



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2024

PROCESO:  
GESTIÓN TALENTO HUMANO



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE





SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

## Contenido

1. OBJETIVOS.....	4
1.1 Objetivos estratégicos .....	4
1.2 Objetivos de gestión .....	4
2. MARCO LEGAL.....	5
2.1 Normatividad aplicable.....	5
3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	7
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	9
4.1 Marco conceptual.....	9
<b>4.1.1 Aprendizaje</b> .....	12
<b>4.1.2 Fortalecimiento de competencias</b> .....	13
5. METODOLOGÍA.....	14
5.1 Modalidades de capacitación .....	14
5.2 ¿Cómo capacitamos?.....	14
<b>5.2.1 Enfoque Pedagógico</b> .....	16
<b>5.2.2 Glosario</b> .....	17
5.3 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.....	19
Población objeto .....	19
5.4 Identificación de necesidades de aprendizaje .....	20
<b>5.4.1 Encuesta diagnóstica de identificación de necesidades</b> .....	20
6. EJECUCIÓN.....	30
6.1 Principios Plan Institucional de Capacitación conforme al Decreto Ley 1567 de 1998: .....	31
6.2 Proceso de inducción y reinducción.....	32
6.3 Seguimiento y evaluación .....	34
<b>6.3.1 Seguimiento para la ejecución del PIC 2024</b> .....	35
<b>6.3.2 Indicadores PIC 2024</b> .....	35



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Capacitación -PIC  
2024

## JUSTIFICACIÓN

La Secretaría Distrital de Ambiente - SDA, 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 capacitación, la formación, la inducción, la reinducción, y el desarrollo de nuevas habilidades con el objetivo de enriquecer y complementar los conocimientos ya adquiridos por parte de los servidores de la entidad y sus respectivas áreas de trabajo, posibilitando así la aprehensión de nuevos conocimientos, habilidades, destrezas, y aptitudes para el desempeño de sus funciones, 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 Plan Institucional de Capacitación 2024, se estructuró conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2020-2030, en donde se tiene como premisa *“que todos los servidores públicos deben poseer unas capacidades básicas que puedan aplicar en sus contextos organizacionales propios de la entidad a la que se encuentran vinculados”* (Dirección de empleo público, 2020, pág. 28) promoviendo así, que los escenarios de capacitación puedan 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 y que además promueva el bienestar y sentido de pertenencia.

Para dar cumplimiento al PIC 2024, es necesario transitar por diversas dimensiones del conocimiento que, de manera armónica, respondan a las necesidades de aprendizaje manifestadas por los funcionarios, que fueron diagnosticadas a través de la encuesta de identificación de necesidades que, mediante su estructuración y desarrollo, contempló los 4 ejes requeridos en el PNFC. Dichos instrumentos permitieron la identificación del grueso de necesidades de aprendizaje manifestadas tanto por los funcionarios (as) adscritos (as) a la entidad como por los (as) directivos (as), sumado a otro grupo de temáticas que se prevén puedan abordarse para atender las necesidades de aprendizaje conforme a la misionalidad de la entidad y a algunas de sus líneas de acción.



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

## 1. OBJETIVOS.

### 1.1 Objetivos estratégicos

La Secretaría Distrital de Ambiente para la vigencia 2024, propone los siguientes objetivos estratégicos que buscan alinear la visión institucional a través de las actividades de capacitación y formación que permitan el fortalecimiento de las competencias de los servidores y servidoras para que de esta manera sea posible atender los retos que enfrenta la entidad de cara al contexto socioambiental de la ciudad.

- Desarrollar procesos de capacitación, que fortalezcan los conocimientos, competencias y habilidades de los(as) funcionarios(as) 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.
- 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.
- Establecer orientaciones temáticas y estratégicas para la formación y capacitación de los funcionarios adecuadas a los objetivos misionales de la entidad.
- 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

- 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.
- Implementar estrategias de transmisión del conocimiento, que provean de escenarios de fortalecimiento a otros miembros y/o equipos de trabajo de la entidad.
- Promover el compromiso de los servidores y servidoras de la Secretaría, respecto a su participación en los planes, programas, proyectos y objetivos implementados, promoviendo así su desarrollo integral y el afianzamiento de la ética del servicio público. (Ley 1567, 1998, Sistema de estímulos para los empleados del estado, Capítulo I, pág. 3)
- Promover el sentido de pertenencia; la cultura organizacional y el sistema de valores de la entidad a cada funcionario (a) conforme a la composición del servicio público, para instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Secretaría Distrital de Ambiente robusteciendo a su vez el sentido de pertenencia hacia la misma. (Res. No. 00633, 2021, pág. 7)



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Capacitación -PIC  
2024

## 2. MARCO LEGAL

### 2.1 Normatividad aplicable.

- **Constitución política de Colombia, 1991, Artículo 53.**

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

- **Constitución política de Colombia, 1991, 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 489 de 1998**

Determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.

- **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



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

administrativa.

- 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.”

- 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.”

- 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>

- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2020-2030, marzo 2020.

### **principios rectores para la elaboración y ejecución del Plan Institucional de Capacitación.**

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



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

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

- c. **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.
- d. **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.
- e. **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- f. **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.
- g. **Profesionalización del servicio Público:** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- h. **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i. **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.
- j. **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.”

### 3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

De conformidad con el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 "Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI", se evidencia la necesidad de que la Secretaría Distrital de Ambiente cuente con el talento humano suficientemente capacitado y cualificado con el fin de poder:

- 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.



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

- 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.
- Formular y ejecutar la 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.



