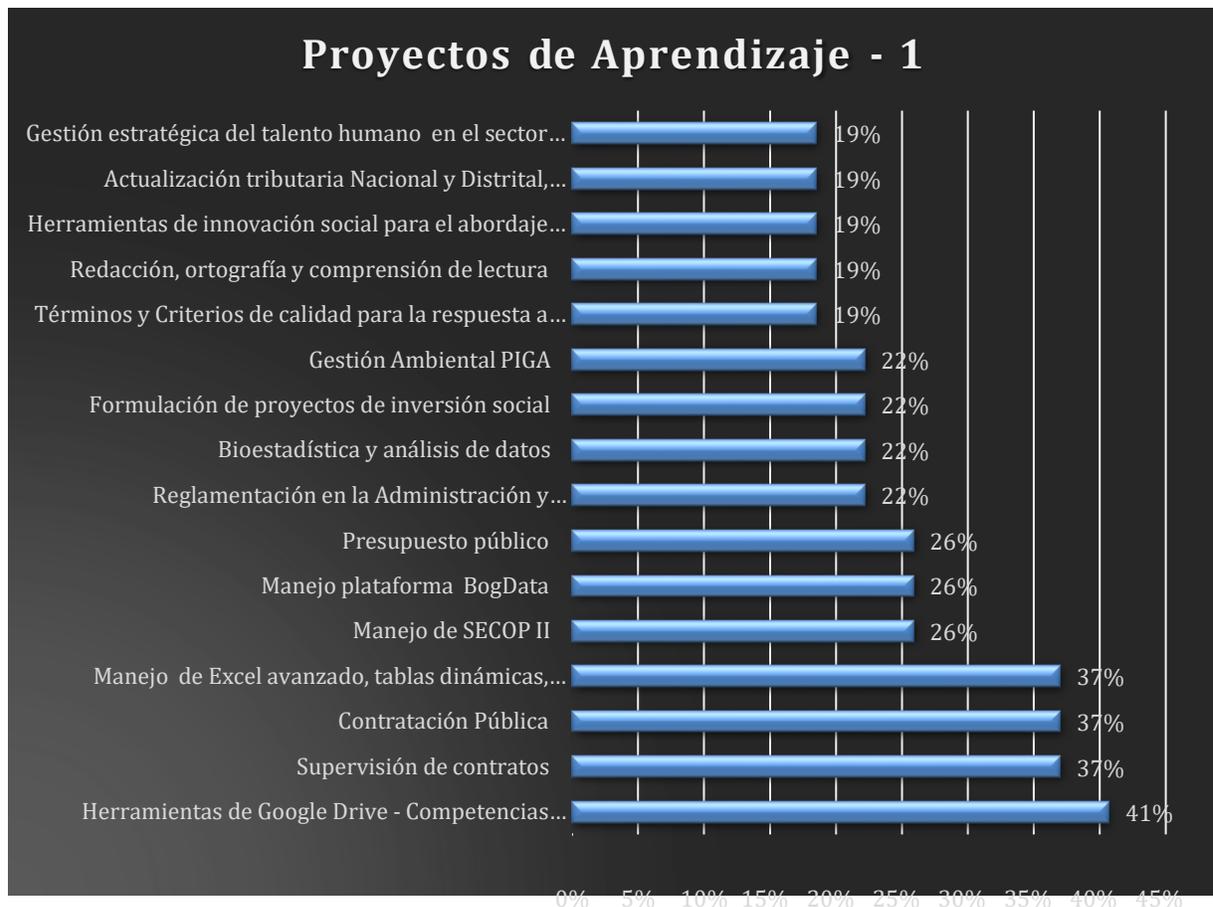


Gráfico No 8. Proyecto de Aprendizaje 1, a 25 de enero de 2021

Proyectos de Aprendizaje - 2

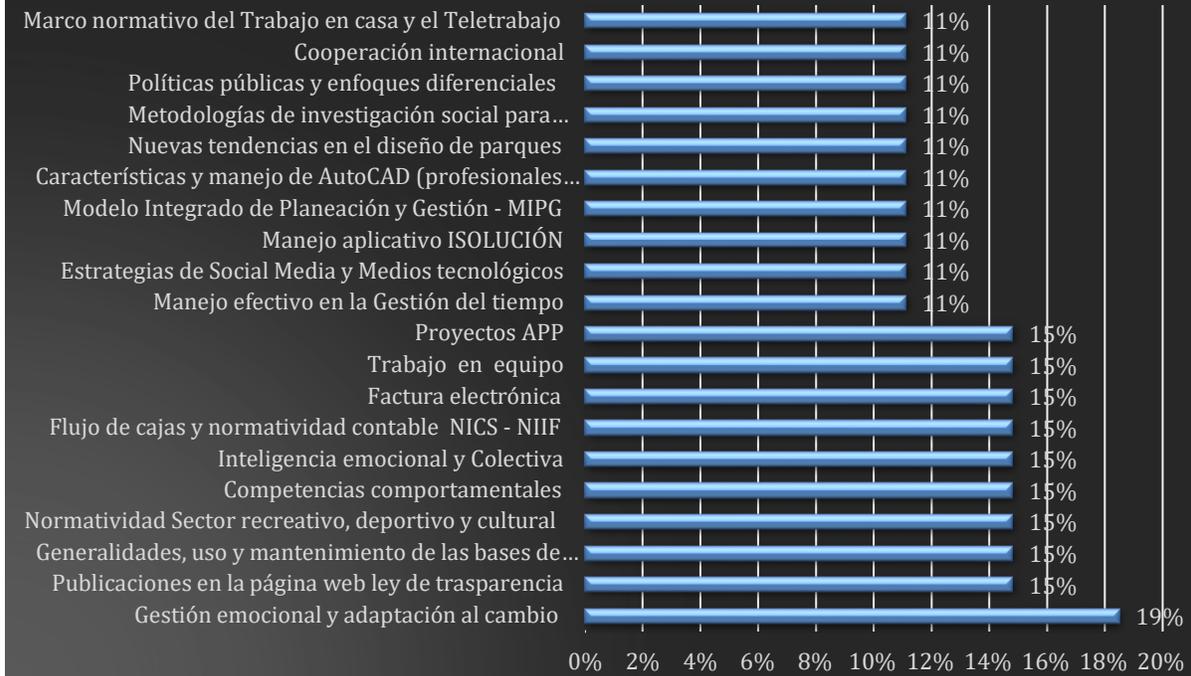


Gráfico No 9. Proyecto de Aprendizaje 2, a 25 de enero de 2021

Proyectos de Aprendizaje 3

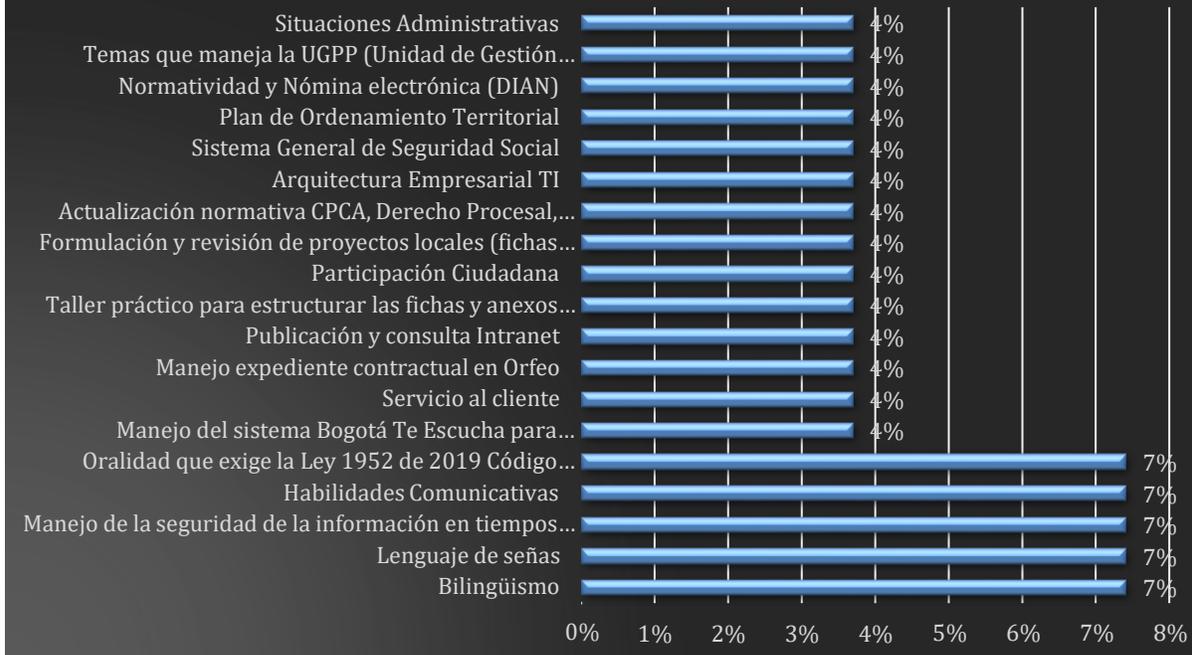


Gráfico No 10. Proyecto de Aprendizaje 3, a 25 de enero de 2021

6.1.5.2 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Mediante Decreto 1499 de 2017 el Gobierno Nacional actualizó el Modelo para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales, buscando articular el Sistema de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. El objetivo principal del modelo es consolidar todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente.

“El MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos”.⁷

Teniendo en cuenta lo anterior, el MIPG establece que las entidades deberían considerar en sus Planes Institucionales de Capacitación las siguientes temáticas de capacitación:

- Gestión del talento humano
- Integración cultural
- Planificación, desarrollo territorial y nacional
- Relevancia internacional
- Buen Gobierno
- Contratación Pública
- Cultura organizacional
- Derechos humanos
- Gestión administrativa
- Gestión de las tecnologías de la información
- Gestión documental
- Gestión Financiera
- Gobierno en Línea
- Innovación
- Participación ciudadana
- Servicio al ciudadano
- Sostenibilidad ambiental
- Derecho de acceso a la información
- Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad

⁷ Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG 2018, versión 2. Página 22

6.1.5.3 Criterios Diferenciales - Política de Servicio al Ciudadano

- Jornadas de socialización de la política Servicio al Ciudadano en todos los niveles de la entidad.
- Jornadas periódicas de inducción y reinducción con enfoque de servicio
- Jornadas de actualización o refuerzo de conocimiento en temas de inclusión social con enfoque de servicio realizadas Jornadas de capacitación en herramientas de inclusión social realizadas.

6.1.5.4 Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024

- Enfoque diferencial LGTBI
- Protección integral a las mujeres víctimas de violencia
- Atención integral y prevención de violencia intrafamiliar y delito sexual.
- Responsabilidad disciplinaria.

