
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	SECRETARÍA DE AMBIENTE	 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
			Plan Institucional de Capacitación-PIC	
			Código: PA01-PL19	Version: 9

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2022

SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE



DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA

Bogotá D.C. 2022

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

TABLA DE CONTENIDO

1	JUSTIFICACIÓN.....	3
2	OBJETIVOS	4
2.1	Objetivos estratégicos.	4
2.2	Objetivos de gestión	4
3	MARCO LEGAL.....	5
3.1	Principios rectores	5
3.2	Normatividad aplicable	6
4	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	10
5	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	11
5.1	Marco conceptual	11
5.1.1	Aprendizaje	14
5.1.2	Fortalecimiento de Competencias.....	15
6	METODOLOGIA.....	21
6.2	Principios Metodológicos	21
6.2.1	Glosario	24
6.3	Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional	26
6.3.1	Caracterización de la Población	26
5.	Insumos Utilizados.....	29
6.	Análisis de Resultados	30
8.	¿Cómo se procesó la información?	30
9.	Principales Resultados Obtenidos	31
7.	EJECUCIÓN	36
•	Presupuesto	36
	Implementación del PIC 2022	36
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	47
	Retroalimentación plan institucional de capacitación 2021	49
	Sugerencias y propuestas	50




 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	SECRETARÍA DE AMBIENTE	 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
			Plan Institucional de Capacitación-PIC	
			Código: PA01-PL19	Version: 9

JUSTIFICACIÓN

La Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Distrital de Ambiente, propendiendo por el fortalecimiento de la calidad de vida laboral y personal de los funcionarios, ha venido implementando el Plan Institucional de Capacitación (PIC), a través de espacios que fomentan la inducción, reinducción, capacitación y desarrollo con el objetivo de complementar y enriquecer los conocimientos ya adquiridos por parte de los servidores de la entidad y posibilitando la aprehensión de nuevos conocimientos, habilidades, destrezas, y aptitudes para el desempeño de sus funciones, así, como en sus actitudes comportamentales frente a las actividades asignadas permitiendo la obtención de logros individuales y colectivos e incrementando su nivel de compromiso respecto a las políticas, proyectos, valores y principios de la entidad.

El presente Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2022, se encuentra sustentado bajo la ley 909 de 2004, artículo 36 y bajo el horizonte del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores Públicos 2017-2027, orientándose a construir una cultura apropiada que permita el fortalecimiento de competencias de los servidores y servidoras, para generar mejores resultados que contribuyan a un mejor ambiente laboral que promueva el bienestar y sentido de pertenencia.

Para dar cumplimiento al PIC 2022, es necesario transitar por las dimensiones de: **SABER** (conocimientos específicos); **HACER** (habilidades); y **SER** (actitudes), en concordancia a las necesidades de aprendizaje manifestadas a través de la construcción participativa, en donde se reconocen las diferentes fuentes diagnósticas que buscan abarcar todos los frentes para responder a las necesidades de la entidad, de las diferentes dependencias, de la normatividad vigente, con acciones de mejora continua como resultado de los procesos de auditoría interna, reportadas por la Oficina de Control interno, evaluación del desempeño, acuerdo laboral entre otras.

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

1 OBJETIVOS


1.1 Objetivos estratégicos.

La Secretaría Distrital de Ambiente para la vigencia 2022, propone los siguientes objetivos estratégicos que buscan alinear la visión institucional a través de las actividades de formación que permitan fortalecer las competencias de los servidores y de esta manera atender los retos que presenta la misionalidad de la Entidad:

- a. Desarrollar procesos de capacitación, que fortalezcan los conocimientos, competencias y habilidades de los funcionarios de la Secretaría Distrital de Ambiente, con la finalidad de contar con un talento humano preparado para afrontar los retos que exija la entidad y la ciudadanía.
- b. Desarrollar en el Talento Humano de la SDA, las capacidades orientadas al mejoramiento continuo, que, mediante programas de capacitación, permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social con miras al fortalecimiento de la gestión pública.
- c. Establecer orientaciones temáticas y estratégicas para la formación y capacitación de los funcionarios adecuadas a los objetivos misionales de la entidad.
- d. Promover el aprendizaje colaborativo, a través de estrategias de cualificación de todos los colaboradores de la SDA, posibilitando la transferencia e innovación de conocimientos entre los diversos equipos adscritos a la entidad.

1.2 Objetivos de gestión

- a. Elevar los niveles de compromiso de los servidores y servidoras de la Secretaría, con respecto a los planes, programas, proyectos y objetivos de la entidad, promoviendo así su desarrollo integral y el afianzamiento de la ética del servicio público.
- b. Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la SDA para contribuir con el mejoramiento de la gestión institucional, atendiendo de manera efectiva las necesidades de capacitación originadas en las diferentes dependencias de la entidad.
- c. Promover el sentido de pertenencia y la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de inducción institucional, así como el entrenamiento en su puesto de trabajo.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

2 MARCO LEGAL

2.1 Principios rectores

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Ambiente son:

- **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 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.
- **Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019), (Modificado por Decreto 894 de 2017, Art. 1)

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

NOTA: Literal declarado EXEQUIBLE, por sentencia C-1163 del 6 de septiembre del año 2000, de la Corte Constitucional.

- **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.

2.2 Normatividad aplicable




Constitución Política de Colombia

- Artículo 54 “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

Ley 909 de 2004

- Artículo 15 – “Las Unidades de Personal de las entidades (...) Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ... e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación...”
- Artículo 36 – “Objetivos de la capacitación (...) La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”


  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación”.

- “Artículo 1°. Reemplácese la denominación de educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto 4904 del 16 de noviembre de 2009 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”

Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.

- “Artículo 4º.- Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.
- Artículo 11º. Obligaciones de las Entidades. (Artículo 11, Decreto Ley 1567 de 1998).
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>
- Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”. (...)
- Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública,
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=186>
- Decreto 2740 de 2001 “Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6055>
- Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”. Artículo 33. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “(...) Artículo 34.

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

Deberes. Numeral 40. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (...)”.

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

- Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública.

<http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>

- 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 (...)”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313>

- Decreto 024 de 2005 “Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y 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. (...)”

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15833>




- Circular Externa No 100-010-2014 “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893>

- Decreto 160 de 2014 “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”. “(...) 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”




<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57218>

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

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

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

- Decreto 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera”.
<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69314>
- Resolución 390 de 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.
http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-0602_Resolucion390_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f
- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2020-2030, marzo 2020.
- Sentencia 527 de 2017, 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:
- “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”. “(...) PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PUBLICO- Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar.
- 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. (...)”
- <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-527-17.htm>
- Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71261>
- Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado”.
- <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742>

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

3 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

De acuerdo con el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 "Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI", que seguirá la Alcaldía Mayor de Bogotá para cumplir con los propósitos que se ha trazado conforme a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la SDA determinó los siguientes objetivos estratégicos, cuyo desarrollo requiere contar con el talento humano suficientemente capacitado:

- Liderar la conservación, protección, recuperación y uso sostenible de los bienes y servicios ambientales del Distrito Capital.
- Implementar estrategias de participación y educación ambiental con enfoque territorial, diferencial y de género para contribuir con el conocimiento de los bienes y servicios de las áreas ambientales, para la transformación de comportamientos ciudadanos con su entorno.
- Gestionar la aplicación de los determinantes ambientales en los proyectos de ciudad que incorporen medidas para la gestión integral del cambio climático.
- Implementar estrategias de mantenimiento, recuperación, rehabilitación o restauración de la estructura ecológica principal y demás áreas de interés ambiental en la ciudad - región.
- Incorporar estrategias que promuevan el desarrollo rural sostenible.
- Intervenir integralmente áreas estratégicas de Bogotá teniendo en cuenta las dinámicas patrimoniales, ambientales, sociales y culturales.
- Aumentar la oferta de espacios ambientales de Bogotá promoviendo su uso, goce y recreación pasiva para el disfrute de la ciudadanía.
- Reconocer y proteger todas las formas de vida, a través de la protección de la fauna y la flora en el Distrito Capital.
- Reducir la contaminación ambiental atmosférica, visual y acústica y su impacto en la salud y calidad de vida de los habitantes de Bogotá.
- Adelantar acciones en coordinación con las demás entidades vinculadas en la sentencia del río Bogotá.
- Promover el reciclaje, reutilización y aprovechamiento de los residuos de la ciudad competencia de la SDA.
- Direccionar las estrategias para la promoción del crecimiento verde y la economía circular para cerrar el ciclo de vida de los materiales y promover el uso eficiente de los recursos naturales.
- Mejorar los canales de servicio a la ciudadanía buscando prestar un servicio digno, efectivo, de calidad, oportuno, cálido y confiable, bajo los principios de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción, que permita satisfacer sus necesidades y mejorar su calidad de vida.
- Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional, mediante la mejora continua de los procesos y la prestación de servicios de manera integral y efectiva con un recurso humano comprometido.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

- Formular y ejecutar política ambiental y estrategias articuladas de adaptación y mitigación de la crisis climática.
- Mejorar la articulación en la gestión de información ambiental, para el uso y aprovechamiento de la información y la comunicación en la SDA, con un modelo de gestión estratégica de TI.