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



**GESTIÓN TALENTO HUMANO**

**Plan Institucional de Capacitación -PIC  
2024**

## **4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS**

### **4.1 Marco conceptual**

De acuerdo con lo establecido en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación 2020-2030, 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 es 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:



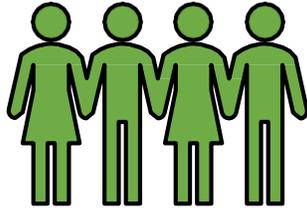
Ilustración 1, fuente propia, Secretaría Distrital de Ambiente, 2023

Conforme a la gráfica expuesta anteriormente; para la formulación de los programas de capacitación y formación de los planes de capacitación en Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Pública propone cuatro ejes temáticos que orientan desde diversas aristas las acciones que debería implementar los planes de capacitación, ejes que a su vez sustentan el presente PIC:

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

Considerando este contexto, los Planes Institucionales de Capacitación deben propender por actualizaciones constantes 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 vayan más allá de modelos transmisionistas de la información y que propongan a su vez el aprendizaje en red, reconociendo los saberes de los servidores y buscando la creación de vínculos para abrir canales de comunicación desde propósitos comunes.

Conforme a lo establecido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), 2021. El presente Plan Institucional de Capacitación contempla la participación de 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 la constitución y por la ley, 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.

Razón por lo cual, desde el presente y tal como lo propone el DASCD, (2021) se implementaron un grupo de técnicas emanadas en la Andragogía, y en términos generales, del reconocimiento de la condición de adultez que propone e implica: el desarrollo de nuevos escenarios y procesos educativos en tanto reconoce que los programas de capacitación y formación deben reconocer los siguientes elementos:

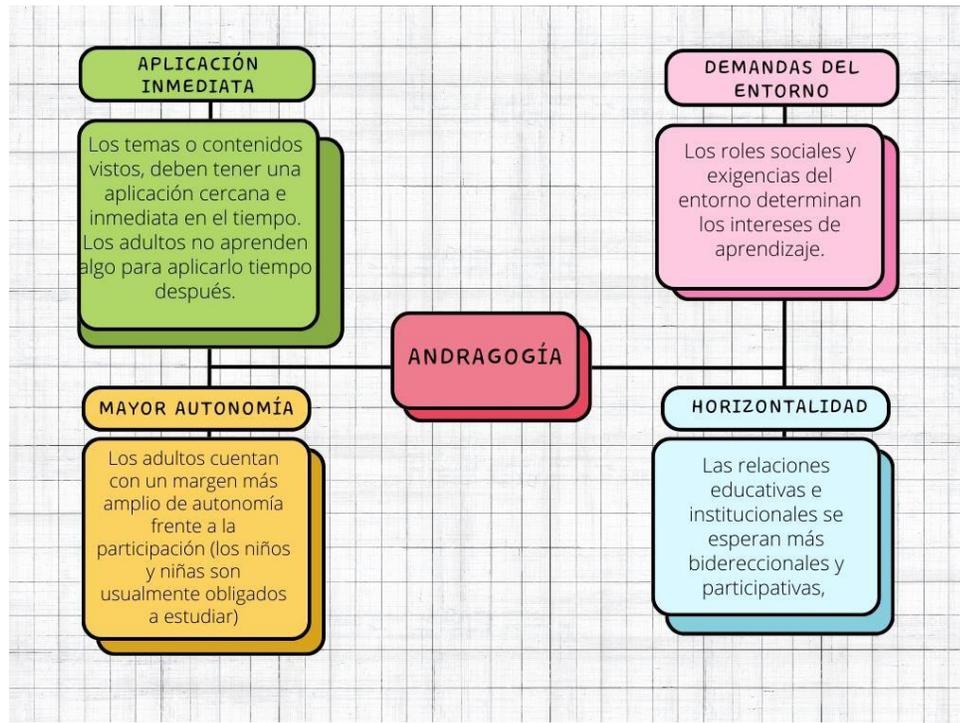


Ilustración 2, fuente propia, Secretaría Distrital de Ambiente, 2023

#### 4.1.1 Aprendizaje

El pilar fundamental de la educación es la relación constante entre la enseñanza y el aprendizaje, puesto que propicia transformaciones relativamente sostenidas, reconociendo a su vez 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 transforma en el presente plan, puesto que se identifican y se reconocen los contextos y la cotidianidad de los funcionarios, propiciando escenarios de aprendizajes diversos y correlacionados con sus necesidades inmediatas de aprendizaje.

El aprendizaje es un fenómeno situado con una ubicación temporal (histórica), espacial (geográfica) y estructural (en las instituciones): cualquier cambio real en el aprendizaje tiene un efecto –identificado o no- en las prácticas sociales y culturales, ya sea para perpetuarlas (reproductivas) o modificarlas (transformativas). Es un proceso profundo 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, puesto que un enfoque de capacidades involucra:

- 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.

#### 4.1.2 Fortalecimiento de competencias

Los seres humanos aprendemos, reaprendemos y desaprendemos no solamente conceptos, sino a su vez prácticas, hábitos y habilidades. Por lo anterior, vivimos en una constante búsqueda e Identificación de necesidades de aprendizaje y capacidades que pueden aunarse al desarrollo de conocimientos y habilidades para el trabajo. Con base en lo anterior, los procesos de aprendizaje requieren de experiencias significativas y prácticas interconectadas con entornos experienciales, por ello, El PIC se aborda desde el enfoque por competencias, debido a que, desde las dimensiones de Saber, Hacer y Ser, se involucran de manera compleja situaciones y conceptos para su comprensión y aplicación en diversos contextos.

#### DIMENSIONES DEL CONOCIMIENTO



Ilustración 3, fuente propia, Secretaría Distrital de Ambiente 2023



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

Por consiguiente, el presente PIC define la ruta de ejecución de sus espacios de capacitación y de formación conforme a las dimensiones anteriormente mencionadas, aunadas de los 4 ejes propuestos por el Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP) y por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP):

- **Eje 1** Gestión del conocimiento y la innovación.
- **Eje 2.** Creación del Valor público
- **Eje 3.** Transformación digital.
- **Eje 4.** Probidad y ética de lo público.