6.1.5.5 Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2024

- Gestión del conocimiento (gente, proceso y tecnología)
- Creación de valor público (Servicios, resultados y confianza)
- Gobernanza para la Paz

6.1.5.6 Oferta de Capacitación Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASC 2021

Mediante Circular 003 de 2021, el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASC estableció los lineamientos para la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación de las entidades distritales, e informa la oferta de capacitación para la vigencia 2019, donde se resaltan las siguientes temáticas de acuerdo con el diagnóstico realizado:

TEMA
Programa de Formación en Innovación
Comunicación Efectiva
Inteligencia Colectiva
Competencias Digitales
Competencias Técnicas
Escuela Virtual de Aprendizaje

Tabla No 2. Oferta de capacitación 2021– DASC

7. PLANEACIÓN Y EJECUCIÓN

7.1 Presupuesto

Para el cumplimiento y ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación 2021 - 2022, se destinarán y agotarán los recursos asignados al rubro de capacitación determinados en el presupuesto de la entidad, para cada una de las anualidades, sin que ello implique comprometer vigencias futuras.

7.2 Programas de Aprendizaje Organizacional

7.2.1 Inducción – Reinducción

El programa de Inducción para los servidores público del distrito se apoya en la Plataforma PAO, mediante el “Curso de ingreso al servicio” que se encuentra disponible en la página Web del DASCD.

Contenido Desarrollado por el DASCD. Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción - Reinducción. Certificación 48 horas.

N°	Módulo	Subtemas
1.	El Estado	Concepto de Estado y Estado Social de Derecho, Fines del Estado Estructura del Estado colombiano y Funciones del Estado.
2.	Organización del Distrito	Alcalde Mayor, Sectores Distritales, Organismos de control y vigilancia, y Concejo de Bogotá.
3.	Identidad Bogotá	Sobre Bogotá, Sentido del servidor público distrital, Infraestructura cultural, Festividades emblemáticas.
4.	Política Pública	Definición de política pública, Clasificación de las políticas públicas en el Distrito, Enfoques y Retos para los servidores públicos derivados de las políticas públicas.
5.	Alineación Estratégica	Instrumentos de planeación (Qué son) y ¿cuál es su relación? , ¿Qué es un programa, un proyecto? ¿Para qué sirven?, Conozca el plan de desarrollo distrital y sus apuestas, Proyecciones de la ciudad enmarcados en el Plan de Desarrollo.

N°	Módulo	Subtemas
6.	Empleo Público	¿Qué es un empleo público?, ¿Quiénes son servidores públicos? Tipos de empleo público, Clases de nombramientos, Niveles jerárquicos de los empleos, Del ascenso y permanencia en empleos de carrera, Gestión del rendimiento y Situaciones administrativas.
7.	Deberes y Derechos y Prohibiciones del Servidor Público.	Marco legal de los regímenes a los que están sujetos los servidores públicos, Derechos del servidor público, Deberes del servidor público, Prohibiciones del servidor público, Inhabilidades, Conflicto de intereses y Relación de los servidores públicos con las políticas nacionales de transparencia y anticorrupción.
8.	Sistema Integrado de Gestión	¿Por qué surgen los grupos?, Herramientas de gestión: qué son y para qué sirven, Teoría de sistemas, Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), Modelo de operación, Enfoque basado en los usuarios y partes interesadas y Principios del sistema integrado de gestión distrital.
9.	SIDEAP	Definición del SIDEAP, uso del SIDEAP, Administración del SIDEAP, Obligatoriedad de registro de datos en el SIDEAP, Información solicitada, acceso al SIDEAP, Periodicidad de actualización de datos en el SIDEAP, Manuales y formatos.
10.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	Generalidades del DASCD, Portafolio de Servicios, ¿Cómo acceder a los Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital?

Anualmente se programa una jornada de reinducción de acuerdo con los cambios estratégicos o nueva legislación.

7.2.2 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte incluirá en el proceso entrenamiento en el puesto de trabajo, a los funcionarios que ingresan a la entidad mediante nombramiento en periodo de prueba, libre nombramiento y remoción y provisionalidad y a aquellos que sean encargados de funciones de vacantes definitiva, con el fin de proporcionar una preparación para el ejercicio de las funciones.

El entrenamiento en el puesto de trabajo estará a cargo del jefe inmediato del funcionario que ingresa a la entidad, donde se le proporcionará mínimo la siguiente información:

1. Presentación de los integrantes del equipo de trabajo
2. Asignación del puesto y entrega de herramientas de trabajo
3. Concertación de compromisos y asignación de labores de acuerdo con las funciones asignadas al cargo.
4. Socialización de procesos y procedimientos del área y/o dependencia, establecidos en el Sistema Integrado de Gestión del IDRD.

7.2.3 Capacitación

De acuerdo con las necesidades de formación y capacitación identificadas a través de los proyectos de aprendizaje, los planes de mejoramiento de evaluaciones de desempeño, actualizaciones normativas, el Sistema Integrado de Gestión, la oferta institucional, entre otros, se establece las temáticas de capacitación a desarrollar anualmente con el fin de gestionar el conocimiento en pro de la mejora continua y del beneficio organizacional.

Así mismo, en ejercicio de sus funciones de instrucción administrativa, el DAFP adoptó el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 que tiene como visión contar en el 2030 con entidades públicas capaces de aplicar procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional y que a partir de los requerimientos de la Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), prevé que los procesos de formación y capacitación deben ser vistos como procesos estratégicos para el desarrollo organizacional y por tanto orientarse a la gestión del conocimiento, manteniendo actualizadas las competencias de los servidores que le son necesarias para el buen desempeño laboral; en este nuevo Plan, se encuentran previstos los siguientes 4 ejes temáticos:



Fuente: Construcción propia, a partir de DAFP 2020.

Estos cuatro ejes temáticos, se definen en el referido Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, de manera general, en los siguientes términos:

1. Gestión del Conocimiento y la Innovación: Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

2. Creación de Valor Público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

3. Transformación Digital: 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.

4. Probidad y Ética de lo Público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es 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.

7.3 Indicadores

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Efectividad	Evaluación del Impacto de las capacitaciones	Establecer si los contenidos impartidos están siendo debidamente aplicados en la gestión.	$\text{No. de funcionarios evaluados por jefes inmediatos con Capacitaciones Efectivas} / \text{Total de Funcionarios Evaluados} \times 100$
Efectividad	Satisfacción del cliente interno	Establecer el nivel de satisfacción de los asistentes a una capacitación con el contenido y desarrollo de la misma.	$(\text{No. De Encuestas satisfactorias} / \text{Total de Encuestas realizadas de las Capacitaciones Realizadas}) \times 100$

7.4 Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021														
TEMÁTICAS	CAPACITADOR	ESTADO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Herramientas de Google Drive - Competencias Digitales	DASCD - Área de Sistemas IDRD	P												
		E												
Formulación y Evaluación de proyectos	Área de Talento Humano (Contrato)	P												
		E												
Estrategias de Social Media	Área de Talento Humano (Contrato)	P												
		E												
Taller de Coaching y liderazgo	Área de Talento Humano (Contrato)	P												
		E												
Redacción, ortografía y comprensión de lectura	Área de Talento Humano (Contrato)	P												
		E												
Habilidades de Comunicación	Área de Talento Humano (Contrato)	P												
		E												
Contratación Estatal	Subdirección de Contratación	P												
		E												
Manejo de Excel avanzado, tablas dinámicas, gráficas y macros	TH IDRD	P												
		E												
Bioestadística y análisis de datos	TH IDRD	P												
		E												
Manejo de SECOP II	Subdirección de Contratación	P												
		E												
Reglamentación en la Administración y Funcionamiento de los escenarios deportivos	STP	P												
		E												
Manejo plataforma BogData	Área Financiera	P												
		E												
Presupuesto público	DASCD - TH IDRD	P												
		E												
Actualización Tributaria	Área Financiera	P												
		E												
Curso Virtual en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	DASCD - ARL - TH IDRD	P												
		E												
Programa de inducción y reintroducción	TH IDRD	P												
		E												
Facturación Electrónica	Área Financiera	P												
		E												
Gestión estratégica del talento humano en el sector público	DASCD - TH IDRD	P												
		E												
Gestión Ambiental PIGA	SAF	P												
		E												
Curso virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	DAFP	P												
		E												

TEMÁTICAS	CAPACITADOR	ESTADO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Capacitación Plataforma ISOLUCION	Oficina Asesora de Planeación	P												
		E												
Herramientas de innovación social para el abordaje comunitario	DASCD	P												
		E												
Gestión emocional y adaptación al cambio	DASCD - ARL - TH IDR	P												
		E												
Programa de Bilingüismo	SENA	P												
		E												
Herramientas ofimáticas (Excel, Word, Power point)	SENA	P												
		E												
Curso Trabajo en Alturas Administrativo	SENA	P												
		E												
Publicación y manejo página web e intranet IDR	OAC	P												
		E												
Curso virtual de Teletrabajo	Ministerio TIC SENA	P												
		E												
Curso Virtual Código General Disciplinario–Ley 1952 de 2019	DASCD	P												
		E												
Términos y Criterios de calidad para la respuesta a PQRS	Área de Atención al Ciudadano	P												
		E												
Generalidades, uso y mantenimiento de las bases de datos CIO	Área de Costos y Estudios Económicos	P												
		E												
Normatividad Sector recreativo, deportivo y cultural	STP - Secretaria de Cultura, Recreación y Deporte	P												
		E												
Inteligencia emocional y Colectiva	DASCD - TH IDR	P												
		E												
Flujo de cajas y normatividad contable NICS - NIIF	TH IDR	P												
		E												
Proyectos Alianzas Público Privadas	TH IDR - APP	P												
		E												
Participación Ciudadana	Veeduría - TH IDR	P												
		E												

Nota: el cronograma de actividades propuesto se encuentra sujeto a cambios, teniendo en cuenta que para el desarrollo de algunas actividades se requiere realizar un proceso contractual. Así mismo, se elaborará un cronograma actualizado para la vigencia 2022 teniendo en cuenta los cambios normativos o los temas que no se alcanzaron a abordar en la vigencia 2021.