4 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

4.1 Marco conceptual

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública y con la Escuela Superior de Administración Pública; la Capacitación se entiende como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación. Dichos espacios estarán dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos y del desarrollo de habilidades con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional, a la mejoría en la prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.


Por lo anterior, la capacitación y la formación son procesos educativos estratégicos que poseen las siguientes características:

- Son acciones educativas y, por tanto, buscan facilitar aprendizajes desde procesos de enseñanza.
- El aprendizaje ocurre en un nivel individual -servidores y servidoras públicas- y organizacional desde procesos de gestión del conocimiento.
- 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 lo tanto, un instrumento de gestión educativa estratégica. Esta gestión se propone integral en tanto involucra aspectos pedagógicos y operativos marchando de manera coherente, articulada y planificada.

Este planificar y actuar con sentido significa establecer de manera precisa y delimitada, los aspectos relacionados con:

- Los propósitos: ¿Para qué capacitar?
- Los sujetos de aprendizaje: ¿A quiénes 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?

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

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

- Gestión del conocimiento y la innovación.
- La creación del valor.
- Transformación digital.
- Probidad y ética de lo público.

Francisco Longo, redactor de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, expresaba que la Función Pública en Iberoamérica era semejante a un “gran elefante en la sabana global digital” que “ha ido cambiando mediante adaptaciones graduales que no han transformado en profundidad sus estructuras de poder y sus modos de funcionamiento”, lo cual llevaba a la siguiente pregunta: “¿Podrá seguir contemplando los cambios desde lejos?”¹.


Seamos conscientes o no, el mundo se ha transformado. La globalización y digitalización han impuesto nuevos paradigmas culturales. Hemos pasado de una sociedad industrial basada en la centralización del conocimiento, a una donde los ciudadanos juegan un rol activo como productores de información y de conocimientos.

En la Web 1.0. -y otros medios tradicionales de comunicación- el saber se compartía unidireccionalmente; los dueños de los medios producían la información y las grandes masas eran receptoras de ellas. La web 2.0 ha abierto las puertas para que cualquier ciudadano, con acceso a internet y un mínimo de competencias tecnológicas, pueda construir, compartir, crear y acceder a información como nunca en la historia reciente de la humanidad. El conocimiento ha pasado de la centralización a la distribución en redes sociales y de información.

Las transformaciones impactarán el mundo laboral también. La nanotecnología, la inteligencia artificial, las neurociencias, los modelos de economía colaborativa -peer to peer- entre otros, traerán consigo a una eliminación de antiguos empleos y a una apertura de nuevos cargos en la mayoría de los sectores económicos. La velocidad de los avances tecnológicos y culturales ejerce una presión sobre la fuerza laboral mundial.

Las entidades requieren de un talento humano preparado y actualizado. Muchas de las cosas que aprendimos hace 10 años, seguramente han avanzado o mudado en sus métodos y comprensiones. Las habilidades y conocimientos han cambiado y seguirán cambiando. El aprendizaje: “...continúa más allá de los ámbitos educativos, no sólo <<a lo largo>> de nuestra vida, debido a la demanda de un aprendizaje continuo en el ejercicio profesional, sino también a <<lo ancho>> de nuestros días... a casi todos los ámbitos de nuestra vida social. ¿Quién más, quién menos, tras salir de sus clases o de su

¹ Longo, F. (2017). Memorias Congreso Internacional “Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá”. Disponible en: serviciocivil.gov.co

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

trabajo, se dedica a adquirir otros conocimientos culturalmente relevantes o presuntamente útiles para la propia proyección personal?” (p. 38 ²).

Considerando este contexto los planes institucionales de capacitación deben apostarle 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 que van más allá de modelos transmisionistas de la información y 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.

El presente programa de aprendizaje se formula con funcionarios públicos distritales que tienen un conjunto de características comunes:

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

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

- Considerar su experiencia: Los procesos educativos deben partir del acumulado de experiencias del adulto. Su biografía determina el aprendizaje.

² Pozo, J. I. (1999). Aprendices y maestros. La nueva cultura del aprendizaje. Alianza editorial, Madrid.

³ Andragogía -etimológicamente derivada de la palabra “antropos” (hombre), a diferencia de pedagogía, de “paidos” (niño)- surgió como campo de estudio de la educación de adultos en la primera mitad del siglo pasado. Las semejanzas entre sus postulados y los desarrollos de la educación en general, han llevado a que el término pedagogía sea usada como categoría general, sin distinción de momento del ciclo vital del ser humano (incluyendo, por supuesto a la educación de adultos).

Morín, E. (2000). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Ministerio de Educación Nacional. Bogotá.

Ibídem.

UNESCO. (2004). Las tecnologías de la información y la comunicación en la formación docente. Guía de Planificación. División de Educación Superior.

Merrill, D. (2002). First principles of instruction. ETR&D, 50(3), 43–59

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

- 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.

4.1.1 Aprendizaje

El pilar fundamental de la educación es el proceso aprendizaje, en tanto consiste en propiciar transformaciones relativamente sostenidas, y en las formas de relacionamiento de los funcionarios con su entorno social, laboral, cultural y material. La visión tradicional y solipsista del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos.

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 que permitirá el desarrollo de capacidades en un sentido amplio, a partir de la activación de potenciales en sistemas individuales, colectivos e institucionales.

Un enfoque de capacidades involucra⁴:

- 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).
- Movilizar transformaciones: Buscamos cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes y arreglos institucionales.
- 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.
- Apostar a procesos: Toda acción de capacitación hace parte de una apuesta sostenida, estructurada y coherente; nuestra mirada es de largo plazo.

⁴ PNUD. (2009). Desarrollo de capacidades: Texto Básico del PNUD. Nueva York.

- Perspectivas colectivas, no individualistas: Nuestro paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.

4.1.2 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:

1. Conocimientos: Saber - Saber	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.
2. Habilidades Saber-Hacer	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>> y se desarrollen de manera cotidiana.
3. Actitudes Saber-Ser	Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas. Se refiere a las competencias de índoles comportamental y de relaciones con los otros en determinados espacios y situaciones.

Con base en lo anterior, desde la guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, elaborada por el DAFP y la ESAP, proponen a partir de los 4 ejes sugeridos, un grupo de ejes temáticos que darían respuesta a las dimensiones anteriormente presentadas y que deben complementarse con las necesidades de la SDA según su misionalidad y características particulares. A saber, dichas temáticas son:

1. Eje 1 Gestión del conocimiento y la innovación

Competencia dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas para estructurar el conocimiento.

Competencia dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Saber-Saber	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional orientada al conocimiento. • Estrategias para la generación y promoción del conocimiento. • Diversidad de canales de comunicación. • Capital intelectual. • Procesamiento de datos e información. • Innovación. • Analítica de datos. • Construcción sostenible. • Ciencias de comportamiento.
SABER-HACER	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de datos. • Administración del conocimiento. • Gestión de aprendizaje institucional. • Planificación y organización del conocimiento • Gestión de la información. • Mecanismos para la medición del desempeño institucional. • Técnicas y métodos de investigación. • Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales. • Instrumentos estadísticos. • Big Data. • Competitividad e innovación. • Economía naranja. • Análisis de indicadores y estadísticas territoriales. • Pensamiento de diseño. • Diseño de servicios.
SABER-SER	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al servicio. • Cambio cultural para la experimentación e innovación. • Flexibilidad y adaptación al cambio. • Trabajo en equipo. • Gestión por resultados. • Formas de interacción. • Comunicación asertiva. • Diseño centrado en el usuario.