## 5. METODOLOGÍA

### 5.1 Modalidades de capacitación

Consideramos tres modalidades para implementar nuestros programas de aprendizaje:

- **Presencial:** Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios simultáneos 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 como 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.

### 5.2 ¿Cómo capacitamos?

La sociedad del conocimiento y la información nos impone retos metodológicos. Cualquier servidor con competencias básicas tecnológicas, podrá acceder a conferencias, artículos, infografías e informes sobre los temas de su interés de manera autónoma y por esto es importante enriquecer nuestros procesos de Capacitación y Formación más allá de los modelos transmisionistas que reducen el conocimiento a procesos memorísticos y de poca o ninguna



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

aplicabilidad en la cotidianidad o en actividades propias a las desarrolladas en los espacios laborales.

Por lo anterior, desde la Secretaría Distrital de Ambiente se prevé la implementación de los siguientes principios que permitan la ejecución óptima de los espacios de capacitación programados en el presente plan. A Saber, dichos principios plantean:

#### • **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 y de innovación y gestión del conocimiento aprovechando el saber de nuestros servidores y las virtudes de la inteligencia colectiva y distribuida.

#### • **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 cuatro de las habilidades más importantes del siglo XXI: Comunicación, Colaboración, Creatividad y Pensamiento Crítico. Este método de enseñanza-aprendizaje cuenta con amplia evidencia empírica, pues 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.



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Capacitación -PIC  
2024

### 5.2.1 Enfoque Pedagógico

El enfoque pedagógico en el cual la Secretaría Distrital de Ambiente basa su programa de aprendizaje es el constructivismo, puesto que el conocimiento surge a través de las construcciones que realizan los seres humanos, *“cada persona percibe la realidad, la organiza y le da sentido en forma de constructos”* (Ortiz, 2014, pág. 96), lo anterior, permite evidenciar una interacción dialéctica entre los conocimientos, el docente y el estudiante que convergen en saberes, diálogos y oposición. 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)

Desde este enfoque, también se pretende cuestionar los modelos tradicionales de enseñanza, que en ocasiones se reducen a espacios de educación *“bancaria”*, o que como a su vez lo planteó Paulo Freire, pueden constituirse modelos transmisionistas y mecanicistas de aprendizaje, en donde el profesor es el centro del saber y en donde se establece una comunicación principalmente unidireccional.

Por ende y en contraposición a lo expuesto anteriormente, 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)



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Capacitación -PIC  
2024

## 5.2.2 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 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,



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (p. 55) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017)

- **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) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017).
- **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).
- **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 (DAFP, 2017, pág. 56, en Constitución Política, 1991)
- **SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN:** De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (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).



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Capacitación -PIC  
2024

### 5.3 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) es el ejercicio de investigación y/o 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.

#### Población objeto

Modalidad nombramiento	Total
Carrera administrativa	100
Libre nombramiento	21
En periodo fijo	1
En periodo de prueba	2
Provisionalidad	12
<b>Total activos:</b>	<b>136</b>

Tabla 1, base de datos a 30 de noviembre de 2023, Secretaría Distrital de Ambiente 2023

En la tabla número 1 se evidencia la cantidad de funcionarios que a 30 de noviembre de 2023 se encuentran vinculados a la entidad, si bien la planta dispuesta para la entidad corresponde a 143 cargos, para la fecha en mención se encontraban 7 cargos vacantes. A dichos funcionarios se les solicitó su participación en el proceso de elaboración.



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

Nivel Jerárquico	Total
Directivo	20
Asesor	2
Profesional	76
Técnico	3
Asistencial	35
<b>Total:</b>	<b>136</b>

Tabla 2, base de datos a 30 de noviembre de 2023, Secretaría Distrital de Ambiente 2023

De los 136 funcionarios vinculados a la entidad para el 30 de noviembre de 2023, se evidencia que el 16% de los funcionarios son Bachilleres, el 4 % son técnicos y el 80% de funcionarios son profesionales y con posgrado.

#### 5.4 Identificación de necesidades de aprendizaje

Para la elaboración del PIC 2024, se estableció una encuesta virtual de identificación de necesidades de aprendizaje para la obtención de esta información, con el fin de poder obtener mayores respuestas y propuestas en torno a las necesidades de capacitación y de formación que se ejecutarán en dicha vigencia. Esta estrategia implementada permitió conocer no solo las necesidades de aprendizaje que se desean abordar, sino a su vez se obtuvo un balance de las actividades efectuadas durante la vigencia 2023 y actividades exitosas realizadas en años anteriores.

##### 5.4.1 Encuesta diagnóstica de identificación de necesidades

Con el fin de poder determinar las necesidades de aprendizaje de los funcionarios, funcionarias y directivos, se efectuó la encuesta diagnóstica, a fin de poder identificar las necesidades de aprendizaje que, aunado con los 4 ejes de aprendizaje dispuestos por el DASC, que orientarán la ejecución del presente PIC. Dicha encuesta se realizó de manera virtual desde el 29 de noviembre de 2023 hasta el 05 de diciembre de 2023.



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

#### • Resultados:

 **Encuestas diagnósticas:** Como se mencionó anteriormente, para poder determinar los ejes temáticos que se abordarán durante la vigencia 2024, se adelantó una encuesta virtual de identificación de necesidades en donde se contó con la participación de **29 funcionarios y funcionarias, de los cuales 28 son de carrera administrativa y 1 provisional.**



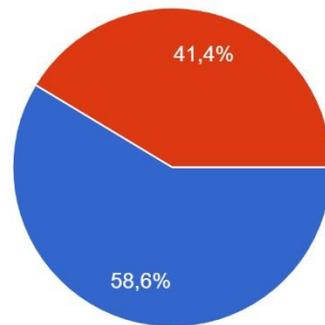
Ilustración 4, último nivel académico alcanzado por los funcionarios (as) participantes en la encuesta, fuente propia, 2023

Con el objeto de poder caracterizar a la población beneficiada, se les consultó sobre su último nivel académico alcanzado para poder determinar el alcance e impacto de los espacios de capacitación conforme a sus experiencias académicas y con el fin de poder conocer si para la vigencia 2024, la entidad ofertaría espacios de capacitación a través de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano o si por el contrario, financiaría parcialmente programas de interés particular para cada funcionario (a) interesado en participar en escenarios de capacitación producto de sus intereses de aprendizaje y de sus niveles de formación, por lo anterior y respecto

a esa pregunta, se abrió la encuesta de identificación de necesidades con los siguientes resultados.