Proyectó: Carol Andrea Rincón Rodríguez – Profesional Especializado Código 222 Grado 06 – Área Desarrollo Humano
 Revisó: Margarita Rosa Álvarez Llinás – Profesional Especializado Código 222 Grado 07- Área Desarrollo Humano
 Aprobó: Blanca Inés Durán Hernández – Directora General
 Vo.Bo.: Héctor Elpidio Corredor Igua – Subdirector Administrativo y Financiero
 Yadima Díaz Ochoa – Profesional Especializado Código 222 Grado 11 Área Talento Humano

7.5 Cronograma Actualización Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022

TEMÁTICAS	CAPACITADOR	ESTADO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Gestión Documental	Proceso contractual	P						1						
		E												
Negociación colectiva y libertad sindical	Gestión TH - IDR	P										1		
		E												
Acoso laboral y sexual y de formación en derechos sexuales y reproductivos, diversidad sexual y violencia intrafamiliar y sexual	Secretaría de la Mujer -TH IDR	P											1	
		E												
Enfoque diferencial	Secretaría de la Mujer -TH IDR	P					1							
		E												
Estimación de costos, planeación y control	Proceso contractual	P										1		
		E												
Educación experiencial - Desarrollo habilidades blandas	Proceso contractual	P									1			
		E												
Ingreso al servicio público (2020 - 2024) - Curso de inducción	DAFP - TH IDR				1						1			

Nota: Se incluyeron actividades requeridas para la presente vigencia, conforme a las necesidades detectadas.

Proyectó: Carol Andrea Rincón Rodríguez – Profesional Especializado Código 222 Grado 06 – Área Desarrollo Humano
 Revisó: Margarita Rosa Álvarez Llinás – Profesional Especializado Código 222 Grado 07- Área Desarrollo Humano
 Aprobó: Blanca Inés Durán Hernández – Directora General
 Vo.Bo.: Héctor Elpidio Corredor Igua – Subdirector Administrativo y Financiero
 Yadima Díaz Ochoa – Profesional Especializado Código 222 Grado 11 Área Talento Humano

ANEXO 2.

OFERTA DE CAPACITACIÓN DASCD

AULA DEL SABER DISTRITAL- VIGENCIA 2022.

PARTE I – LINEAMIENTOS GENERALES

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, dando cumplimiento a las funciones consagradas en el Decreto Distrital 580 de 2017 *"Por medio del cual se modifica la estructura interna, se determinan las funciones de las dependencias y se dictan otras disposiciones"*, especialmente en las definidas en el *"(...) artículo 9° literal C, en donde se establece: "Diseñar, proponer e implementar y/o ejecutar lineamientos, planes y programas distritales en materia de gestión del desarrollo de los empleados públicos (...)"*; Decreto Distrital 492 de 2019 *"Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones"* definido en el artículo 7° en donde se establece *"El proceso de capacitación de servidores públicos se ceñirá a los lineamientos señalados en el Plan Institucional de Capacitación-PIC adoptado por la respectiva entidad u organismo, y por las disposiciones normativas vigentes"*. y, en el marco de la ejecución del plan de acción de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019 – 2030¹, aprobada mediante el Documento CONPES 07 de 2019, así como en la ejecución de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, para lo cual se expidió el Lineamiento de la Política Institucional de Talento Humano – MIPG para el Distrito Capital², en el cual se establecieron las directrices en materia de bienestar y capacitación para los/as servidores/as públicos, con el fin de contribuir al mejoramiento del clima laboral y la calidad de vida de los colaboradores de las entidades y organismos distritales e incrementar la capacidad individual y colectiva para el logro de la misión institucional y el mejoramiento del servicio a la ciudadanía.

De esta forma, el DASCD presenta un portafolio de 79 actividades de capacitación, las cuales pueden ser organizadas en rutas de aprendizaje según las necesidades de cada entidad. Esta oferta, tiene un doble propósito, por un lado, fortalecer las competencias de nuestros servidores y servidoras públicas en asuntos estratégicos para la mejora del servicio a la ciudadanía y por otro, mejorar la relación costo – beneficio, al descongestionar los procesos de capacitación institucionales de temáticas transversales para concentrarse en las necesidades operacionales y estratégicas de cada entidad.

¹La **Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030**, se puede consultar en el portal web del DASCD, en el siguiente enlace:
<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/content/talentoqueamabogotappgth>

² El **Lineamiento se encuentra publicado en el portal web del DASCD**, se puede consultar en el siguiente enlace:
<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/planeacion/pol%C3%ADticas-lineamientos-y-manuales/plan-de-implementaci%C3%B3n-y-plan-de-0>
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

1. MARCO NORMATIVO:

La circular externa 003 del 22 de Enero de 2021, ilustra de manera amplia y suficiente, el marco normativo, sustentado en La Constitución Política de Colombia, que en su artículo 54 dispone “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”; así mismo el Decreto Ley 1567 de 1998, crea el “Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado” y en Artículo 4°, que define el alcance de la capacitación como “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”. (Decreto Ley 1567 De 1998).

Conforme con lo anterior, es preciso indicar que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), como organismo rector de la administración pública en el país, expidió el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y las Circulares Externas No. 100-010 de 2014 y No. 100-023 de 2021, mediante las cuales impartió orientaciones sobre capacitación y formación de empleados públicos de las entidades que conforman la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, reiterando los cuatro (4) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, en los cuales se encuentra clasificada la oferta del Aula del Saber Distrital:

- Gestión del Conocimiento
- Creación de Valor Público
- Transformación Digital
- Probidad y Ética de lo Público

2. ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL PIC DISTRITAL 2021

A continuación, se analizan los principales resultados de la formulación y ejecución de los Planes Institucionales de Capacitación de las entidades distritales, consolidados en SIDEAP, en los módulos “PIC en línea” y “Módulo de Actividades Distritales – MAD”.

En 2021, las entidades distritales proyectaron realizar (1.397) actividades de capacitación, de las cuales, el 89% se realizó en modalidad virtual, el 3% presencial y el 8% utilizó la modalidad B – Learning. Las actividades virtuales continúan creciendo en un 12% respecto al año anterior. Esta información, nos lleva a identificar una tendencia, en el sentido en que nuestros estudiantes, han adoptado la virtualización, como una forma de capacitación válida, segura y confiable, que se adaptada a las necesidades de cualificación en términos

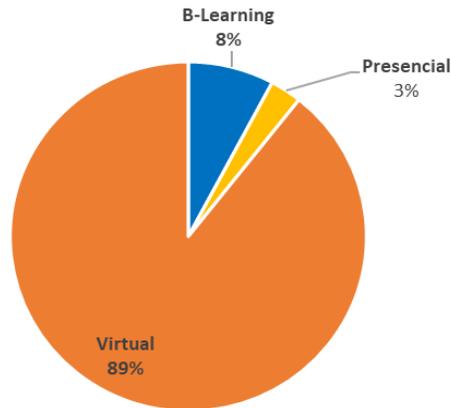
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



de tiempo y espacio, en este sentido, inicialmente contamos con una oferta de capacitación de 79 cursos; 41 virtuales y 38 presenciales y/o virtuales sincrónicos

Modalidad de la Capacitación.



(Fuente Propia , 2021)

Por otro lado, se encuentra la financiación de los Planes Institucionales de Capacitación, en donde se muestra que para año 2021, de las 1.394 actividades programadas, el 16% (228) fueron actividades contratadas utilizando recursos del presupuesto público, y el 84% restante, es decir, 1.166 actividades, se gestionaron principalmente con facilitadores internos de las mismas entidades, con las ARL, con la ESAP, el SENA, el DASCD, Secretaría General, entre otras entidades.

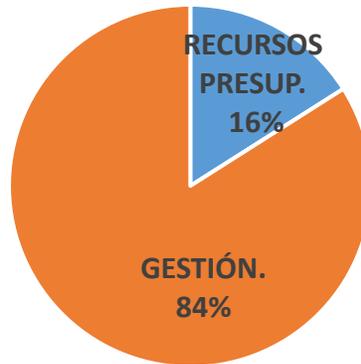
En este sentido, hemos estructurado capacitaciones que resuelvan de manera individual a las entidades del Distrito Capital sus requerimientos de cualificación, de tal manera que aumenten su demanda por parte de los funcionarios del Distrito Capital en la oferta del DASCD.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Distribución Fuente de Recursos



(Fuente Propia , 2021)

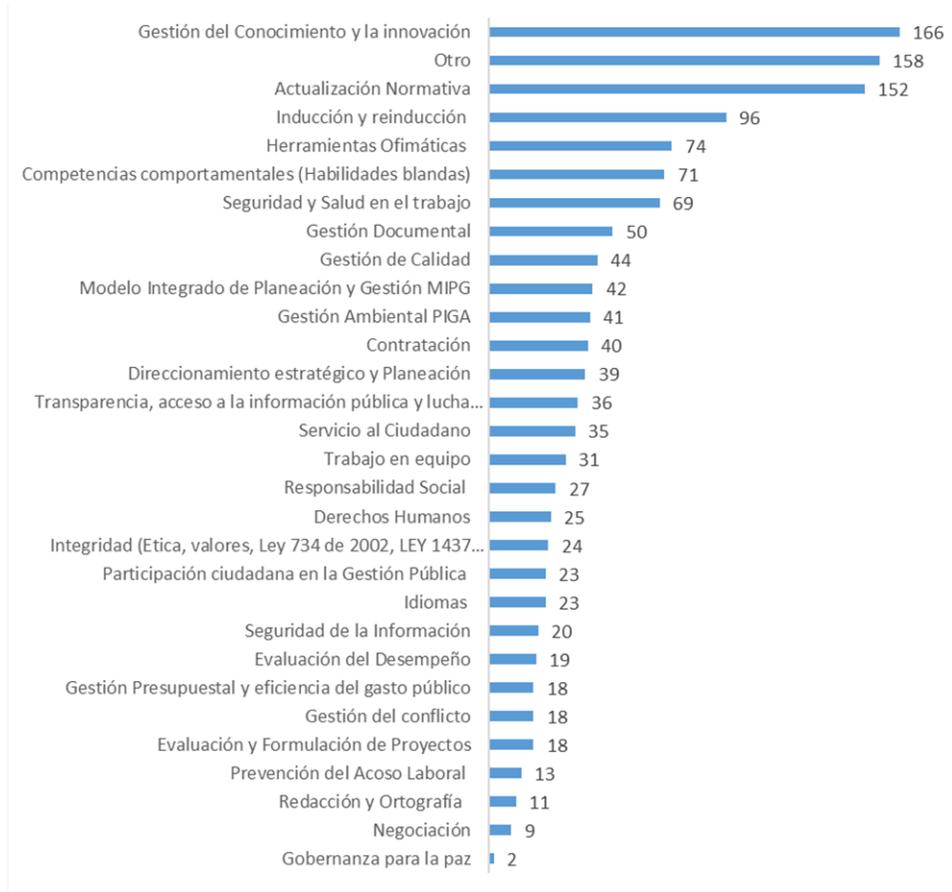
En relación con los contenidos y temáticas, las entidades y organismos distritales realizaron actividades relacionadas con la temática “Gestión del Conocimiento y la innovación” que representa el 11,88% en contenidos como: Innovación pública y Creatividad. Seguido, de “Otros”; en donde se planearon realizar 158 actividades, que representa el 11,31 % (comunicación, motivación, abordaje integral en salud mental, administración del tiempo, atención al cliente interno y externo, mercadeo y ventas, curso de trabajo en alturas, metodología Building Information Modeling - BIM). Posteriormente, se concentraron en la temática “Actualización Normativa” que cuenta con 152 actividades, y que representan el 10,88 % de contenidos como: Responsabilidad fiscal, Actualización Tributaria, Derecho Urbano y Derecho Disciplinario. Teniendo en cuenta otras temáticas, se encuentran: Inducción y Reinducción, Herramientas Ofimáticas, Seguridad y Salud en el trabajo, Gestión de calidad y Gestión Ambiental PIGA, entre otras.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Clasificación Temática



(Fuente Propia , 2021)

Con base en los resultados, el DASCD a través de la Subdirección de gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño, actualiza la oferta del Aula del Saber Distrital, cursos de acuerdo al interés manifiesto de los funcionarios del Distrito Capital según ha sido su interés.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



3. OFERTA DE CAPACITACIÓN AULA DEL SABER DISTRITAL - DASCD

A partir de los resultados de la formulación y ejecución de los Planes Institucionales de Capacitación de las entidades distritales, consolidados en SIDEAP, en los módulos “**PIC en línea**” y “Módulo de Actividades Distritales – MAD, analizados en el literal 2 del presente documento, el Aula del Saber Distrital cuenta inicialmente con una oferta de capacitación de 79 cursos; 41 virtuales y 38 presenciales y/o virtuales sincrónicos.