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

Competencia dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del cambio. Ética en la explotación de datos.

Fuente: ESAP, Guía para la formulación del Plan institucional de Capacitación – PIC 2020 -2030

2. Eje 2. Creación del Valor público

Competencia dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Saber-Saber	<ul style="list-style-type: none"> Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas). Gerencia de proyectos públicos. Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA). Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional. Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento. Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés. Competitividad territorial. crecimiento económico y productividad. Catastro multipropósito.
SABER-HACER	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI). Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones. Seguridad ciudadana. Biodiversidad y servicios eco-sistémicos.

Competencia dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
SABER-SER	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del riesgo de desastres y cambio climático. • Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño. • Construcción de indicadores. • Evaluación de políticas públicas. • Esquemas asociativos territoriales. • Análisis de impacto normativo.
SABER-SER	<ul style="list-style-type: none"> • Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. • Incrementos de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos. • Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública. • Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas. • Focalización del gasto social. • Lenguaje claro. • Servicio al ciudadano.

Fuente: ESAP, Guía para la formulación del Plan institucional de Capacitación – PIC 2020 -2030

3. Eje 3. Transformación digital

Competencia dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Saber-Saber	<ul style="list-style-type: none"> • Naturaleza y evolución de la tecnología. • Apropiación y uso de la tecnología. • Solución de problemas con tecnologías. • Tecnología y sociedad. • Big Data. • Economía naranja.
	<ul style="list-style-type: none"> • Minimización de costos. • Mejoramiento de la comunicación. • Ruptura de fronteras geográficas • Maximización de la eficiencia

Competencia dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
SABER-HACER	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementos sustanciales en la productividad. • Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real. • Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial. • Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos. • Análisis de datos para territorios. • Seguridad digital. • Interoperabilidad.
SABER-SER	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación y lenguaje tecnológico. • Creatividad. • Ética en el contexto digital y de manejo de datos. • Manejo del tiempo. • Pensamiento sistémico. • Trabajo en equipo.

Fuente: ESAP, Guía para la formulación del Plan institucional de Capacitación – PIC 2020 -2030


4. Eje 4. Probidad y ética de lo público

Capacidad blanda central	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Pensamiento crítico y análisis	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento crítico de los medios • Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación • Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
Empatía y solidaridad	<ul style="list-style-type: none"> • Cultivar un entendimiento de los impactos psicológicos y emocionales de la violencia. • Ver las injusticias que enfrentan otros (a) • Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
Agencia individual y de coalición	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. • Enfatizar en la creación de “poder junto a otros (a)” y no poder sobre “otros (a) en los procesos de acción colectiva. • Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

Capacidad central	blanda	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Compromiso participativo democrático	y	<ul style="list-style-type: none"> • Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades. • Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos. • Entendimiento de los ejemplos de ‘pequeña democracia’: aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad. • Código de integridad.
Estrategias de comunicación y educación		<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (formal, no formal y comunidad educativa). • Conocimientos de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo el filme, educación, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. • Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas. • Comunicación asertiva. • Lenguaje no verbal. • Programación neurolingüística asociada al entorno público
Habilidades de transformación del conflicto	de	<ul style="list-style-type: none"> • Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales • Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, dialogo y generación de paz.
Práctica continua	reflexiva	<ul style="list-style-type: none"> • Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro. • Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo. • Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia. • Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.

Fuente: ESAP, Guía para la formulación del Plan institucional de Capacitación – PIC 2020 -2030

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

5 METODOLOGIA

6.1 ¿Cómo capacitamos?

Consideramos tres modalidades para implementar nuestros programas de aprendizaje:

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

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

Teniendo en cuenta la situación actual del país a causa de la pandemia decretada a nivel nacional e internacional por el COVID 19. Los programas de capacitación serán para la actual vigencia de manera virtual; sin embargo, se contempla la posibilidad de que algunos espacios de capacitación se puedan desarrollar de manera presencial, siempre atendiendo a los protocolos de bioseguridad.

5.2 Principios Metodológicos

La sociedad del conocimiento y la información nos impone retos metodológicos. Cualquier servidor con competencias tecnológicas básicas puede acceder a conferencias, artículos, infografías e informes sobre los temas de su interés y por esto es importante enriquecer nuestros procesos de C y F más allá de los modelos transmisionistas.

En uno de sus documentos de trabajo denominado “The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century”, la UNESCO (2015,12) 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:

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

5.1.2.3 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:

- altamente competentes.
- comprometidos con el desarrollo del servicio civil.
- expertos en el uso de pedagogías activas.

5.1.2.4 Aprendizaje colaborativo

Es importante resaltar que quienes lideren los procesos de formación en la SDA, no se deben centrar en transmitir su saber <<experto>>, sino en poner a dialogar su propio saber a través de espacios de intercambio entre los servidores de manera que propicie escenarios de construcción colectiva de conocimientos. Se requiere de la implementación de estrategias didácticas de aprendizaje mutuo aprovechando el saber de nuestros servidores y las virtudes de la inteligencia colectiva y distribuida.

5.1.2.5 Diversidad en métodos de enseñanza


En la SDA, es necesario fortalecer la autonomía en el aprendizaje, y, por tanto, promovemos distintos canales de comunicación (escrito, audio, video), impulsando la interacción entre servidores(as) e incentivando en esta vigencia, metodologías colaborativas a través de espacios de retroalimentación y creación de redes de aprendizaje desde intereses comunes, robusteciendo los grupos de trabajo en donde se interrelacionan tantos funcionarios, como contratistas.

Aprendizaje desde proyectos y basado en problemas

El 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:

- Los (las) servidores(as) se responsabilizan y controlan su propio proceso de aprendizaje.
- Los (las) servidores(as) diseñan y construyen soluciones a problemas de la vida real.
- El trabajo se realiza en pequeños grupos.

El aprendizaje desde proyectos y basado en problemas involucran las cuatro de las habilidades más importantes del siglo XXI: **Comunicación, Colaboración, Creatividad y Pensamiento Crítico** (las cuatro <<C>>). Este método de enseñanza-aprendizaje cuenta con amplia evidencia empírica, pues

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

permite empoderar a los aprendices desde la participación, 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)

Cuando pensamos en capacitación, ¿qué imagen se nos viene a la mente? Seguramente se traza una relación directa con una conferencia o taller liderado por un experto o mediador del tema. Desde hace décadas, ha sido claro para la pedagogía que el aprendizaje va más allá de los espacios que la escuela o el trabajo proveen. De lo que se habla acá es del concepto de educación continua o permanente.

Aprendemos a través del cine, de conversaciones con amigos y/o familiares o a través de la lectura de artículos de interés en diarios de diversos tipos. Nuestro PIC usa espacios institucionales y tradicionales de capacitación (el concepto de aula), y al mismo tiempo apuesta por 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 (des conferencias)
- Mentoría
- Invitation a particular MOOCS (massive open online courses)
- Plataforma PAO

Enfoques Pedagógicos

El enfoque pedagógico en el cual la Secretaría Distrital de Ambiente basa su programa de aprendizaje es el **constructivismo**, en tanto provee una interacción entre el docente y los estudiantes, a través de un intercambio dialéctico de saberes, permitiendo una relación bidireccional entre las metodologías y la concepción que se tiene sobre enseñanza y aprendizaje. En concordancia con lo anterior, consideramos que los servidores y servidoras son:

agentes **activos** que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje pues -en nuestros programas de aprendizaje- construyen su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo con sus conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integrar el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes (p. 30. UNESCO, 2004)

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

Estos supuestos cuestionan los modelos tradicionales de enseñanza que asumen una educación “bancaria”, en palabras de Paulo Freire, modelos transmisionistas y mecanicistas, en donde el profesor es el centro del saber y se asume que el aprendizaje sucede por la comunicación principalmente unidireccional.

El constructivismo nos permite reconocer que el aprendizaje es favorecido cuando:



- La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores.
- Los conocimientos previos de los servidores son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.
- Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
- Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
- Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral

Usamos el constructivismo para desarrollar los siguientes procesos:

- Competencias cognoscitivas como: Comprensión de lectura, pensamiento crítico, pensamiento lateral, entre otras.
- Habilidades socio emocionales (la denominada inteligencia emocional)


5.2.1 Glosario

- **Aprendizaje:** Consiste en transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores con su entorno social, cultural y material. La visión tradicional y solipsista del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos.
- **Aprendizaje organizacional:** “El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento” (p. 54) (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017).
- **Capacitación:** “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (p. 54) (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4; en: DAFP, 2017).