¿Considera que la entidad debe continuar ofertando los espacios de capacitación conforme a sus necesidades de aprendizaje, o, por el contrario, l...parcialmente un programa académico de su interés?

29 respuestas



- Debería ofertar los espacios de capacitación requeridos por los funcionarios y por la entidad tal como se ha venido haciendo.
- Debería financiar parcialmente el programa académico de interés de los funcionarios, toda vez que este vaya en sintonía con la misionalidad de la entidad.

Ilustración 5, encuesta de identificación de necesidades 2023-2024, fuente propia, 2023

12 funcionarios(as), refirieron que consideran que la entidad debería financiar parcialmente algún programa académico de su interés y 17 funcionarios(as) manifestaron su interés para que la entidad sea quien oferte y financie totalmente los espacios de capacitación para la vigencia 2024, razón por la cual y dando cumplimiento al PNCF 2020-2030, será la Secretaría Distrital de Ambiente quien realice el proceso de contratación, oferta, desarrollo y seguimiento de los programas que se describirán más adelante.

Ahora bien, frente a la identificación de las temáticas consideradas, deberían abordarse durante la vigencia 2024 y conforme a los 4 ejes estratégicos para el desarrollo de un Servidor 4.0 descrito en el PNCF y por el DASCD, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

- **Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación**

Seleccione uno de los siguientes ejes temáticos correspondientes al eje 1.

17 respuestas



Ilustración 7, encuesta de identificación de necesidades 2023-2024, fuente propia, 2023

• Eje 2: Creación del valor público

Seleccione uno de los siguientes ejes temáticos correspondientes al eje 2.

17 respuestas

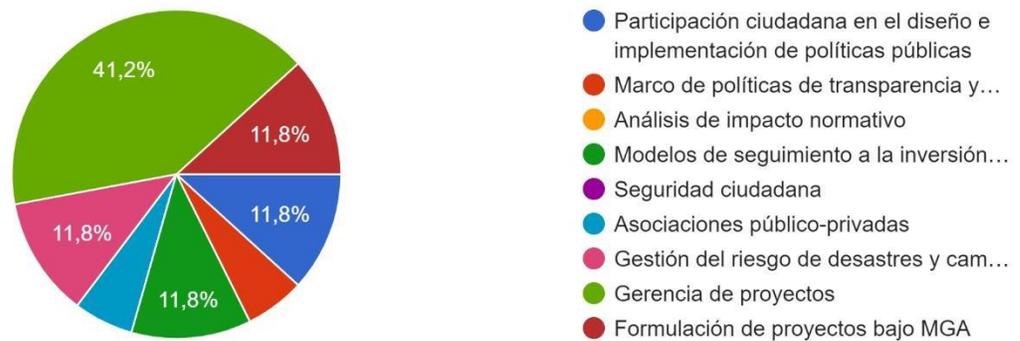


Ilustración 6, encuesta de identificación de necesidades 2023-2024, fuente propia, 2023

• Eje 3: Transformación digital

Seleccione uno de los siguientes ejes temáticos correspondientes al eje 3.

17 respuestas



Ilustración 8, encuesta de identificación de necesidades 2023-2024, fuente propia, 2023

• Eje 4: Probidad y ética de lo público

Seleccione uno de los siguientes ejes temáticos correspondientes al eje 4.

17 respuestas

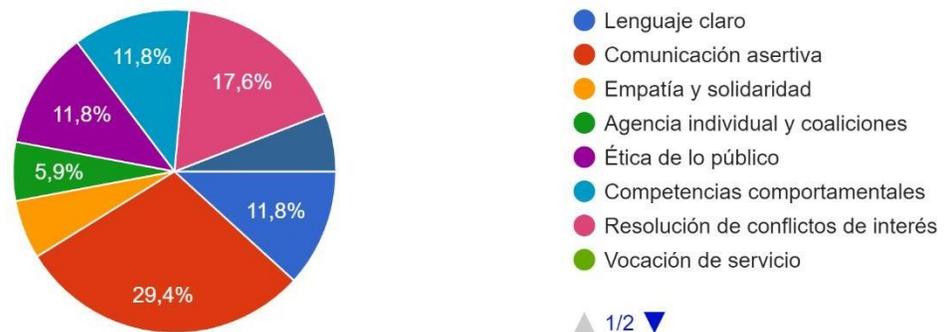


Ilustración 9, encuesta de identificación de necesidades 2023-2024, fuente propia, 2023



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

Las necesidades de aprendizaje expuestas anteriormente, evidencian una amplitud de temas que podrían ser abordados a través del PIC, sin embargo, por la asignación presupuestal y por el tiempo que se debe invertir en el desarrollo y participación de cada uno de estos espacios, se prevé la ejecución y financiación de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano que contemple a través de módulos, el interés de la mayoría de los funcionarios, para así atender dichas necesidades, a su vez, a dichos intereses de capacitación, se contemplará la ejecución espacios de aprendizaje complementarios requeridos en la entidad tanto por FURAG, MIPG, Oficina de Control Interno y de Gestión documental.