Entre éstos se encuentran: talleres, cursos cortos, cursos certificados, conferencias, webinars, diplomados, cursos de microlearning, entre otros.



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

3.1. Modelo pedagógico: El Aula del Saber Distrital busca fortalecer los niveles cognitivos de los colaboradores para que mejoren la capacidad de comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear conocimiento. Así mismo, el Aula del Saber Distrital está soportada en un modelo pedagógico de aprendizaje experiencial y significativo; que se adapta constantemente a las necesidades de las entidades y colaboradores del distrito.

Este modelo pedagógico incluye metodologías como: Pensamiento de Diseño (Design Thinking) y Metodologías Ágiles, mediante las cuales pretende desarrollar un enfoque metodológico orientado al aprendizaje basado en la resolución de problemas, aprendizaje basado en retos, aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje basado en el

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



descubrimiento y aprendizaje basado en casos; con lo cual, se busca crear ambientes de aprendizaje colaborativo y rutas de aprendizaje integrales y personalizadas.

El documento completo con el estudio técnico y el modelo pedagógico desarrollado del Aula del Saber Distrital puede ser consultado en la página web del DASC, en el siguiente link:

<https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/2022-01/Aula-Distrital-Saber-Dic-2.pdf>.

4. LÍNEAS DE APRENDIZAJE Y OFERTA DE CAPACITACIÓN

El **Aula del Saber Distrital** tiene dispuesta la oferta de capacitación a través de ocho (8) líneas de aprendizaje, que derivan de los requerimientos en los módulos “**PIC en línea**” y “Módulo de Actividades Distritales – MAD, además del resultado de las temáticas cursadas por los funcionarios en el 2021, temas estratégicos para el Distrito Capital, como la innovación pública y la formación en competencias digitales; así como el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos del Distrito Capital:

LÍNEA DE APRENDIZAJE	DEFINICIÓN	CANTIDAD DE CURSOS
4.1. Innovación Pública	Brinda herramientas y técnicas para lograr un acercamiento metodológico y conceptual de la innovación.	16
4.2. Competencias Digitales	Fortalece las competencias digitales en los servidores y las servidoras públicas y cerrar la brecha que existe en este tema en el Distrito Capital.	8
4.3. Competencias Funcionales (técnicas y administrativas)	Sensibiliza a los funcionarios públicos en cuanto a la actualización de la normativa vigente de los temas relacionados.	17
4.4. Competencias Comportamentales (aptitudes labores y socioemocionales)	Desarrolla competencias laborales y socioemocionales que le permiten optimizar sus labores diarias	19
4.5. Formación para Jefes de Talento Humano	Propende por el desarrollo de habilidades gerenciales, que les permita gestionar de manera adecuada el Recurso Humano de las entidades.	8
4.6. Seguridad y Salud en el Trabajo	Aborda la Gestión de los peligros y riesgos de SST	3
4.7. Formación integral	Fortalece ámbitos personales y laborales en el ejercicio de sus funciones.	7
4.8. Formación por Alianzas	Permite alianzas estratégicas con otras entidades, para ampliar la	1

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



	oferta educativa de capacitación para el trabajo.	
--	---	--

5. DIRECTRICES GENERALES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN EN EL DISTRITO CAPITAL

5.1. MÓDULO SIDEAP PIC EN LÍNEA

Se encuentra disponible el Módulo SIDEAP denominado **PIC en Línea**, el cual es un software que facilita la formulación, ejecución y seguimiento de los Planes Institucionales de Capacitación. Así mismo, una vez las entidades realicen la formulación del Plan Institucional de Capacitación en el aplicativo, podrán descargar automáticamente el documento para ser publicado antes del 31 de enero de 2022. Lo anterior, en cumplimiento del Decreto 642 de 2018 “*Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.*”

5.2. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

De conformidad con el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, cada entidad deben incluir **obligatoriamente** programas de inducción y de reinducción en sus Planes Institucionales de Capacitación; así mismo, la misma norma establece que para los empleados vinculados en periodo de prueba, la Inducción deberá ser tomada en cuenta en la evaluación del desempeño laboral de dicho periodo:

“ARTÍCULO 7º. Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

a. Programa de Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período”

Por lo anterior, el DASCOD tiene a disposición de las entidades distritales y servidores públicos el **Curso “Ingreso al Servicio Público”**, el cual está disponible en el Aula del Saber Distrital. Este curso tiene como propósito, brindar los conocimientos y herramientas para el ingreso al servicio público; en temas relacionados con administración pública, Estado Colombiano, estructura orgánica del Distrito Capital, empleo público, políticas públicas, entre otros aspectos relevantes, los cuales deben ser aprendidos por los servidores públicos, de tal forma que su aplicación contribuya a mejorar el servicio y relacionamiento con la ciudadanía.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



5.3 DATOS DE CONTACTO

Para mayor información, pueden comunicarse con:

- José Agustín Hortúa Mora – Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño – jhortua@serviciocivil.gov.co
- Raúl Fabián Cadena Vidal – Profesional Especializado de la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño – rcadena@serviciocivil.gov.co
- Edgar Alberto Sánchez González – Profesional Universitario de la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño - esanchez@serviciocivil.gov.co
- Aula del Saber Distrital: <https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/>
Correo: capacitacion@serviciocivil.gov.co
Teléfono 3680038 extensiones: 1401, 1501 y 1523.

ACCIÓN	FUNCIONARIO	CARGO	FIRMA	FECHA
Proyectado por:	Edgar Sánchez	Profesional Universitario / Contratista		
Revisado por:	- Raúl Fabián Cadena Vidal - José Agustín Hortúa Mora	Profesional Especializado Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño		
Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, y por lo tanto, lo presentamos para firma del (cargo de la persona que firma el oficio) del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).				

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





PARTE II

**FORTALECE TUS
COMPETENCIAS**
**OFERTA DE
CAPACITACIÓN DASCD**

ANEXO 1



INNOVACIÓN PÚBLICA

4.1. Innovación Pública:

Nombre	Objetivo y descripción	Formato	Modalidad	Eje temático PNC
Design Thinking – (Pensamiento de Diseño)	Con este curso se pretende dar a conocer algunas herramientas y técnicas para que el servidor público comprenda la importancia de este tipo de creación corporativa que permite a las organizaciones generar soluciones o aprender a resolver problemas con una metodología innovadora.	Curso	Virtual Asincrónico 48 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Agility – (Metodologías Ágiles)	Aprenda cinco metodologías para gestionar de forma ágil e innovadora los proyectos de su organización, (Scrum, Crystal, Kanban, Lean, Xtreme)	Curso	Virtual Asincrónico 48 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Tendencias de Innovación, un supermercado de ideas para innovar	En este curso se abordan las principales tendencias de innovación en el mundo, cómo se construyen tendencias, cómo sacarle el jugo a esas tendencias y otros consejos para hacer de la innovación la esencia de una organización.	Curso	Virtual Asincrónico 8 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Cómo Transformar un Grupo de Innovación en un Equipo de Innovadores	En este curso podrán comprender las diferencias entre grupo y equipo de trabajo y apropiarse de tips para crear un equipo de trabajo innovador.	Curso	Virtual Asincrónico 8 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación

Experiencias Internacionales de Innovación en el Sector Público	En este curso se abordan temas como innovación, casos de éxito, factores de éxito común, y como apropiar estas experiencias.	Curso	Virtual Asincrónico 8 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Retos de Innovación	Innovación para ciudades, innovación para el emprendimiento, innovación para el servicio público, innovación para lo que sea ¡Realmente la lo es para todo? Pues no, hay problemas que se solucionan con métodos convencionales y otros que requieren innovación: saber la diferencia nos puede ahorrar muchos dolores de cabeza y una que otra vergüenza. En este curso veremos los elementos claves para diferenciar y plantear problemas que se benefician de la aplicación de métodos de diseño (Innovación)	Curso	Virtual Asincrónico 8 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
No te quedes con la mente en blanco Técnicas para ser más creativos	Principios y técnicas que estimulan la creatividad, para aplicarlo en la oficina o en lo cotidiano.	Curso	Virtual Sincrónico 2 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
¿Ciudadanía o Clientes? Características de la innovación pública o privada	La cultura se come la estrategia al desayuno, decía Peter Drucker. Pero lograr cambios culturales es un gran desafío para cualquier organización. No hay una receta mágica, pero quizás nos inspiran algunos ejemplos y herramientas.	Taller	Virtual Sincrónico 2 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
¿Crear o construir sobre lo construido? Workshop sobre innovación	A veces llegamos a creer que las innovaciones son 100% originales, pero la realidad es muy distinta. Es posible aprender de lo que otros hacen y enfocarlo en los proyectos o desafíos que enfrentamos. Las tendencias marcan pautas que pueden ser muy poderosas, tú sabes cómo usarlas.	Taller	Virtual Sincrónico 2 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
¡Querer es poder! Comunicación visual para Dummies	Expresar las ideas de forma gráfica facilita mucho la comunicación. Si ya sabemos que no eres un "artista" y que tu sobrino de 3 años dibuja mejor que tú, pero con estas sencillas herramientas aprenderás a sobrevivir, y por qué no, lograr hacerte un experto en comunicación visual.	Taller	Virtual Sincrónico 2 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
¿Equipos resistentes al cambio? Estrategias para impulsar la cultura de la innovación	Bases sobre la innovación pública, cuál es la diferencia con respecto a la innovación empresarial, sustentos y posibilidades alrededor de estas temáticas.	Taller	Virtual Sincrónico 2 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Innovación pública en tiempos del Covid: Experiencias globales	Experiencias internacionales de innovación pública aplicadas a la realidad en tiempos del Covid.	Taller	Virtual Sincrónico 2 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación

Innovación para directivos	Con el objetivo de generar conciencia sobre el potencial de la innovación para contribuir con la productividad y eficiencia. Y brindar orientación básica sobre la forma que los directivos pueden contribuir para que sus entidades tengan una mejor cultura de innovación	Taller	Virtual Sincrónico 2 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Fase 1. Curso de Fundamentos en Innovación Pública	Lograr un acercamiento conceptual y metodológico a la innovación y al pensamiento de diseño con enfoque público.	Curso	Virtual Sincrónico 48 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Fase 2. Diseño de Iniciativas	Aplicación de las competencias en innovación para la solución de un desafío público.	Curso	Virtual Sincrónico 2 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación



COMPETENCIAS DIGITALES

4.2. Competencias Digitales

Nombre	Objetivo y descripción	Formato	Modalidad	Eje temático PNC
Alfabetización de Datos	En este curso los servidores públicos adquirirán herramientas para comunicar de manera efectiva los datos que producen las entidades e interpretar adecuadamente los datos que se producen por fuera de ella. Con este curso se fortalecerá el desarrollo de competencias y habilidades para acceder, analizar, visualizar y discutir datos en los servidores públicos del Distrito Capital	Curso	Virtual Asincrónico 30 horas	Transformación Digital
Publicación de Datos Abiertos en la Plataforma de Datos Abiertos	En este curso los servidores públicos adquirirán herramientas para publicar DATOS ABIERTOS	Curso	Virtual Asincrónico 48 horas	Transformación Digital
Design Thinking - Pensamiento de Diseño	Con este curso se pretende dar a conocer algunas herramientas y técnicas para que el servidor público comprenda la importancia de este tipo de creación corporativa que permite a las organizaciones generar soluciones o aprender a resolver problemas con una metodología innovadora.	Curso	Virtual Asincrónico 48 horas	Transformación Digital
Agility - Metodologías Ágiles	Aprenda cinco metodologías para gestionar de forma ágil e innovadora los proyectos de su organización, (Scrum, Crystal, Kanban, Lean, Xtreme)	Curso	Virtual Asincrónico 48 horas	Transformación Digital
Fundamentos de Big Data	Brindar a los funcionarios de las entidades distritales, un acercamiento global y práctico del Big data, desde sus conceptos básicos hasta la obtención de conocimientos necesarios para el análisis y gestión de datos	Curso	Virtual Sincrónico 40 horas	Transformación Digital

Diseño de Bases de Datos Relacionales SQL	<p>Entender y aplicar los conceptos de bases de datos relacionales transaccionales y analíticas considerando los aspectos más relevantes en los procesos de diseño y administración y haciendo uso de SQL como herramienta principal para la definición, mantenimiento y consulta de los modelos de datos.</p>	Curso	Virtual Sincrónico 40 horas	Transformación Digital
Gestión de Proyectos TIC	<p>Fortalecer las competencias de los empleados del distrito para diseñar, proponer e implementar proyectos y programas que utilicen las tecnologías de información (TI) actuales aprovechando de los datos disponibles en las entidades distritales.</p>	Curso	Virtual Sincrónico 40 horas	Transformación Digital
Visualización de Datos (Google Data Studio)	<p>El objetivo de este curso es dar una introducción a los asistentes a los principales conceptos relacionados con visualización de datos. Durante las sesiones se revisarán conceptos teóricos de visualización de datos tales como: selección de tipo de gráfica de acuerdo al tipo de dato, selección de colores y diseño de tableros de control. Los conceptos teóricos serán directamente aplicados en casos prácticos por medio de la herramienta de visualización Google Data Studio.</p>	Curso	Virtual Sincrónico 10 horas	Transformación Digital
Digitales básicas: Herramientas colaborativas, videoconferencia, procesamiento y visualización de datos	<p>Aportar herramientas de gestión que apunten a facilitar la toma de decisiones</p>	Curso	Virtual Sincrónico	Transformación Digital
Digitales avanzadas: Programación orientada a objetos (Python), analítica de datos (SQL y NoSQL), análisis cualitativo de datos, inteligencia artificial (AI)	<p>Aportar herramientas de gestión que apunten a facilitar la toma de decisiones para que los servidores públicos aprendan a desarrollar y a realizar programación.</p>	Curso	Virtual Sincrónico	Transformación Digital
PCAP: Curso de Programación Básico con Python (NETACAD)	<p>¿No sería fantástico escribir su propio programa informático? Python es un lenguaje de programación de varios paradigmas utilizado por empresas emergentes y gigantes tecnológicos como Google, Facebook, Netflix y más. Con una sintaxis intuitiva y legible, Python es un excelente primer lenguaje de programación para aprender. Las habilidades de programación le ofrecen posibilidades de carreras en casi cualquier sector y son necesarias si desea pasar a desempeñar roles de ingeniería y desarrollo de software más avanzados y mejor remunerados. Este curso es un excelente lugar para comenzar a aprender Python, ya que no se requieren conocimientos previos de programación</p>	Curso	Virtual Sincrónico 40 horas	Transformación Digital

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA JEFES DE TALENTO HUMANO



4.3. Programa de Formación para jefes de Talento humano

Nombre	Objetivo y descripción	Formato	Modalidad	Eje temático PNC
Inducción Jefes de Talento Humano	Este curso ayuda a reconocer las etapas que componen la Gestión del Talento Humano e identificación de las acciones que deben desarrollar las entidades y organismos distritales, con el propósito de avanzar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión [MIPG] según los requisitos técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública frente a la Dimensión de Talento Humano. La Circular No. 038 de 2019, está dirigida a los responsables y todos los servidores que pertenecen a las áreas y dependencias de talento humano.	Curso	Virtual Asincrónico 48 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Diseño Organizacional	Usando una metodología basada en el SABER HACER, los participantes apropiarán un conjunto de estrategias administrativas para desarrollar rediseños institucionales y gestionar el cambio organizacional, involucrando conceptos prácticos sobre modificación de estructuras organizacionales en el Distrito, plantas de empleos, manual específico de funciones y competencias laborales	Curso	Virtual Asincrónico 48 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Situaciones Administrativas	Desde una metodología práctica y aplicada a las labores cotidianas, esta capacitación facilitará la comprensión de las diferentes	Curso	Virtual Asincrónico 48 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación

	situaciones del servidor público, frente a la Administración tales como: licencias, permisos, comisiones, vacaciones y suspensiones- desde un marco de conocimiento sobre la clasificación del empleo público y las formas de vinculación al Estado Colombiano			
Design Thinking - Pensamiento de Diseño	Con este curso se pretende dar a conocer algunas herramientas y técnicas para que el servidor público comprenda la importancia de este tipo de creación corporativa que permite a las organizaciones generar soluciones o aprender a resolver problemas con una metodología innovadora.	Curso	Virtual Asincrónico 48 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Agility - Metodologías Ágiles	Aprenda cinco metodologías para gestionar de forma ágil e innovadora los proyectos de su organización, (Scrum, Crystal, Kanban, Lean, Xtreme)	Curso	Virtual Asincrónico 48 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Seguridad y Salud en el Trabajo: elementos técnicos	En este curso se aborda la Gestión de los peligros y riesgos de SST, se analizan las principales características asociadas a los tres principales peligros detectados en las entidades públicas del distrito: Locativos, biomecánicos y psicosociales	Curso	Virtual Asincrónico 48 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Bonificación por Permanencia	Este curso se desarrolla con el fin de resolver inquietudes que surgen sobre este tema, el cual está fundamentado en la norma y lo que se busca es transmitir este conocimiento de una forma sencilla para fácil comprensión de los servidores públicos.	Curso	Virtual Asincrónico	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Competencias Comportamentales para Directivos	Exponer y sensibilizar según lo expuesto en el Decreto 815 de 2018, sobre las competencias comportamentales de nivel jerárquico directivo a los Gerentes Públicos Distritales y así apoyar favorecer el desarrollo y mejoramiento de su desempeño laboral.	Curso	Virtual Asincrónico	Creación de Valor Público
Competencias Comportamentales Comunes	Sensibilizar a los responsables del área de talento humano de las Entidades Distritales, sobre las competencias comportamentales comunes a todos los niveles de cargo y así favorecer el conocimiento de las mismas y desarrollo de su desempeño laboral.	Curso	Virtual Asincrónico	Creación de Valor Público
Tendencias de Innovación, un supermercado de ideas para innovar	En este curso se abordan las principales tendencias de innovación en el mundo, cómo se construyen tendencias, cómo sacarle el jugo a esas tendencias y otros consejos para hacer de la innovación la esencia de una organización.	Curso	Virtual Asincrónico	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Transformación Creativa del Conflicto	En este curso a través de experiencias y relatos se le facilitará comprender el ambiente laboral en el que se desempeña, conocerse a sí mismo, como cuidar de sí mismo, y cómo llevar buenas conversaciones con sus compañeros de trabajo.	Curso	Virtual Asincrónico	Probidad y Ética de lo Público
Sistema General de Pensiones	En este curso podrán conocer rápidamente las principales características del Sistema General de Pensiones, el Régimen de Prima Media y el Régimen de Ahorro Individual.	Curso	Virtual Asincrónico	Gestión del Conocimiento y la Innovación

Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral	<p>En este curso podrán conocer los principales aspectos relacionados con el proceso de evaluación del que son sujetos los servidores públicos. ¿A quiénes, cuándo y cómo evaluar? ¿Quién puede ser evaluador y qué insumos se requieren para el proceso? ¿Cómo Concertación, Incidencias en el proceso y rol de la Comisión de Personal? Son algunas de las preguntas que se abordan en este curso.</p>	Curso	Virtual Asincrónico	Probidad y Ética de lo Público
Micro Inducción a Jefes de Talento Humano	<p>Este curso es la versión expedita del curso Inducción a Jefes de Talento Humano que tiene como fin facilitar la comprensión e implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado [GETH] en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión [MIPG], la cual es esencial para orientar a resultados efectivos que contribuyan al desarrollo institucional, de los servidores públicos del Distrito y a satisfacer las necesidades de los ciudadanos.</p>	Curso	Virtual Asincrónico	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Actualización de tendencias de la Gestión del Talento Humano	<p>Conocer las tendencias de Gestión de Talento Humano.</p>	Curso	Virtual Asincrónico	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Lenguaje Incluyente	<p>Brindar herramientas que fomenten el lenguaje incluyente con el fin de prevenir la discriminación, eliminar barreras de acceso al empleo público y crear ambientes laborales, en los que se reconozca con respeto a todas las personas.</p>	Curso	Virtual Asincrónico	Probidad y Ética de lo Público
Innovación para directivos	<p>Con el objetivo de generar conciencia sobre el potencial de la innovación para contribuir con la productividad y eficiencia. Y brindar orientación básica sobre la forma que los directivos pueden contribuir para que sus entidades tengan una mejor cultura de innovación</p>	Taller	Virtual Sincrónico	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Fase 1. Curso de Fundamentos en Innovación Pública	<p>Lograr un acercamiento conceptual y metodológico a la innovación y al pensamiento de diseño con enfoque público.</p>	Curso	Virtual Sincrónico	Gestión del Conocimiento y la Innovación
El género y las relaciones de cuidado	<p>Se propone un espacio de conversación para analizar la relevancia de las identidades de género en la comprensión de los conflictos y la mitigación de las violencias. Realizaremos una lectura y explicación de la configuración de las conflictividades derivadas de la organización del género en los espacios laborales.</p>	Taller	Virtual Sincrónico	Probidad y Ética de lo Público
Para qué sirven los enfoques diferenciales en la construcción de ambientes laborales	<p>¿Qué son los enfoques diferenciales? ¿Para qué sirven? En la conferencia se explicará la utilidad de los enfoques en la lectura e intervención de espacios sociales. Se hará énfasis en su pertinencia como recurso para diseñar estrategias que respondan a las</p>	Taller	Virtual Sincrónico	

diversos, amorosos y seguros	necesidades de los espacios laborales en términos del manejo del conflicto y la construcción de convivencia.			
Las masculinidades en(el) conflicto	La construcción social de lo masculino ha definido roles y prácticas que traen consecuencias a la hora de relacionarnos con el conflicto y la violencia. Desde este modelo de lo masculino se ha construido. Pensar los mandatos de masculinidad se convierte en una tarea urgente para tener una mejor calidad del conflicto y mitigar las violencias.	Taller	Virtual Sincrónico	Probidad y Ética de lo Público
Evaluación del Desempeño	Socialización y actualización normativa y procedimental del sistema de evaluación de desempeño laboral, para los funcionarios de Carrera y, en periodo de prueba. Acuerdos de gestión para los cargos de libre nombramiento y Remoción. Y la Evaluación de la Gestión para los empleados provisionales y temporales.	Taller	Virtual Sincrónico 3 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Prevención del Acoso laboral y Acoso sexual laboral	Esta capacitación le ayudará a comprender la definición, causas y consecuencias del acoso laboral y acoso sexual con el fin de aportar a su prevención e intervención en nuestro entorno laboral	Taller	Virtual Sincrónico 3 horas	Probidad y Ética de lo Público
Diplomado ESAP - Estructura del estado, derecho laboral administrativo, colectivo público y trabajo decente	Evolución del estado, estructura del estado y negociación colectiva	Diplomado	Virtual Sincrónico	Gestión del Conocimiento y la Innovación

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

4.4. Seguridad y salud en el trabajo

Nombre	Objetivo y descripción	Formato	Modalidad	Eje temático PNC
Seguridad y Salud en el Trabajo: Reto Organizacional	En este curso se abordan; la conceptualización y los fundamentos de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, al igual se desarrollan los aspectos normativos relacionados con los sistemas de gestión, así como los requisitos asociados a las etapas de planeación, implementación, verificación y evaluación y, mejora continua del sistema de gestión. Asimismo, se incluyen temáticas de gran relevancia como las metodologías para el análisis de los accidentes, incidentes y las enfermedades laborales. De acuerdo con esto, se aborda el funcionamiento de los comités de convivencia y paritario de seguridad y salud en el trabajo.	Curso	Virtual-Asincrónico 48 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Seguridad y Salud en el Trabajo: elementos técnicos	En este curso se aborda la Gestión de los peligros y riesgos de SST, se analizan las principales características asociadas a los tres principales peligros detectados en las entidades públicas del distrito: Locativos, biomecánicos y psicosociales	Curso	Virtual-Asincrónico 48 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Detalles que salvan	Henry Murrain Subsecretario Distrital de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento SCRDNos explica la estrategia "Detalles que salvan" la nueva campaña de cuidado que propone la Alcaldía Mayor de Bogotá en la que se brinda información sobre las nuevas recomendaciones de bioseguridad para que nos sigamos cuidando del COVID mientras la reactivación de la ciudad sigue en marcha. ¿Qué es el virus? ¿Cómo se transmite? - Formas de contagio, nueva historia de cuidado ¿Cuáles comportamientos SI nos salvan del virus?	Curso	Virtual-Asincrónico	Creación de Valor Público

COMPETENCIAS FUNCIONALES



4.5. Competencias funcionales

Nombre	Objetivo y descripción	Formato	Modalidad	Eje temático PNC
Competencias Comportamentales para Directivos	Exponer y sensibilizar según lo expuesto en el Decreto 815 de 2018, sobre las competencias comportamentales de nivel jerárquico directivo a los Gerentes Públicos Distritales y así apoyar favorecer el desarrollo y mejoramiento de su desempeño laboral.	Curso	Virtual-Asincrónico	Creación de Valor Público
Competencias Comportamentales Comunes	Sensibilizar a los responsables del área de talento humano de las Entidades Distritales, sobre las competencias comportamentales comunes a todos los niveles de cargo y así favorecer el conocimiento de las mismas y desarrollo de su desempeño laboral.	Curso	Virtual-Asincrónico	Creación de Valor Público
Transformación Creativa del Conflicto	En este curso a través de experiencias y relatos se le facilitará comprender el ambiente laboral en el que se desempeña, conocerse a sí mismo, como cuidar de sí mismo, y cómo llevar buenas conversaciones con sus compañeros de trabajo.	Curso	Virtual-Asincrónico	Probidad y Ética de lo Público
¿Cómo crear un curso de microlearning?	Con este curso aprenderán un conjunto de principios y estrategias básicas para preparar un curso de microlearning y para comunicar las ideas, y que el receptor aprenda.	Curso	Virtual-Asincrónico	Gestión del Conocimiento y la Innovación

Detalles que salvan	Henry Murrain Subsecretario Distrital de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento SCRCD nos explica la estrategia "Detalles que salvan" la nueva campaña de cuidado que propone la Alcaldía Mayor de Bogotá en la que se brinda información sobre las nuevas recomendaciones de bioseguridad para que nos sigamos cuidando del COVID mientras la reactivación de la ciudad sigue en marcha. ¿Qué es el virus? ¿Cómo se transmite? - Formas de contagio, nueva historia de cuidado ¿Cuáles comportamientos SI nos salvan del virus?	Curso	Virtual-Asincrónico 8 horas	Creación de Valor Público
Actualización de tendencias de la Gestión del Talento Humano	Conocer las tendencias de Gestión de Talento Humano.	Curso	Virtual-Asincrónico	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Formación a Formadores ¿Cómo Explicarle al Cerebro? (Curso de Profundización)	Curso corto en el cual comprenderás cómo aprende el cerebro a identificar los elementos mínimos de una buena explicación. Dirigido especialmente aquellos cuyas funciones se relacionan con gestión del conocimiento, capacitación o procesos misionales que involucran presentar, comunicar y fomentar aprendizajes.	Curso	Virtual-Sincrónico 10 sesiones de 2 horas cada una	Creación de Valor Público
¿Cómo optimizar nuestras sesiones virtuales?	¿Cómo enseñarle al que está al otro lado de la pantalla? En este webinar aprenderemos un conjunto de técnicas para capturar la atención y promover el aprendizaje en espacios de formación sincrónicos (clases en tiempo real	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Creación de Valor Público
Principios de comunicación asertiva	¿Qué es realmente la asertividad? ¿Cómo aplicarla en mi trabajo? A partir de casos concretos y juegos de rol aprenderemos lo básico sobre este estilo de comunicación tan ampliamente nombrado, pero poco comprendido	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Creación de Valor Público
"Nadie me entiende". ¿Cómo explicar efectivamente?	Cuando presentamos un informe, dirigimos una reunión, le contamos a un nuevo compañero qué se hace en su oficina, o cuando nuestro hijo nos hace una pregunta, siempre estamos explicando algo. La capacidad de explicar está en la base de la gestión cotidiana del conocimiento. En este taller aprenderemos los pasos mínimos para hacernos entender	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Creación de Valor Público
¿Cómo optimizar el contenido para el aprendizaje asincrónico?	¿Cómo crear un contenido de formación virtual? Aprenderemos cuáles son las etapas para diseñar una unidad de formación virtual asincrónico (que el estudiante realiza revisa en cualquier momento), desde un punto de vista de pensamiento de diseño	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Creación de Valor Público

Jugada Maestra	Este es un proceso de intervención dirigido a equipos que desean mejorar su funcionamiento o que presentan dificultades. Esta asesoría busca conocer el estado de los equipos en sus diferentes dimensiones para entregar información que ayude a establecer estrategias para fortalecer sus recursos y mejorar aquellas dimensiones que pueden obstaculizar el trabajo en equipo óptimo	Curso	Virtual-Sincrónico	Gestión del Conocimiento y la Innovación
¿Infoxicado? Aprende a gestionar tu atención	Vivimos en épocas de exceso de información, adicción a dispositivos digitales y dificultades para pensar claramente. ¿Por qué me cuesta tanto concentrarme? ¿Qué técnicas puedo aplicar para trabajar más enfocadamente	Conferencia	Virtual-Sincrónico 2 horas	Creación de Valor Público
¿Cómo cooperar en la virtualidad? Herramientas digitales colaborativas de trabajo en equipo	En este taller aprenderemos el manejo básico de herramientas de trabajo colaborativo, tomando como base la suite de Google y algunas aplicaciones alternativas. Al mismo tiempo, aprenderemos algunas estrategias para que equipos en teletrabajo coordinen mejor sus acciones	Conferencia	Virtual-Sincrónico 2 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Cómo peces en el agua ¿Cómo desarrollar reuniones virtuales efectivas?	En este taller aprenderemos un conjunto de técnicas conversacionales y comandos básicos de herramientas de reunión virtual para desarrollar encuentros más efectivos y menos caóticos. Nivel: básico.	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
¡Que no te deje el tren! Todo lo que necesitas saber sobre aprendizaje para la actualización laboral	Las transformaciones mundiales a nivel laboral hacen que aprender nuevas habilidades sea una necesidad: Asimismo, vivimos en un ecosistema con una amplia oferta de formación. ¿Por dónde comenzar? ¿Qué hacer para aprender de manera práctica? En esta conferencia comprenderemos algunos fundamentos de cómo funciona el cerebro y cómo motivarnos para aprender más eficazmente.	Conferencia	Virtual-Sincrónico 2 horas	Creación de Valor Público
Cultura del cuidado: contextos laborales y familiares saludables y seguros	El paradigma del cuidado ha emergido como una respuesta a la crisis contemporánea que, entre otros factores, se evidencia en el deterioro ambiental, en una sociedad del rendimiento y el cansancio, que agota y que desgasta las relaciones humanas, laborales y familiares. En el curso, conoceremos algunos de los principios del cuidado que pueden ser apropiados para propiciar espacios laborales y familiares saludables y seguros en contextos de confinamiento y distanciamiento social.	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público
Aprender a conversar la palabra como	La vida se teje en conversaciones y la conversación se convierte en el arte del encuentro. Nuestras relaciones están	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público