- **Competencias laborales:** las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo (p. 54)
- **Constructivismo:** teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (p. 55) (Ertmer y Newby, 1993; en: DAFP, 2017).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (p. 55) (Reza, 2006; en: DAFP, 2017).
- **Diseño instruccional (ID):** es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (p. 55) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017).
- **Entrenamiento:** en el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (p. 55)
- **Formación:** en los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual (p. 55).
- **Gestión del conocimiento:** es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (p. 56) (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008; en: DAFP, 2017).
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (p.56) (Gobierno de Colombia, 2017; en: DAFP).

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

- **Servidor público:** toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (p. 56) (Constitución Política, 1991; en: DAFP, 2017).
- **Sistema Nacional de Capacitación:** de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (p. 56) (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4; en: DAFP, 2017).
- **Valor público:** es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312. (p. 56).

5.3 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional




El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) es el ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias, que permitió en la Secretaría Distrital de Ambiente identificar las necesidades de aprendizaje, habilidades y actitudes de los servidores públicos. Es decir, las diferencias entre las capacidades que posee una persona y las deseadas para el desempeño de su cargo. Para profundizar en el DNAO, es necesario conocer la población beneficiaria, su nivel jerárquico y su nivel de profesionalización, permitiendo hilar sus necesidades de aprendizaje con el andamiaje académico, laboral, cultural y social que ha construido a lo largo de su vida, por ello a continuación se esbozarán algunos elementos que permitirán la ejecución del presente plan.

5.3.1 Caracterización de la Población

Para la identificación de necesidades de Capacitación se tuvo en cuenta el total de la planta de personal: (fuente, base de datos de la Entidad)

Población Objeto

Total planta	133
Carrera administrativa	100
Libre nombramiento	18

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

En periodo de prueba	8
En periodo fijo	1
Provisionalidad	6

Fuente: SDA-Dirección de Gestión Corporativa-Planta de Personal- 31 de diciembre de 2021

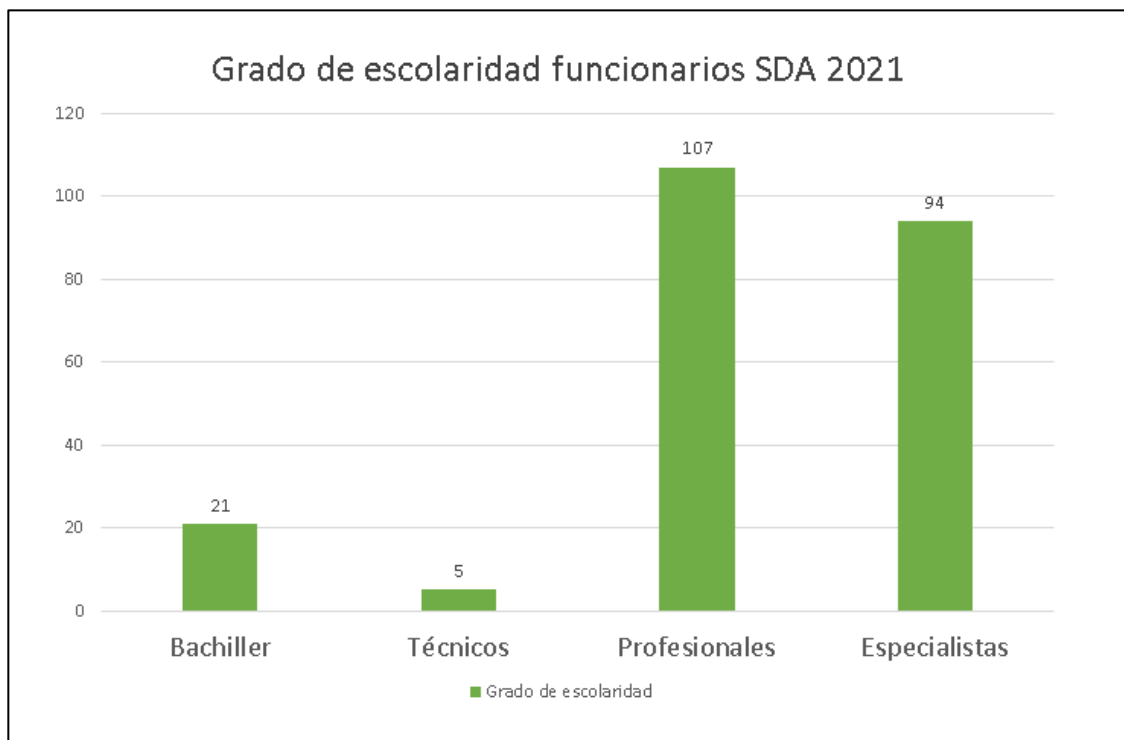
A su vez, se identificó el nivel jerárquico de la entidad en donde se evidencia que en un porcentaje los funcionarios se encuentran asignados al nivel profesional.

Nivel Jerárquico

Directivos	17
Profesional	78
Técnico	3
Asistencial	33
Asesores	2
TOTAL	133

Fuente: SDA, Dirección de Gestión Corporativa, Equipo Talento Humano, planta de personal, 31 de diciembre de 2021

De los 133 funcionarios vinculados a la SDA hasta el 31 de diciembre de 2021, se evidencia que el 16% de los funcionarios son Bachilleres, el 4 % son técnicos y el 80% de funcionarios son profesionales y especialistas.



Fuente: SDA, Dirección de Gestión Corporativa, Equipo Talento Humano, planta de personal, 31 de diciembre de 2021

Identificación de necesidades de aprendizaje




La metodología utilizada para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje que soportará al PIC fue cuantitativa y cualitativa, a partir de la implementación de las siguientes fases:

1. Aplicación de encuesta diagnóstica:

- Encuesta virtual con preguntas abiertas en la que los funcionarios podían plantear sus necesidades de aprendizaje con base en las dimensiones de Saber, Ser y Hacer.
- Encuesta virtual con preguntas abiertas a los directivos de la SDA, con el fin de identificar las necesidades de aprendizaje que de acuerdo con sus líneas de acción deberían implementarse en el PIC 2022.

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron:

- Encuesta virtual
- Memorando Control Interno
- Solicitud de necesidades área de Bienestar y capacitación

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

- Informe FURAG

2. Consolidación de la Información:

- Tabulación de la información recolectada, a través de las dimensiones de aprendizaje sugeridas por el DASC, entre ellas: Saber, Hacer y Ser.
- Consolidación de base de datos, en donde se ubicó la dimensión de conocimiento, el eje temático propuesto y la cantidad de funcionarios interesados (as) en profundizar en dicho tema.

3. **Programación del PIC:** En esta fase y sustentados en la recolección de información consolidada, se procedió a priorizar los temas de capacitación, teniendo en cuenta los ejes temáticos con mayor recurrencia y adicionalmente se apropiaron aquellos ejes temáticos que viabilizan los objetivos estratégicos que ha trazado la entidad.

4. Ejecución del PIC:

- Socialización y aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el día 27 de enero de 2022 y fueron publicados en el enlace de transparencia y acceso a la información de la SDA: <https://ambientebogota.gov.co/es/web/transparencia/lineamientos> el día 28 de enero del presente año a las 06:33 p.m.
- Revisión y construcción del PIC, con la Comisión de Personal, dicho espacio se llevó a cabo el día 03 de febrero del presente año, llegando a un grupo de acuerdos y compromisos. Uno de estos compromisos fue el desarrollo de una nueva encuesta que permitiera el complemento del formulario anterior, con el objetivo que construir en conjunto el plan en referencia.
- Se presentó ante la comisión de personal el PIC 2022 con las nuevas modificaciones realizadas el martes 15 de marzo del presente año, para iniciar con la ejecución de las actividades propuestas.
- Realización de convenios y contratación con entidades e instituciones públicas y privadas, con el fin de viabilizar los espacios de capacitación trazados en el presente plan.

5. Insumos Utilizados

El Plan Institucional de Capacitación PIC, es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos identificables, 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. (Tomado del texto: de la Guía para la formulación de los PIC del DAFP y ESAP).