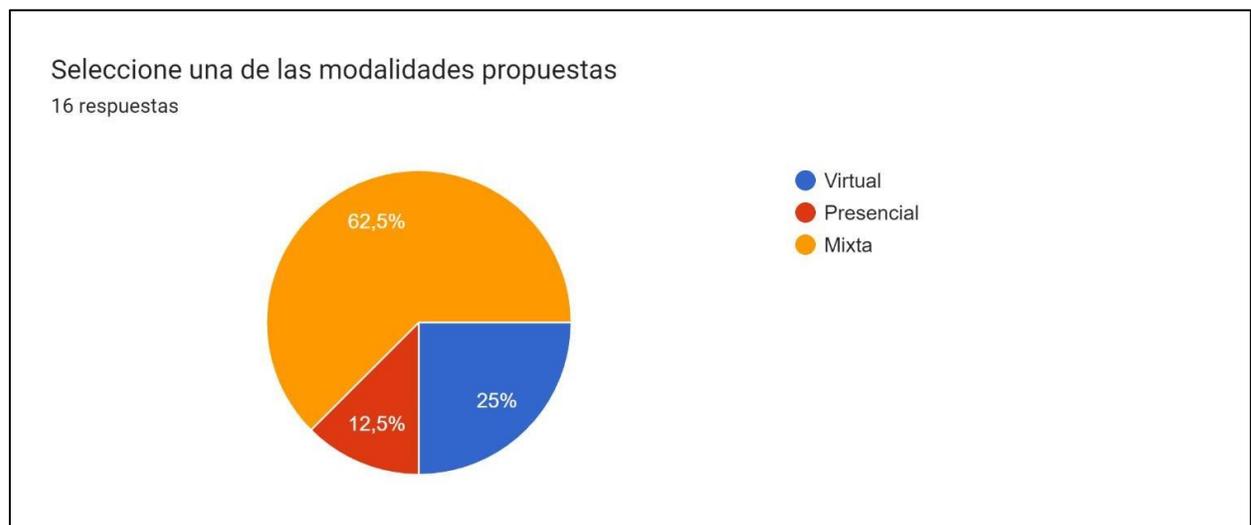


Ilustración 10, encuesta de identificación de necesidades 2023-2024, fuente propia, 2023

Es de precisar que, la ejecución presupuestal es determinante para el desarrollo del PIC, razón por la cual no todas las temáticas expuestas anteriormente se implementarán y que no todas las capacitaciones 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 aportado espacios de capacitación para toda la entidad, tales como la Universidad Santo Tomás, la Personería Distrital, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

Respecto a la modalidad requerida por parte de los funcionarios para el desarrollo de los programas de capacitación, se evidencia que existe una amplia necesidad de que los espacios se desarrollen de manera mixta en donde la presencialidad y la virtualidad provean nuevos escenarios de aprehensión de conocimientos, en horarios en donde sea posible la participación en los espacios de capacitación, sin trastocar las actividades laborales tal como se evidencia en la siguiente gráfica.



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

Seleccione una de las franjas horarias propuestas

17 respuestas

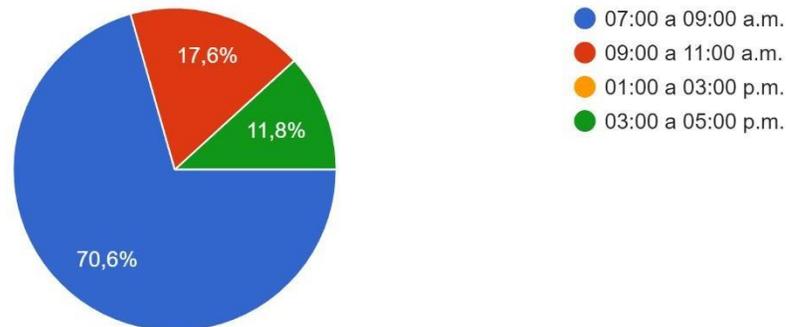


Ilustración 11, encuesta de identificación de necesidades 2023-2024, fuente propia, 2023

#### • 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 tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

- ✓ Identificación 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 DASC D y DAFP y del procedimiento interno con Código: PA01-PR32, versión 5.
- ✓ Solicitudes de otras entidades Distritales.
- ✓ Requerimientos legales establecidos.

Teniendo como sustento, todos los elementos descritos anteriormente, los escenarios de capacitación que se prevén realizar para la vigencia 2024 son los siguientes:



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

Cronograma de capacitaciones 2024			
No.	Tema	Periodicidad	Responsable
1	Competitividad e innovación	Abril	Bienestar y Capacitación
2	Gerencia de proyectos	Julio	Bienestar y Capacitación
3	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	Octubre	Bienestar y Capacitación
4	Trabajo en alturas	Semestral	Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo
5	Comunicación asertiva	Febrero	Bienestar y Capacitación
6	Contratación pública	Marzo	Subdirección contractual
7	Gestión del Talento Humano	Marzo	Bienestar y Capacitación
8	Estado abierto	Abril	Departamento Administrativo del Servicio Civil
9	Lucha Contra la Corrupción	Febrero	Bienestar y Capacitación
10	Delitos contra la administración pública	Mayo	Oficina de Control Interno SDA
11	Sistema de administración de riesgos de corrupción y LAFT	Junio	Veeduría Distrital.
12	Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo (SARLAFT)	Noviembre	Veeduría Distrital.
13	Sistema Integrado de Gestión	Mayo	Subsecretaría General SDA.
14	Innovación pública	Julio	Bienestar y Capacitación
15	Prevención del daño antijurídico	Abril	Dirección Legal Ambiental
16	Gestión del Conocimiento y la Innovación pública	Enero	Bienestar y Capacitación
17	Conflicto de Intereses; antisoborno, Ley de transparencia y ética de lo público	Una semestral	Bienestar y Capacitación