práctica del cuidado	mediadas por la calidad de nuestras conversaciones. En esta webinar vamos a mostrar las bondades y ventajas de aprender a conversar para transformar, recuperar o asignarles un lugar a nuestras relaciones.			
Estrategias para gestionar conflictos en la familia, en el trabajo y en el mundo	Nos aproximamos al conflicto como una experiencia de la vida que, tratado bajo ciertas condiciones, puede contribuir a la generación de relaciones constructivas y colaborativas en los diferentes espacios de la vida. Se mostrarán análisis y estrategias de intervención en el conflicto y su contexto que pueden facilitar la transformación de la cultura en cada uno de los espacios de la vida cotidiana.	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público
El género y las relaciones de cuidado	Se propone un espacio de conversación para analizar la relevancia de las identidades de género en la comprensión de los conflictos y la mitigación de las violencias. Realizaremos una lectura y explicación de la configuración de las conflictividades derivadas de la organización del género en los espacios laborales.	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público
Negociación para principiantes	En la vida cotidiana permanentemente negociamos, cuando vamos de compras, al solicitar un permiso, con la pareja, etc. La conferencia muestra una caja de herramientas básicas que le facilite la toma de decisiones y la construcción de acuerdos.	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público
Para qué sirven los enfoques diferenciales en la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros	¿Qué son los enfoques diferenciales? ¿Para qué sirven? En la conferencia se explicará la utilidad de los enfoques en la lectura e intervención de espacios sociales. Se hará énfasis en su pertinencia como recurso para diseñar estrategias que respondan a las necesidades de los espacios laborales en términos del manejo del conflicto y la construcción de convivencia.	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público
Si la alternativa es el cuidado ¿Cómo hacerlo?	Pensar en cómo hacer posible un mundo que se organice a partir del paradigma del cuidado es el desafío. En la conferencia se van a explorar las normas sociales como un recurso que nos posibilite la reorganización de las relaciones sociales.	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público
Las masculinidades en(el) conflicto	La construcción social de lo masculino ha definido roles y prácticas que traen consecuencias a la hora de relacionarnos con el conflicto y la violencia. Desde este modelo de lo masculino se ha construido. Pensar los mandatos de masculinidad se convierte en una tarea urgente para tener una mejor calidad del conflicto y mitigar las violencias.	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

4.6. Competencias Comportamentales

Nombre	Objetivo y descripción	Formato	Modalidad	Eje temático PNC
Competencias Comportamentales para Directivos	Exponer y sensibilizar según lo expuesto en el Decreto 815 de 2018, sobre las competencias comportamentales de nivel jerárquico directivo a los Gerentes Públicos Distritales y así apoyar favorecer el desarrollo y mejoramiento de su desempeño laboral.	Curso	Virtual 8 horas	Probidad y Ética de lo Público
Competencias Comportamentales Comunes	Sensibilizar a los responsables del área de talento humano de las Entidades Distritales, sobre las competencias comportamentales comunes a todos los niveles de cargo y así favorecer el conocimiento de las mismas y desarrollo de su desempeño laboral.	Curso	Virtual 8 horas	Probidad y Ética de lo Público
Transformación Creativa del Conflicto	En este curso a través de experiencias y relatos se le facilitará comprender el ambiente laboral en el que se desempeña, conocerse a sí mismo, como cuidar de sí mismo, y como llevar buenas conversaciones con sus compañeros de trabajo.	Curso	Virtual 8 horas	Gestión del Conocimiento e Innovación

¿Cómo crear un curso de microlearning?	Con este curso aprenderán un conjunto de principios y estrategias básicas para preparar un curso de microlearning y para comunicar las ideas, y que el receptor aprenda.	Curso	Virtual 8 horas	Gestión del Conocimiento e Innovación
Detalles que salvan	Henry Murrain Subsecretario Distrital de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento SCR D nos explica la estrategia "Detalles que salvan" la nueva campaña de cuidado que propone la Alcaldía Mayor de Bogotá en la que se brinda información sobre las nuevas recomendaciones de bioseguridad para que nos sigamos cuidando del COVID mientras la reactivación de la ciudad sigue en marcha. ¿Qué es el virus? ¿Cómo se transmite? - Formas de contagio, nueva historia de cuidado ¿Cuáles comportamientos SI nos salvan del virus?	Curso	Virtual 8 horas	Gestión del Conocimiento e Innovación
Actualización de tendencias de la Gestión del Talento Humano	Conocer las tendencias de Gestión de Talento Humano.	Curso	Virtual 8 horas	Gestión del Conocimiento e Innovación
Formación a Formadores ¿Cómo Explicarle al Cerebro? (Curso de Profundización)	Curso corto en el cual comprenderás cómo aprende el cerebro a identificar los elementos mínimos de una buena explicación. Dirigido especialmente aquellos cuyas funciones se relacionan con gestión del conocimiento, capacitación o procesos misionales que involucran presentar, comunicar y fomentar aprendizajes.	Curso	Virtual-Sincrónico 10 sesiones de 2 horas	Gestión del Conocimiento e Innovación
¿Cómo optimizar nuestras sesiones virtuales?	¿Cómo enseñarle al que está al otro lado de la pantalla? En este webinar aprenderemos un conjunto de técnicas para capturar la atención y promover el aprendizaje en espacios de formación sincrónicos (clases en tiempo real	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público
Principios de comunicación asertiva	¿Qué es realmente el asertividad? ¿Cómo aplicarla en mi trabajo? A partir de casos concretos y juegos de rol aprenderemos lo básico sobre este estilo de comunicación tan ampliamente nombrado, pero poco comprendido	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público
"Nadie me entiende". ¿Cómo explicar efectivamente?	Cuando presentamos un informe, dirigimos una reunión, le contamos a un nuevo compañero qué se hace en su oficina, o cuando nuestro hijo nos hace una pregunta, siempre estamos	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público

	explicando algo. La capacidad de explicar está en la base de la gestión cotidiana del conocimiento. En este taller aprenderemos los pasos mínimos para hacernos entender			
¿Cómo optimizar el contenido para el aprendizaje asincrónico?	¿Cómo crear un contenido de formación virtual? Aprenderemos cuáles son las etapas para diseñar una unidad de formación virtual asincrónico (que el estudiante realiza revisa en cualquier momento), desde un punto de vista de pensamiento de diseño	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Gestión del Conocimiento e Innovación
Jugada Maestra	Este es un proceso de intervención dirigido a equipos que desean mejorar su funcionamiento o que presentan dificultades. Esta asesoría busca conocer el estado de los equipos en sus diferentes dimensiones para entregar información que ayude a establecer estrategias para fortalecer sus recursos y mejorar aquellas dimensiones que pueden obstaculizar el trabajo en equipo óptimo	Curso	Virtual-Sincrónico 10 sesiones de 2 horas	Gestión del Conocimiento e Innovación
¿Infocicado? Aprende a gestionar tu atención	Vivimos en épocas de exceso de información, adicción a dispositivos digitales y dificultades para pensar claramente. ¿Por qué me cuesta tanto concentrarme? ¿Qué técnicas puedo aplicar para trabajar más enfocadamente	Conferencia	Virtual-Sincrónico 2 horas	Gestión del Conocimiento e Innovación
¿Cómo cooperar en la virtualidad? Herramientas digitales colaborativas de trabajo en equipo	En este taller aprenderemos el manejo básico de herramientas de trabajo colaborativo, tomando como base la suite de Google y algunas aplicaciones alternativas. Al mismo tiempo, aprenderemos algunas estrategias para que equipos en teletrabajo coordinen mejor sus acciones	Conferencia	Virtual-Sincrónico 2 horas	Transformación Digital
Cómo peces en el agua ¿Cómo desarrollar reuniones virtuales efectivas?	En este taller aprenderemos un conjunto de técnicas conversacionales y comandos básicos de herramientas de reunión virtual para desarrollar encuentros más efectivos y menos caóticos. Nivel: básico.	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Transformación Digital
¡Que no te deje el tren! Todo lo que necesitas saber sobre aprendizaje para la actualización laboral	Las transformaciones mundiales a nivel laboral hacen que aprender nuevas habilidades sea una necesidad: Asimismo, vivimos en un ecosistema con una amplia oferta de	Conferencia	Virtual-Sincrónico 2 horas	Gestión del Conocimiento e Innovación

	<p>formación. ¿Por dónde comenzar? ¿Qué hacer para aprender de manera práctica? En esta conferencia comprenderemos algunos fundamentos de cómo funciona el cerebro y cómo motivarnos para aprender más eficazmente.</p>			
<p>Cultura del cuidado: contextos laborales y familiares saludables y seguros</p>	<p>El paradigma del cuidado ha emergido como una respuesta a la crisis contemporánea que, entre otros factores, se evidencia en el deterioro ambiental, en una sociedad del rendimiento y el cansancio, que agota y que desgasta las relaciones humanas, laborales y familiares. En el curso, conoceremos algunos de los principios del cuidado que pueden ser apropiados para propiciar espacios laborales y familiares saludables y seguros en contextos de confinamiento y distanciamiento social.</p>	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público
<p>Aprender a conversar la palabra como practica del cuidado</p>	<p>La vida se teje en conversaciones y la conversación se convierte en el arte del encuentro. Nuestras relaciones están mediadas por la calidad de nuestras conversaciones. En esta webinar vamos a mostrar las bondades y ventajas de aprender a conversar para transformar, recuperar o asignarles un lugar a nuestras relaciones.</p>	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público
<p>Estrategias para gestionar conflictos en la familia, en el trabajo y en el mundo</p>	<p>Nos aproximamos al conflicto como una experiencia de la vida que, tratado bajo ciertas condiciones, puede contribuir a la generación de relaciones constructivas y colaborativas en los diferentes espacios de la vida. Se mostrarán análisis y estrategias de intervención en el conflicto y su contexto que pueden facilitar la transformación de la cultura en cada uno de los espacios de la vida cotidiana.</p>	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público
<p>El género y las relaciones de cuidado</p>	<p>Se propone un espacio de conversación para analizar la relevancia de las identidades de género en la comprensión de los conflictos y la mitigación de las violencias. Realizaremos una lectura y explicación de la configuración de las conflictividades derivadas de la organización del género en los espacios laborales.</p>	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público