Teniendo en cuenta lo anterior, para la construcción del Plan Institucional de Capacitación, se tuvo en cuenta los siguientes insumos:

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

- Levantamiento de necesidades de capacitación de acuerdo con las prioridades institucionales y de los equipos de aprendizaje de la entidad.
- Revisión de documentos y directrices impartidas en el tema de capacitación por parte del DASCD Y DAFP.
- Solicitudes de otras entidades Distritales.
- Acuerdos laborales.
- Requerimientos legales establecidos.

6. Análisis de Resultados

Para determinar la prioridad de las acciones de capacitación para conformar el PIC 2022, se tiene en cuenta las competencias comunes establecidas en los manuales de funciones de la dependencia que lo solicita.

De acuerdo con el Decreto Nacional 1083 de 2015, las **competencias funcionales** precisaran y detallaran lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:

- Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.
- Los conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo.
- Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.
- Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados.




7. Competencias comportamentales

se describen teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Responsabilidad por personal a cargo.
- Habilidades y aptitudes laborales.
- Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
- Iniciativa de innovación en la gestión.
- Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

8. ¿Cómo se procesó la información?

Se consolidó la información recolectada de las encuestas a través de una base de datos y se tuvo en cuenta las necesidades de aprendizaje de mayor puntuación o de mayor recurrencia por cada dimensión Saber, Hacer y Ser.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	 SECRETARÍA DE AMBIENTE	 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
			Plan Institucional de Capacitación-PIC	
			Código: PA01-PL19	Version: 9

Adicionalmente, se preguntó a los funcionarios quién podría dictar la capacitación y todos contestaron que sería un externo, a su vez, se realizó una encuesta de satisfacción del PIC inmediatamente anterior para conocer las apreciaciones por parte de los funcionarios con relación a los proveedores que desarrollaron los espacios de capacitación, para así conocer si era posible retomar actividades de capacitación con dichas instituciones. Esta herramienta permitió identificar los posibles proveedores que posiblemente podrían impartir algunas capacitaciones, siempre y cuando cumplan con los criterios establecidos y/o teniendo en cuenta el presupuesto asignado para el rubro de Capacitación.

9. Principales Resultados Obtenidos

Luego de consolidar la información arrojada por las encuestas dirigidas a los funcionarios, se realizó una matriz en donde se ubicó según la dimensión de aprendizaje, los ejes temáticos y la cantidad de funcionarios que manifestó interés en dicho eje. A saber, los ejes temáticos priorizados por los funcionarios de la SDA son:

Necesidades de aprendizaje manifestadas por los funcionarios

DIMENSIÓN SABER	
EJE TEMÁTICO	Cantidad de funcionarios
Extensión agropecuaria	5
Contratación estatal	6
Emprendimiento e innovación	15
Derecho disciplinario	4
Contratación pública	8
Big Data	35
Ortografía y literatura	12
Instrumentos de planeación	4
Idiomas	28
Indicadores de gestión SIG y MIPG	7
Metrología	9
Normas ISO 21500	18

Fuente: propia, encuesta de necesidades PIC 2022

DIMENSION HACER	
EJE TEMÁTICO	Cantidad de funcionarios
Forest	21
Manejo de bases de datos	48
Sistemas de información geográfica	25
Tratamiento de aguas residuales.	16
Habilidades para el teletrabajo	13
Formación ambiental y administrativa	27

Acciones de control ambiental	39
Archivo	35



Fuente: propia, encuesta de necesidades PIC 2022

DIMENSIÓN SER	
EJE TEMÁTICO	Cantidad de funcionarios
Atención al ciudadano	14
Equilibrio emocional	37
Habilidades sociales	24
Desarrollo de la creatividad	17
Liderazgo	31
Trabajo en equipo	18



Fuente: propia, encuesta de necesidades PIC 2022

Necesidades de aprendizaje manifestadas por los directivos de la SDA

Ejes transversales de aprendizaje	Ejes temáticos
Gestión del conocimiento y la innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura crítica. • comprensión de lectura. • análisis documental. • ortografía y redacción. • Excel avanzado. • POT 2022 – 2035. • visores geográficos entidades distritales. sistemas de información geográfica y Big data. • Actualización tributaria. • Gestión de presupuesto. • Gestión del cambio e innovación. Mercadeo y gerencia digitales. • Herramientas de búsqueda de información secundaria. • Herramientas de gestión del conocimiento. • Diseño y comunicación gráfica para generación de presentaciones dinámicas y efectivas. • Derechos de autor.
	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo del estrés • atención al usuario

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

Ejes transversales de aprendizaje	Ejes temáticos
Creación del valor público	<ul style="list-style-type: none"> • sanciones disciplinarias por gestión pública • Técnicas de redacción y estilo Capacitación sobre Cooperación Internacional • Edición de video y fotografía. Y gestión de contenidos digitales (SEO, Redes Sociales) • Comunicación asertiva • Manejo del tiempo y reuniones efectivas • Deberes, valores públicos y restricciones de los servidores públicos • Orientación a resultados y cumplimiento de objetivos.
Probidad y ética de lo público	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la ética, la integridad y la transparencia en la gestión de lo público. • Manejo avanzado de herramientas ofimáticas Word y Excel enfocados a Elaboración de informes de calidad. • Impacto de la transformación digital en las empresas. • Análisis y procesamiento de datos e información (analítica de datos). • Tecnologías disruptivas, internet de las cosas, inteligencia de negocios, ciudades inteligentes, implementación de la nube, Big data. • Autenticación electrónica y carpeta ciudadana digital
Misionalidad y funciones de las dependencias	<ul style="list-style-type: none"> • Interpretación y análisis de legislación ambiental sistemas de información geográfica (visor geográfico, sinupot, otros) • POT 2022 - 2035 • planeación partiendo de análisis de datos • integración con áreas internas para proponer mejora en los procesos (en la práctica qué hace cada área de la entidad) • Generalidades sobre normas presupuestales, vigencias futuras y cupo de endeudamiento, atención de derechos

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

Ejes transversales de aprendizaje	Ejes temáticos
	<p>de petición, manejo de SEGPLAN y BOGDATA, destinación de fuentes de financiación. Todas serán realizadas por funcionarios y/o contratistas del equipo de trabajo o de otras dependencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulación de indicadores de gestión (necesidad) • Edición de video y fotografía. Y gestión de contenidos digitales (seo, redes sociales) • planeación estratégica y prospectiva • presentación de datos e informes ejecutivos • liderazgo y manejo de equipos • técnicas de escritura (redacción, puntuación, gramática, normas de citación) • Normas internacionales de auditoría interna.

Fuente: propia, encuesta de necesidades PIC 2022

Teniendo en cuenta la priorización de los temas descritos anteriormente y reconociendo la importancia de propiciar otros espacios de capacitación enlazados con el FURAG, el DASC, el DNP y el Plan Estratégico Institucional de la SDA que abarquen a todos los colaboradores de la entidad, se propone abordar los siguientes temas de capacitación durante la vigencia del 2022:

Temas generales de capacitación

Big Data – manejo de datos	Formación ambiental y administrativa
Curso de idiomas (Bilingüismo)	Archivo
Normas ISO 21500	Equilibrio emocional
Contratación Estatal	Habilidades sociales
Indicadores de gestión SIG y MIPG	Liderazgo
Trabajo en equipo	Integridad
Desarrollo de la creatividad	Ética de lo público

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9


Atención al ciudadano	Conflicto de intereses
Co-creación de conocimientos institucionales	Seguridad digital
Enfoque de género y diferencial	Herramientas analíticas institucionales
Capacitación por parte del equipo PAE	Transparencia y derecho de acceso a la información pública
Transferencia y gestión del conocimiento	Comunicación asertiva y manejo del lenguaje.

Fuente: propia, encuesta de necesidades PIC 2022

Temas de capacitación que aportan al cumplimiento del plan estratégico institucional y a la misión de la SDA:

Conservación, protección, recuperación y uso sostenible de los bienes y servicios ambientales.	Determinantes ambientales en los proyectos de ciudad enfocadas a la gestión integral del cambio climático.
Técnicas innovadoras de mantenimiento, recuperación, rehabilitación o restauración de la estructura ecológica principal y demás áreas de interés ambiental.	Estrategias innovadoras de desarrollo rural sostenible.
Identificación de dinámicas patrimoniales, ambientales, sociales y culturales y metodologías para incluirlas en políticas públicas.	Alternativas de protección de la fauna y la flora en espacios urbanos y rurales.
Tecnologías de medición y control de la contaminación ambiental atmosférica, visual y acústica y medición de su impacto en la salud y calidad de vida de la población.	Tecnologías de economía circular para la gestión de residuos en ciudades
Metodologías y alternativas para desarrollar el crecimiento verde y la economía circular para cerrar el ciclo de vida de los materiales y promover el uso eficiente de los recursos naturales en ciudades.	