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

Cronograma de capacitaciones 2024			
No.	Tema	Periodicidad	Responsable
18	Información estadística	Marzo	Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental
19	Seguridad digital	Agosto	Bienestar y Capacitación
20	Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación	Noviembre	Bienestar y Capacitación
21	Caracterización de ciudadanía y grupos de valor	Junio	Bienestar y Capacitación
22	Medición de la experiencia ciudadana	Mayo	Bienestar y Capacitación
23	Conceptos básicos gestión documental	Trimestral	Archivista
24	Implementación de instrumentos archivísticos	Mensual	Archivista /profesional documento electrónico
25	Seguimiento a la implementación de los instrumentos archivísticos	Mensual	Archivista /profesional documento electrónico
26	Transferencias documentales	Mensual	Archivista
27	Eliminación de documentos	Mensual	Archivista
28	Historia institucional	Cuatrimestral	Historiador
29	SIC	Mensual	Encargado de la implementación del SIC
30	Taller psicoeducativo cuidado de la salud mental (teletrabajadores)	Marzo	Equipo de Seguridad y Salud en el trabajo
31	Desconexión laboral (Teletrabajadores)	Mayo	Equipo de Seguridad y Salud en el trabajo
32	Uso creativo y recreativo del tiempo libre (Teletrabajadores)	Agosto	Equipo de Seguridad y Salud en el trabajo
33	Fortalecimiento de herramientas tecnológicas (Teletrabajadores)	Febrero	Dirección de Planeación y Sistemas de la Información Ambiental
34	Prevención y sanción del acoso laboral y sexual	1 semestral	Equipo de Bienestar y capacitación
35	Equidad de género	Mayo	Equipo de Bienestar y capacitación



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

Cronograma de capacitaciones 2024			
No.	Tema	Periodicidad	Responsable
36	Requisitos para acceder a la pensión	Julio	Equipo de Bienestar y capacitación
37	Herramientas para afrontar el cambio	Noviembre	Equipo de Seguridad y Salud en el trabajo
38	Redacción de textos jurídicos de lenguaje claro	Junio	Equipo de Bienestar y Capacitación
Este cronograma contemplará actividades adicionales que anualmente podrían ser solicitadas por FURAG y MIPG y que no requerirán de su aprobación para su ejecución por parte de comités internos.			
<b>Diplomados ofertados a funcionarios (as) y/o capacitación con asignación presupuestal.</b>			
<b>Cursos libres y gratuitos</b>			

Tabla 3, cronograma de capacitación 2024, Secretaría Distrital de Ambiente.

**Nota:** De no lograr la participación esperada en los programas de educación para el trabajo, y el desarrollo humano (diplomados) durante la vigencia 2024 por parte de los funcionarios (as), en razón a las temáticas ofertadas, la modalidad u horarios, se fortalecerán los subsidios educativos con el recurso asignado para la contratación de estos programas. Cabe resaltar que, de efectuarse dicha modificación, desde el equipo de Bienestar y Capacitación se realizará el mismo seguimiento a la formalización de la inscripción, participación y permanencia y finalización del programa académico, así, como al diligenciamiento y entrega del acta de compromiso en los tiempos estipulados considerándosele como estudiante inscrito desde el minuto 0 de su manifestación de interés de participación.

## 6. EJECUCIÓN

La Dirección de Gestión Corporativa tiene establecido en su plan de contratación 2024, un presupuesto aprobado por la Secretaría Distrital de Hacienda en su rubro de funcionamiento para capacitación por un valor de hasta **TREINTA MILLONES DE PESOS MCTE. (\$30.000.000)** y desde el rubro de inversión por un valor total de hasta **CINCUENTA Y CUATRO MILLONES SEISCIENTOS DIEZ MIL PESOS MCTE. (54.610.000).**