Negociación para principiantes	<p>En la vida cotidiana permanentemente negociamos, cuando vamos de compras, al solicitar un permiso, con la pareja, etc. La conferencia muestra una caja de herramientas básicas que le facilite la toma de decisiones y la construcción de acuerdos.</p>	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público
Para qué sirven los enfoques diferenciales en la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros	<p>¿Qué son los enfoques diferenciales? ¿Para qué sirven? En la conferencia se explicará la utilidad de los enfoques en la lectura e intervención de espacios sociales. Se hará énfasis en su pertinencia como recurso para diseñar estrategia que respondan a las necesidades de los espacios laborales en términos del manejo del conflicto y la construcción de convivencia.</p>	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público
Si la alternativa es el cuidado ¿Cómo hacerlo?	<p>Pensar en cómo hacer posible un mundo que se organice a partir del paradigma del cuidado es el desafío. En la conferencia se van a explorar las normas sociales como un recurso que nos posibilite la reorganización de las relaciones sociales.</p>	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público
Las masculinidades en(el) conflicto	<p>La construcción social de lo masculino ha definido roles y prácticas que traen consecuencias a la hora de relacionarnos con el conflicto y la violencia. Desde este modelo de lo masculino se ha construido. Pensar los mandatos de masculinidad se convierte en una tarea urgente para tener una mejor calidad del conflicto y mitigar las violencias.</p>	Taller	Virtual-Sincrónico 2 horas	Probidad y Ética de lo Público



4.7. Formación Integral

Nombre	Objetivo y descripción	Formato	Modalidad	Eje temático PNC
Derecho Disciplinario	En este curso, se diseña en virtud de la expedición de la Ley 1952 de 2019, que resulta indispensable que los servidores públicos conozcan y analicen los importantes cambios suscitados en la normativa disciplinaria, así como la aplicabilidad del principio de favorabilidad en las sanciones disciplinarias; haciendo énfasis en la parte sustantiva y procedimental. Circular conjunta No. 001 de 2019, expedida entre la Secretaría Jurídica y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	Curso	Virtual Asincrónico 8 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Evolución de los Derechos Humanos	Con este curso se busca que el servidor público comprenda la Evolución de los Derechos Humanos en la Constitución Política de Colombia.	Curso	Virtual Asincrónico 8 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
El Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias	El derecho a una vida libre de violencia es el derecho que tenemos todas las mujeres, a que ninguna acción u omisión nos cause daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, o la muerte, por el hecho de ser mujeres.	Curso	Virtual Asincrónico	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Estructura del	Con el desarrollo de este curso se pretende	Curso	Virtual Asincrónico	Gestión del Conocimiento y la

Estado Colombiano	que los servidores públicos recuerden la conformación del Estado Colombiano y las funciones de algunas entidades.		8 horas	Innovación
Estructura del Estado Colombiano: Carrera Administrativa	En este curso se abordan temas relacionados con la Carrera Administrativa, con el fin de que los servidores públicos comprendan el sistema técnico sobre la administración de personal en el Estado, con consagración constitucional y legal, cuyo objeto es ofrecer igualdad de oportunidades para acceder a la función pública.	Curso	Virtual Asincrónico 8 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Estructura del Estado Colombiano: Ramas del Poder Público	Con el desarrollo del contenido de este curso, se busca que los servidores públicos puedan comprender y reconocer la distribución de las ramas de las ramas del poder público: Ejecutiva, legislativa y judicial.	Curso	Virtual Asincrónico 8 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Estructura del Estado Colombiano: Organización territorial	Con el desarrollo de este curso, se pretende que el servidor público reconozca como está Colombia organizada territorialmente por Departamento, Municipios y Distritos.	Curso	Virtual Asincrónico 8 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario	Con el desarrollo de los contenidos de estos cursos, se pretende fomentar la formación de los servidores públicos del Distrito en la Educación de los Derechos Humanos y que se genere una cultura para incluirlos en la Función Pública, con el propósito de garantizar el respeto a estos derechos.	Curso	Virtual Asincrónico 8 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Introducción a los Derechos Humanos, trascendencias y garantías I	Con el desarrollo de los contenidos de estos cursos, se pretende fomentar la formación de los servidores públicos del Distrito en la Educación de los Derechos Humanos y que se genere una cultura para incluirlos en la Función Pública, con el propósito de garantizar el respeto a estos derechos.	Curso	Virtual Asincrónico 8 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Derechos Humanos - Derechos Esenciales	Con el desarrollo de los contenidos de estos cursos, se pretende fomentar la formación de los servidores públicos del Distrito en la Educación de los Derechos Humanos y que se genere una cultura para incluirlos en la Función Pública, con el propósito de garantizar el respeto a estos derechos.	Curso	Virtual Asincrónico 8 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Introducción a los Derechos Humanos II	Con el desarrollo de los contenidos de estos cursos, se pretende fomentar la formación de los servidores públicos del Distrito en la Educación de los Derechos Humanos y que se genere una cultura para incluirlos en la Función Pública, con el propósito de garantizar el respeto a estos derechos.	Curso	Virtual Asincrónico 8 horas	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Detalles que salvan	Henry Murrain Subsecretario Distrital de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento SCRD nos explica la estrategia	Curso	Virtual Asincrónico 8 horas	Creación de Valor Público

	"Detalles que salvan" la nueva campaña de cuidado que propone la Alcaldía Mayor de Bogotá en la que se brinda información sobre las nuevas recomendaciones de bioseguridad para que nos sigamos cuidando del COVID mientras la reactivación de la ciudad sigue en marcha. ¿Qué es el virus? ¿Cómo se transmite? - Formas de contagio, nueva historia de cuidado ¿Cuáles comportamientos SI nos salvan del virus?			
Lenguaje Incluyente	Brindar herramientas que fomenten el lenguaje incluyente con el fin de prevenir la discriminación, eliminar barreras de acceso al empleo público y crear ambientes laborales, en los que se reconozca con respeto a todas las personas.	Curso	Virtual Asincrónico	Creación de Valor Público
Consumo Amigable con el ambiente	Las prácticas ambientales para el cuidado y protección del entorno	Curso	Virtual Sincrónico	Creación de Valor Público

FORMACIÓN POR ALIANZAS



4.8. Formación por alianzas

Nombre	Objetivo y descripción	Formato	Modalidad	Eje temático PNC
Alfabetización de Datos	En este curso los servidores públicos adquirirán herramientas para comunicar de manera efectiva los datos que producen las entidades e interpretar adecuadamente los datos que se producen por fuera de ella. Con este curso se fortalecerá el desarrollo de competencias y habilidades para acceder, analizar, visualizar y discutir datos en los servidores públicos del Distrito Capital	Curso	Virtual Asincrónico 48 horas	Transformación Digital
Publicación de Datos Abiertos en la Plataforma de Datos Abiertos	En este curso los servidores públicos adquirirán herramientas para publicar DATOS ABIERTOS	Curso	Virtual Asincrónico 48 horas	Transformación Digital
El Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias	El derecho a una vida libre de violencia es el derecho que tenemos todas las mujeres, a que ninguna acción u omisión nos cause daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, o la muerte, por el hecho de ser mujeres.	Curso	Virtual Asincrónico	Gestión del Conocimiento y la
Prevención del Acoso laboral y Acoso sexual laboral	Esta capacitación le ayudará a comprender la definición, causas y consecuencias del acoso laboral y acoso sexual con el fin de aportar a su prevención e intervención en nuestro entorno laboral	Taller	Virtual Sincrónico 3 horas	Creación de Valor Público

OFERTA DE CAPACITACIÓN DASCD 2022

Diplomado ESAP - Estructura del estado, derecho laboral administrativo, colectivo público y trabajo decente	Evolución del estado, estructura del estado y negociación colectiva	Diplomado	Virtual Sincrónico	Gestión del Conocimiento y la Innovación
Consumo Amigable con el ambiente	Las prácticas ambientales para el cuidado y protección del entorno	Curso	Virtual Sincrónico	Creación de Valor Público

CURSOS OBLIGATORIOS PARA SERVIDORES PÚBLICOS



5. Cursos de obligatoria realización por parte de los servidores públicos:

Nombre	Objetivo y descripción	Formato	Modalidad	Eje temático PNC
Ingreso al Servicio Público 2020-2024	Con el propósito de facilitar la labor inicial del servidor público, el DASCDC diseñó este curso virtual, estructurado en catorce módulos con contenidos de actualización normativa y conceptos de la gestión administrativa. En los cuales a nivel general podrá ampliar sus conocimientos sobre la estructura y funciones del estado, la organización de Distrito, la identidad de Bogotá, la Política Pública, la alineación estratégica, el empleo público, los deberes, derechos y prohibiciones del servidor público, la política pública de mujeres y equidad de género, diversidad sexual y política pública LGBTI, acoso laboral y el acoso sexual laboral, y otros aspectos y temáticas relacionadas con la función pública en el Distrito.	Curso de Inducción	Virtual Asincrónico	Gestión del Conocimiento// Creación de Valor Público, Estructura del Estado – Distrito, Empleo Público, Políticas Públicas.

Encuentra la capacitación que necesitas



Ingresa a: <https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/>

The screenshot shows the Moodle training platform interface. On the left is a sidebar with filters: 'Borrar Filtros', 'Lineas de Aprendizaje' (with a dropdown arrow), 'Público Objetivo', 'Modalidad', 'Tipo de Certificación', 'Oferta', 'Formato', and 'Plataforma'. The main area displays a grid of course cards. Each card includes a title, a brief description, start date, platform, and duration, along with a 'Más Información' button.

Curso	Inicio	Plataforma	Duración
Alfabetización de Datos (XXXVII Cohorte)	January 24, 2022	PAO	30 horas
Publicación de Datos Abiertos en la Plataforma de Datos Abiertos (XXXII Cohorte)	January 24, 2022	PAO	48 horas
Tendencias de Innovación, un super mercado de ideas para innovar – (LXXVIII Cohorte)	January 24, 2022	PAO	8 horas
Cómo Transformar un Grupo de Innovación en un Equipo de Innovadores (LXXVIII Cohorte)	January 24, 2022	PAO	8 horas
Experiencias Internacionales de Innovación en el Sector Público (LXX Cohorte)	January 24, 2022	PAO	8 horas
Retos de Innovación (XXI Cohorte)	January 24, 2022	PAO	8 horas



Busca por palabra clave
o filtra por Línea de aprendizaje

→ Consulta la información de la capacitación e ¡insíbete!



Iniciar Inscripción

Ingrese su número de cédula