Fuente: propia, encuesta de necesidades PIC 2022

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

Es de precisar que, el valor del presupuesto es determinante para la viabilidad de la totalidad del PIC y que no todas las capacitaciones que aparecen aquí requieren de inversión económica, puesto que desde la vigencia anterior se han venido estableciendo articulaciones y convenios con entidades Distritales e Instituciones públicas y privadas que han venido aportando espacios de capacitación para toda la entidad.

7. EJECUCIÓN


- **Presupuesto**

La Dirección de Gestión Corporativa tiene establecido en su plan de contratación 2022, un presupuesto aprobado por la Secretaría Distrital de Hacienda en su rubro capacitación, por el valor disponible para esta vigencia de **CINCUENTA MILLONES SETESIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL PESOS (50.746.000) M/CTE.**

Implementación del PIC 2022



Fuente: propia, encuesta de necesidades PIC 2022

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

De manera adicional a las acciones y actividades descritas anteriormente, se adhieren las acciones que desde el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo han proyectado a través de programas de aprendizaje organizacional, dichas acciones son las siguientes:

- **Inducción - Reinducción**

El programa de Inducción tiene por objeto facilitar y fortalecer la integración del Servidor a la Cultura Organizacional, al sistema de valores de la Entidad, Instruirlo acerca de la Misión, Visión y Objetivos Institucionales, y así crear sentido de pertenencia con la Entidad y familiarizarlos con el Servicio Público.

La inducción es un proceso que depende de la Dirección de Gestión Corporativa, que inicia cuando el área de talento humano vincula un nuevo funcionario y una vez surten todo el proceso de posesión, informa al área de bienestar y capacitación, para incluirlo en las etapas de inducción.

- **Inducción al Puesto de Trabajo:**

Proceso mediante el cual se informa al funcionario aspectos específicos de la dependencia o área donde desarrollará sus actividades, así como aspectos relacionados con su ubicación física, manejo de elementos, entre otros; permitiendo la acomodación y adaptación del servidor a su labor y a la Entidad.

Para esta etapa, la Dirección de Gestión Corporativa creó el formato de Inducción y entrenamiento al puesto de trabajo, el cual debe ser diligenciado por el nuevo servidor y su jefe o encargado inmediato como requisito, en este formato se incluyen actividades tales como: la presentación del jefe inmediato y del grupo de trabajo que va a interactuar con el nuevo funcionario, información detallada sobre los procesos en los que se espera que incida el servidor acompañado de la documentación pertinente. Así mismo, es necesario precisar el ámbito de acción y la responsabilidad de su papel en el área en la cual se desempeñará.

En el puesto de trabajo el jefe inmediato será quien dará o asignará un funcionario del área correspondiente, para que le brinde la información pertinente del conocimiento del puesto de trabajo.

En este momento, se entregará al nuevo servidor, aquellos equipos y materiales necesarios para el desarrollo de sus funciones.

No obstante, la capacitación al puesto de trabajo se puede desarrollar de manera virtual si el jefe inmediato así lo concierta con el nuevo funcionario.

- **Inducción General**


Se entregará un enlace o cartilla digital, al funcionario como apoyo en su proceso de conocimiento y acercamiento a la cultura organizacional de la entidad. En dicha cartilla se le presentarán los temas

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

transversales para la entidad, así mismo se le pedirá firmar el recibido de la misma a través de un formato creado para tener copia en su hoja de vida.

Entre los temas presentados en tal cartilla se encuentran:

- ✓ Historia de La Entidad
- ✓ Misión de La Entidad
- ✓ Visión de La Entidad
- ✓ Valores de la Entidad
- ✓ Política del Sistema Integrado De Gestión (MIPG)
- ✓ Política de Administración De Riesgos
- ✓ Otras Políticas en las que participa la Secretaría Distrital de Ambiente
- ✓ Objetivos Estratégicos
- ✓ Funciones Generales de la Secretaría Distrital De Ambiente
- ✓ Estructura Orgánica
- ✓ Anticorrupción y Transparencia
- ✓ Mapa de Procesos
- ✓ Sistema Integrado de Gestión
- ✓ Subsistema de Gestión de La Calidad
- ✓ Subsistema de Control Interno-MECI
- ✓ Subsistema de Gestión Documental Y Archivo
- ✓ Subsistema de Gestión de La Seguridad Y Salud En El Trabajo
- ✓ Subsistema de Gestión Ambiental
- ✓ Subsistema de Gestión de La Seguridad De La Información
- ✓ Subsistema de Responsabilidad Social
- ✓ Sistemas de Información Digital de La Entidad
- ✓ El ABC de Los Inventarios En La Secretaría Distrital De Ambiente
- ✓ Canales de Atención Al Ciudadano De La Entidad
- ✓ Peticiones, Quejas, Reclamos y Soluciones
- ✓ Directivas y Lineamientos Institucionales
- ✓ Directiva No. 008 de 2021
- ✓ Directiva No. 5 de 2017
- ✓ Procedimiento Administración de Transporte
- ✓ Procedimiento Control y Seguimiento de Consumos
- ✓ Procedimiento, elaboración del "Plan Institucional de
- ✓ Gestión Ambiental Seguimiento y Rendición de informes
- ✓ Procedimiento Suscripción y Legalización de Contratos

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

- ✓ Mecanismos Anticorrupción
- ✓ Canales de Denuncia Internos Y Externos

2. Inducción/ Reinducción Sector Público

Adicionalmente y siguiendo los lineamientos de la Circular 24 de 2017 del Departamento de Servicio Civil Distrital “DASCD, la Secretaría Distrital de Ambiente continua la programación de formación y capacitación virtual con el curso: **Ingreso al servicio público: Inducción y reinducción**, para los funcionarios que no lo han realizado o que ingresan a la entidad. **Este curso estará disponible de manera permanente y cuenta con un plan curricular que da la bienvenida al servidor público que ingresa al Distrito.** Esta estrategia de capacitación virtual se encuentra orientada a desarrollar el programa de inducción con oportunidad a los servidores que ingresan al servicio público y adicionalmente permite la actualización en temas de servicio público a quienes ya se encuentran vinculados. Lo anterior de conformidad con lo establecido en la Ley 190 de 1995 en su artículo 64, el Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 7 y la Resolución 390 de 2017 mediante la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación. A continuación, se relaciona el contenido desarrollado por el DASCD. Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción - Reinducción. Certificación 48 horas. (Circular 024 de 2017.) <https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/>

Esta herramienta de capacitación virtual permitirá que las dependencias responsables del talento humano (o quien hagan sus veces), certifiquen la inducción general, quedando a cargo de las entidades los temas relacionados con la misionalidad y demás temas específicos de cada entidad.

Certificado: Emitido por el DASCD. El servidor público que complete el curso y supere la evaluación de cada uno de los 10 Módulos, podrá descargar de la plataforma PAO el certificado de participación, el cual describe los módulos cursados, la intensidad horaria y los datos de identificación del Servidor. Adicionalmente el Gestor Estratégico de Capacitación de cada entidad tendrá el acceso al estado de formación de los servidores que adelanten el curso virtual de inducción para que reposen en la entidad los certificados que acrediten el cumplimiento de tal requisito.


Proceso de inscripción:

Para iniciar este proceso, se requiere estar registrado en SIDEAP, ya que desde este sistema se importarán los datos de identificación y tipo de vinculación necesarios para realizar la inscripción.

Inducción para jefes de Talento Humano

Curso que ayuda a reconocer las etapas que componen la Gestión del talento Humano e identificación de las acciones que deben desarrollar las entidades, con el propósito de avanzar en la implementación de Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Reinducción

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios o modificaciones que generen impacto institucional.