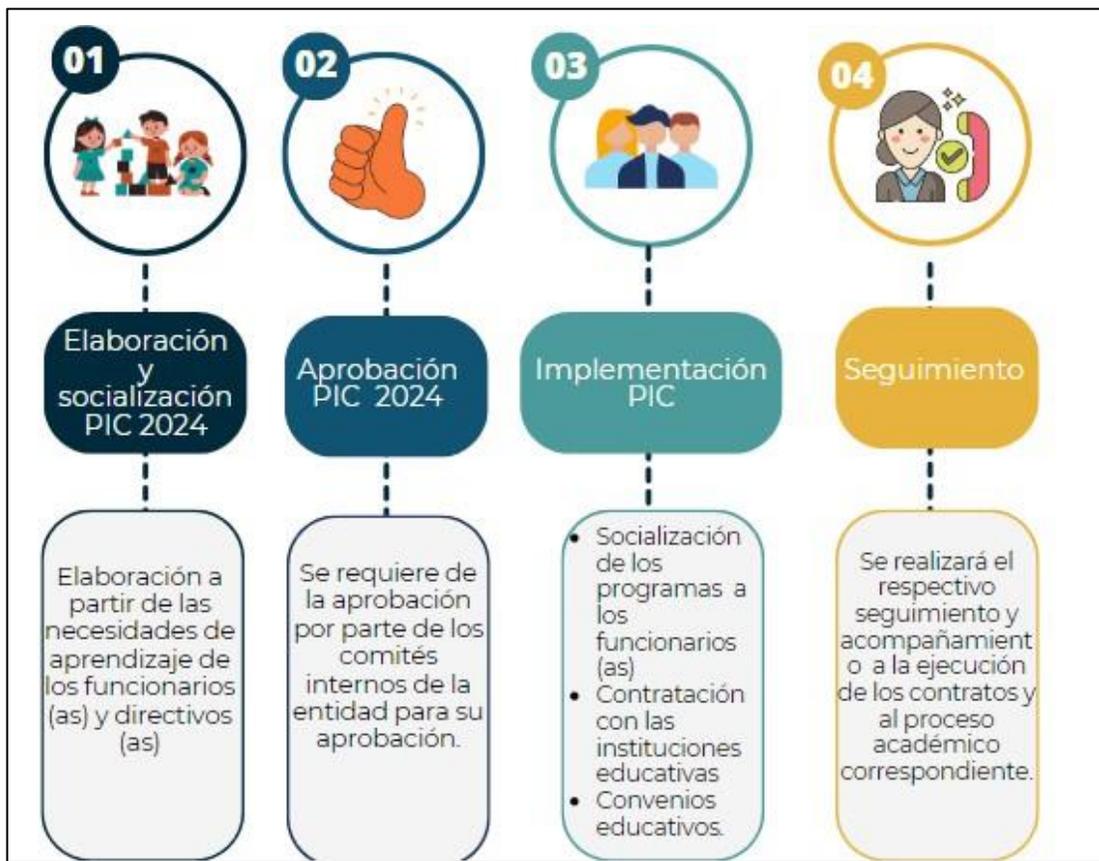


Ilustración 12, proceso de estructuración y de desarrollo del PIC 2024, fuente propia, 2023

Los siguientes requisitos permitirán establecer los criterios y condiciones para acceder a los programas de capacitación:

- Manifestar interés de participación en el programa de capacitación y/o formación. Desde esta etapa, el(la) funcionario(a) quedaría inscrito en el programa de su elección, razón por la cual se le contemplará dentro del grupo de estudiantes inscritos aun cuando no haya hecho entrega del acta de compromiso en las fechas estipuladas.



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

- Diligenciar y entregar al jefe inmediato y al director de Gestión Corporativa, el acta de compromiso debidamente diligenciada por las partes requeridas y demás formatos formalizados en la entidad en las fechas estipuladas.
- Conforme al artículo 12, del decreto de Ley 1567 de 1998, los funcionarios deberán *“Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar”*.
- *“Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad”* (artículo 12, del decreto de Ley 1567 de 1998)
- Prestar el *“Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera”* (artículo 12, del decreto de Ley 1567 de 1998).
- *“Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista”* (artículo 12, del decreto de Ley 1567 de 1998).
- Elaborar productos finales que fortalezcan la misionalidad de la entidad y de las oficinas y/o trabajos.

**Nota:** Se convocarán mesas de trabajo organizadas para la estructuración de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, a las cuales se convocarán a los funcionarios y partes interesadas para que, de manera conjunta, se acuerden las temáticas, horarios y metodologías de los programas y se determine el desarrollo de los programas que se implementarán.

#### 6.1 Principios Plan Institucional de Capacitación conforme al Decreto Ley 1567 de 1998:

- **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 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.
- **Profesionalización del Servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

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.

## 6.2 Proceso de inducción y reinducción

Cronograma de inducción y reinducción institucional 2024													
No.	Tema	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
1	Inducción												
2	Evaluación												
3	Reinducción												
4	Evaluación												

Nota: El presente cronograma se desarrollará conforme a la llegada de nuevos funcionarios (as) a la entidad durante la vigencia 2024, por lo anterior, la planeación podría sufrir de reprogramaciones durante su desarrollo.

Tabla 4, cronograma de inducción y reinducción institucional 2024, fuente propia, 2023

Desde el PIC, también se contemplan los espacios de: inducción para los nuevos funcionarios (as), y de reinducción para todos los colaboradores, puesto que dichos escenarios permiten el fortalecimiento de las competencias de los servidores para el logro de los objetivos misionales de la entidad, de conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, Capítulo II, artículo 7: *“Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.”*

Razón por la cual, desde la entidad, se prevé el siguiente cronograma para la realización de los espacios de inducción, reinducción y evaluación, a través de los instrumentos realizados para dicho fin, entre las cuales está la cartilla y el video institucional de reinducción en donde se presentan elementos concernientes a la estructura, misionalidad y funcionamiento de la entidad y sus respectivas dependencias para que el nuevo funcionario (a) conozca la estructura orgánica de la entidad.