Cabe resaltar que cada una de las áreas o dependencias de la Secretaría Distrital de Ambiente se encargará de retroalimentar al resto de áreas, los cambios internos tanto estructurales como de documentación a través de los diferentes medios de divulgación de la Entidad.



Entrenamiento

Es una modalidad de capacitación que se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

La Dirección de Gestión Corporativa a través de su área de Bienestar y Capacitación, crea un formato de “Inducción y Entrenamiento al puesto de trabajo”, el cual debe ser diligenciado por el nuevo servidor y su jefe o encargado inmediato como evidencia de haber recibido entrenamiento al cargo.

Ejes temáticos propuestos por el equipo de Talento Humano de la SDA para la vigencia 2022

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.
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



  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

Nº	Módulo	Subtemas
		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?




Fuente: ejes temáticos propuestos por el equipo de Talento Humano para el PIC 2022

Ejes temáticos propuestos por el equipo SST vigencia 2022

TEMA	OBJETIVO
Autocuidado e identificación de peligros.	Formar a la planta de personal en identificación de peligros, reporte de actos, condiciones inseguras y AT, con énfasis en la cultura de autocuidado.
Primeros auxilios	Brindar herramientas a la planta de personal para la atención de un evento de primeros auxilios.
Atención de emergencias con énfasis en manejo de extintores	Formar a la planta de personal en atención de emergencias relacionadas con extinción de fuego.

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9




TEMA	OBJETIVO
Uso adecuado y mantenimiento de elementos de protección personal	Instruir a la planta de personal sobre el uso adecuado y mantenimiento de los elementos de protección personal que deben usar para mitigar la materialización de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos.
Riesgo biológico / lavado de manos	Fomentar en la planta de personal la importancia de la adopción del hábito del lavado de manos para la prevención de enfermedades de origen gastrointestinal y respiratorias.
Agentes de movilidad que hacen parte de la Seguridad Vial	Concientizar y formar a cada uno de los agentes de la movilidad que pertenecen a la entidad, para que adopten comportamientos más seguros que contribuyan al desarrollo efectivo de la movilidad.
Riesgo público	Socializar el decálogo de riesgo público con el fin de que sea implementado en el desarrollo de las actividades diarias.
Iluminación adecuada en puestos de trabajo.	Informar a la planta de personal sobre las condiciones de iluminación adecuadas que debe tener un puesto de trabajo, y las consecuencias derivadas de no contar con dichas condiciones.
COVID-19 - protocolos de bioseguridad con terceros en salidas al campo	Socializar las medidas de bioseguridad a implementar en el desarrollo de actividades de campo
COVID-19 - protocolos de bioseguridad en el hogar	Socializar las medidas de bioseguridad a implementar al regreso a casa posterior en el desarrollo de actividades laborales
Funcionamiento del SG-SST	Socializar a la planta de funcionarios y contratistas el funcionamiento del SG-SST, funciones y responsabilidades
Riesgo biológico (mordeduras): Manejo de fauna/ Tipo de guantes a usar en manipulación de material vivo	Formar a funcionarios y contratistas que adelantan actividades en campo con fauna viva en la prevención de accidentes de trabajo por riesgo biológico.
Manejo, almacenamiento y transporte de sustancias químicas	Formar a funcionarios y contratistas que adelantan actividades con sustancias químicas en el manejo, almacenamiento y transporte adecuado de estas, con el fin de prevenir ATEL

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

TEMA	OBJETIVO
Manejo de cargas	Brindar herramientas a funcionarios y contratistas que adelantan actividades que impliquen levantamiento y movilización de cargas.
Trabajo seguro en alturas	Formar a funcionarios y contratistas sobre el desarrollo de tareas es alturas, con el fin de prevenir incidentes y accidentes de trabajo.
Prevención de ATEL asociadas con factores de riesgo termo higrométricos	Brindar herramientas a funcionarios y contratistas que adelantan actividades en diferentes condiciones termo higrométricas, con el fin de prevenir ATEL
Manejo de herramientas manuales – cuidado de manos.	Fomentar en la planta de personal la importancia del cuidado de las manos en el desarrollo de las actividades y formar sobre el manejo de los diferentes tipos de herramientas
Primeros auxilios, manejo de extintores, evacuación, sistemas contra incendio e inspecciones a elementos para la atención de emergencias.	Formar al grupo de prevención, atención y respuesta ante emergencias
Prevención del riesgo biológico por manejo documental.	Brindar herramientas a funcionarios y contratistas que adelantan actividades de gestión documental para la prevención de ATEL relacionadas con riesgo biológico.
Alergias a plantas - Plantas urticantes	Formar a funcionarios y contratistas que adelantan actividades en campo con flora en la prevención de accidentes de trabajo por riesgo biológico.
Cuidado de la voz	Formar a funcionarios y contratistas que como herramienta principal de trabajo usan la voz, sobre el funcionamiento del aparato fonados y cómo prevenir alteraciones del mismo.
Programa de Protección Contra Caídas	Brindar herramientas a funcionarios y contratistas para la prevención de caídas al mismo y diferente nivel, esto desde la estrategia contenida en el programa
Formación de Lideres Programa de Orden y Aseo	Brindar herramientas a funcionarios y contratistas para liderar el programa de Orden y Aseo en cada una de las dependencias, esto con el fin de minimizar la accidentalidad asociada al factor de riesgo locativo
Trabajo en equipo y comunicación. Inteligencia Transpersonal.	

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

TEMA	OBJETIVO
	Fortalecer los procesos de comunicación adecuada, como herramienta para el logro de objetivos comunes.
Inteligencia Emocional - Control de emociones.	Permitir la identificación y orientación adecuada nuestras emociones, sentimientos y pensamientos
Aprovechamiento del tiempo, ganancia del teletrabajo.	Utilizar como estrategia el disfrute de las actividades, para fortalecer el cuidado de sí mismo y el bienestar en familia. Disfrutar el hecho de estar una casa en sus actividades cotidianas y laborales.
Manejo de la Tensión Laboral: Técnicas alternativas para el manejo del estrés.	Brindar herramientas prácticas y cotidianas para el manejo de las situaciones tensionantes al interior de la familia.
Programación Neurolingüística, herramientas para la vida / Efectos en la Salud después del covid-19.	Conocer una nueva forma de interpretar nuestra realidad.
El duelo, un instante para agradecer.	Generar experiencias de aprendizaje y aceptación, ante las pérdidas experimentadas durante el último año.
Efectos en la salud después del Covid-19.	Proporcionar información actualizada sobre posibles complicaciones y efectos del contagio por COVID-19.
Ergonomizate durante el trabajo en casa y oficina.	Promover hábitos relacionados con ergonomía durante el desarrollo de actividades en casa y oficina, con el fin de prevenir lesiones musculoesqueléticas.
Prevención de riesgo cardiovascular, sobrepeso y obesidad	Socializar la importancia de los estilos de vida saludables en la prevención y control de las enfermedades cardiovasculares.
Prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.	Informar sobre los problemas de salud derivados del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas y brindar herramientas para evitar el consumo de dichas sustancias.
Mitos y verdades sobre el COVID-19.	Suministrar información veraz de la situación actual de la pandemia con recomendaciones de prevención y autocuidado para la prevención del contagio a nivel personal y laboral.

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

TEMA	OBJETIVO
Cuidado del ojo - pausas visuales.	Brindar tips para reducir la fatiga visual durante el desarrollo de las actividades laborales y prevención de la exacerbación de síntomas enfermedades de origen visual.
Como ejercitarnos en casa	Brindar herramientas para la realización de ejercicio en casa de acuerdo con la condición de salud específica a nivel nutricional y cardio vascular
Activación del autocuidado y salud.	Formar a la planta de funcionarios y contratistas sobre alimentación saludable con conceptos médicos inherentes al aumento de defensas y mejora del estado inmunológico.
Inducción y reinducción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Dar a conocer a funcionarios y contratistas nuevos (inducción) y antiguos (reinducción) el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo atendiendo lo descrito en la normatividad legal vigente.

Fuente: ejes temáticos propuestos por el equipo de Talento Humano para el PIC 2022


8. Plan de Acción

Las acciones formativas definidas en las necesidades identificadas y priorizadas para la vigencia 2022, mencionadas anteriormente, se llevarán a cabo a través de la inversión del rubro presupuestal destinado para Capacitación durante la vigencia (2022) y capacitaciones programadas que, de manera interna o externa, se realizarán con el apoyo de convenios que permitirán el acceso gratuito a ofertas de formación por entidades públicas, con entidades como el SENA, la ESAP y el DASCD, entre otras.

Es de aclarar que el cronograma puede variar en su desarrollo, tiempo, cantidad y/o realización.

Plan de acción de capacitación 2022

TEMA	FECHA ESTIMADA DE INICIO
Big Data – manejo de datos	MAYO
Curso de idiomas	MAYO
Normas ISO 21500	ABRIL
Contratación Estatal	MAYO
Indicadores de gestión SIG y MIPG	JUNIO
Trabajo en equipo	ABRIL
Desarrollo de la creatividad	MARZO
Atención al ciudadano	JUNIO


  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

TEMA	FECHA ESTIMADA DE INICIO
Seguridad digital	AGOSTO
Enfoque de género y diferencial	ABRIL
Formación ambiental y administrativa	SEPTIEMBRE
Archivo	MARZO
Equilibrio emocional	ABRIL 28
Habilidades sociales	JULIO
Liderazgo	JUNIO
Capacitación por parte del equipo PAE	OCTUBRE
Integridad	OCTUBRE
Ética de lo público	OCTUBRE
Conflicto de intereses	NOVIEMBRE
Co-creación de conocimientos institucionales	MARZO
Herramientas analíticas institucionales	JULIO
Transparencia y derecho de acceso a la información pública	MAYO
Conservación, protección, recuperación y uso sostenible de los bienes y servicios ambientales.	MAYO
Determinantes ambientales en los proyectos de ciudad enfocadas a la gestión integral del cambio climático.	MAYO
Técnicas innovadoras de mantenimiento, recuperación, rehabilitación o restauración de la estructura ecológica principal y demás áreas de interés ambiental.	JUNIO
Estrategias innovadoras de desarrollo rural sostenible.	JUNIO
Identificación de dinámicas patrimoniales, ambientales, sociales y culturales y metodologías para incluirlas en políticas públicas.	JULIO
Alternativas de protección de la fauna y la flora en espacios urbanos y rurales.	JULIO
Tecnologías de medición y control de la contaminación ambiental atmosférica, visual y acústica y medición de su impacto en la salud y calidad de vida de la población.	AGOSTO
Tecnologías de economía circular para la gestión de residuos en ciudades	AGOSTO
Metodologías y alternativas para desarrollar el crecimiento verde y la economía circular para cerrar el ciclo de vida de los materiales y promover el uso eficiente de los recursos naturales en ciudades.	SEPTIEMBRE

Fuente: propia, base de datos para el diseño del PIC 2022

La Secretaría Distrital de Ambiente llevará a cabo las capacitaciones aplicando estos 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

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;

- **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de aprendizaje previamente realizados 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 de los empleados;
- **Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas 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 antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”
- **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 de la entidad.
- **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.

La Meta de la Entidad en el transcurso del año 2022 es capacitar a un mínimo del 70% de funcionarios de planta y propiciar espacios de capacitación para los colaboradores de la SDA, quienes también desarrollan actividades que responden a la misionalidad de la entidad.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Evaluación de las acciones formativas o capacitaciones para la secretaría distrital de ambiente. Los niveles de evaluación, según categorías del DAFP (2017), que usaremos son:

- **Control de Asistencia:**

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

Primer Nivel (Satisfacción): Cuyo Objetivo es conocer la satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas.

Se realizará una evaluación a la terminación de cada capacitación, con el propósito de observar la evolución de estas, detectar posibles fallas encontradas y verificar la satisfacción o no de las mismas (cuando son organizadas por la Secretaría Distrital de Ambiente)

Si la capacitación es eficaz es importante que los participantes reaccionen favorablemente, por lo tanto, se debe aplicar la herramienta inmediatamente posterior al proceso de formación o capacitación.

Esta herramienta se podrá aplicar a acciones formativas presenciales, semi presenciales y virtuales de 2 formas:

- De manera presencial o física en el momento de terminación del curso o capacitación cuando la capacitación es presencial o semi-presencial.
- A través del correo institucional se enviará para que sea diligenciada como formulario, cuando la capacitación es semi-presencial o virtual.

Así mismo se debe aplicar mínimo al 30% de la totalidad de participantes para lograr una muestra significativa de medición cuali-cuantitativa.

Cuando la acción formativa o capacitación es contratada con rubro presupuestal programado en el Plan Institucional de Capacitación:

- Es importante solicitar al proveedor la aplicación de esta evaluación diseñada especialmente para áreas del conocimiento con la entrega y análisis de resultados, de lo contrario se aplicará el formato normalizado por la Secretaría Distrital de Ambiente.
- Si se denota la inasistencia de los Servidores Públicos a la actividad programada sin justificación escrita y bien soportada, la Administración podrá compulsar copia al área disciplinaria de la entidad, ante un posible detrimento patrimonial.

Segundo Nivel (Aprendizaje-Comprensión): Cuyo objetivo es poder medir el nivel de apropiación de conocimientos. Las Herramientas este nivel de evaluación se aplicarán para acciones formativas o capacitaciones en áreas del Conocimiento (Saber) de forma presencial, semi-presencial y virtual, así mismo se recomienda que sea aplicada a la totalidad del curso o participantes de este.

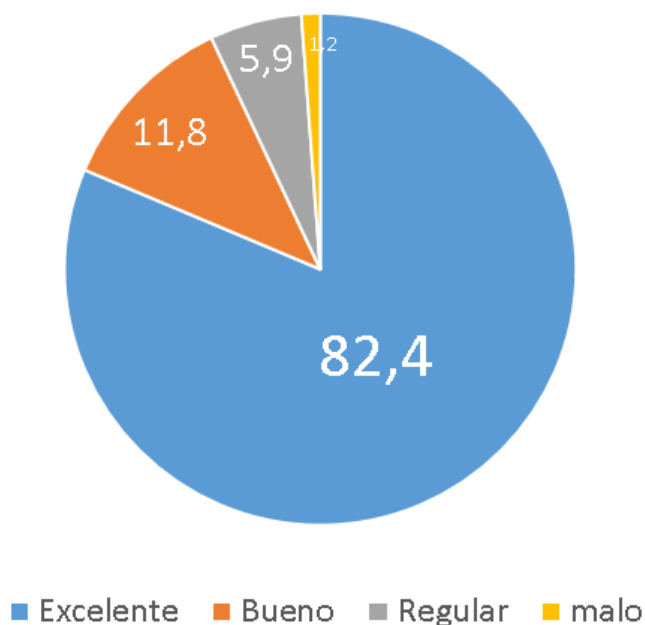
La aplicación de la herramienta de evaluación se realiza el último día de sesión de capacitación.

Así mismo este tipo de evaluación no es aplicable a acciones formativas tales como seminarios, socializaciones cortas, foros y conversatorios.

Retroalimentación plan institucional de capacitación 2021

Como respuesta al proceso de evaluación del PIC 2021, En la parte final de la Encuesta de Satisfacción del PIC 2021, se incluyó un espacio para que los servidores expresaran su opinión sobre las actividades del Plan Institucional de capacitación realizadas en la vigencia 2021, siendo evaluado en un (82,4%) positivamente:

Encuesta de satisfacción PIC 2021



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Institucional de Capacitación-PIC 2022	
	Código: PA01-PL19	Version: 9

Sugerencias y propuestas

En la encuesta se propició un espacio para que los funcionarios manifestaran sus sugerencias y propuestas, de las cuales se resaltan las más recurrentes, así:

- Es necesario continuar profundizando en los temas abordados durante los cursos desarrollados.
- No cruzar los cursos, ni diplomados para poder acceder a la mayoría de los espacios.
- Ampliar la oferta a diplomados y especializaciones.
- Continuar con la exigencia académica tanto a los funcionarios como a los proveedores.

Elaboro: LEIDY JOHANNA CABRERA ROJAS

Revisó y aprobó: GIOVANNI ARTURO GONZALEZ ZAPATA
Abril de 2022

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN
8	Actualización actividades a ejecutar, medición y presupuesto de la vigencia.	Aprobado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 27 de enero de 2022.
9	Conforme a los compromisos del Comité del 27 de enero de 2022, se actualizan actividades a ejecutar conforme a las recomendaciones de la Comisión de Personal.	Socializado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 6 de abril de 2022.