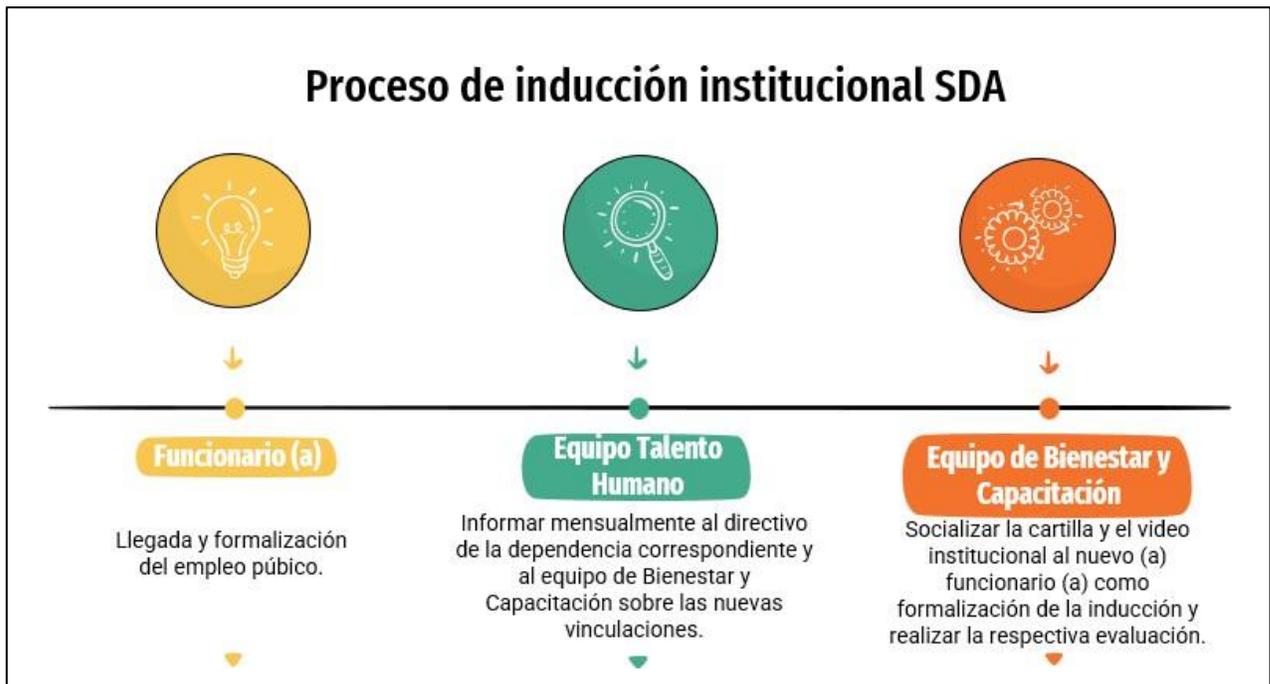


Ilustración 13, proceso de inducción institucional Secretaría Distrital de Ambiente, fuente propia, 2023

Adicionalmente y siguiendo los lineamientos de la Circular 24 de 2017 del Departamento de Servicio Civil Distrital DASCDC, la Secretaría Distrital de Ambiente continua con el desarrollo de la programación de formación y capacitación virtual con el curso: *“Ingreso al servicio público”* que contempla la inducción y reinducción, para los funcionarios que no lo han realizado o que ingresan por primera vez 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

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>  <b>Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024</b>
---	--

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://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/curso/1933>

- **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.
- **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.

### 6.3 Seguimiento y evaluación

Conforme a lo planteado por la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación (2021, pág. 23) el seguimiento se comprende como:

El conjunto de actividades que implica observar, vigilar, inspeccionar y documentar el progreso, la evolución o el desarrollo de un proceso o situación esperada. El seguimiento permite analizar los avances y los retrocesos de las acciones ejecutadas, y con dicha información tomar decisiones pertinentes para lograr los objetivos. Para el desarrollo del PIC, se proponen dos tipos de seguimiento: uno sobre los programas seguimiento de primer orden, y otro sobre el plan operativo del PIC, denominado seguimiento de segundo orden.

Así, como a su vez se contempla y se define el proceso de evaluación como: En el contexto del PIC, la evaluación permitirá valorar si se cumplieron o no los resultados esperados en el desarrollo de las competencias de los servidores públicos, y con ellas, la misión, la visión y los objetivos de la institución. *“La evaluación del PIC pretende contar con información sistematizada tanto de la gestión del plan institucional de capacitación como de los resultados de esta capacitación, en términos de la incorporación de aprendizajes al puesto de trabajo y al mejor desempeño organizacional.”*

Dicho esto, y conforme a la guía para la formulación del PIC (2021), se prevé como parte del proceso de seguimiento y evaluación, la implementación de las siguientes etapas:

- Pertinencia de las estrategias de divulgación del programa.
- Cumplimiento de fechas de inscripciones y en los acuerdos suscritos entre las partes vinculadas.



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

- Aciertos y desaciertos de la logística y/o medios tecnológicos.
- Implementación y desarrollo de las temáticas, metodologías, apuestas pedagógicas y didácticas de los programas de capacitación y/o formación.
- Desempeño y participación de los participantes.
- Instrumentos de evaluación del programa.
- Cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y/o de desarrollo.
- Coherencia lógica de las unidades y/o temáticas en los programas de capacitación y/o formación.
- Pertinencia de los perfiles de los capacitadores.
- Pertinencia de las actividades realizadas enmarcadas en los programas, con las acciones y misionalidad de la entidad.
- Número de inscritos versus número de certificados.

#### 6.3.1 Seguimiento para la ejecución del PIC 2024

El seguimiento a las acciones formativas o de capacitación para la Secretaría Distrital de Ambiente, se contemplan de la siguiente manera:

- **Control de Asistencia:** Se realizará un seguimiento mensual a la asistencia y participación de cada funcionario en los diferentes espacios de capacitación y/o formación. Dichos informes deberán ser entregados por la institución educativa.
- **Seguimiento al desarrollo de las clases:** Durante el desarrollo de cada espacio académico, se realizará un seguimiento a las dificultades o situaciones que puedan presentarse en el desarrollo de las clases para atender las necesidades que se presenten y así poder culminar con éxito cada espacio académico.
- **Evaluación o seguimiento final:** Se realizará una evaluación o entrega final (trabajo) a la terminación de cada capacitación por parte de cada funcionario, con el propósito de observar la evolución y aprehensión de cada curso para así detectar posibles fallas encontradas y verificar la satisfacción o no de las mismas (cuando son organizadas por la Secretaría Distrital de Ambiente)

#### 6.3.2 Indicadores PIC 2024

El indicador establecido para el Plan Institucional de Capacitación 2024, se medirá conforme al cumplimiento de lo programado para la actual vigencia por sobre lo ejecutado. Así, desde el plan se prevé la ejecución del 100% de las actividades programadas para cumplir tanto con las necesidades de aprendizaje manifestadas por los funcionarios, como por la planeación estratégica establecida en dicho plan.



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



## GESTIÓN TALENTO HUMANO

### Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024

# Actividades impartidas o realizadas

---

# Actividades programadas.

Conforme a lo anterior y aunado a la evaluación y seguimiento que se realizará durante, y en la culminación de los espacios de capacitación, se pretende dar cumplimiento al grueso de necesidades de aprendizaje manifestadas por los funcionarios y evidenciar el impacto que han tenido dichos espacios en el desarrollo de las actividades que cada funcionario acompaña y lidera en cada dependencia.

Por otro lado, se ha establecido como indicador, el resultado de aportes documentales y/o académicos que se generen a partir de la capacitación y formación en diplomados y posgrados que sean financiadas por la SDA.

# de participantes

---

# de producción académica.

Por último, se implementará el formato de transferencia del conocimiento institucional diseñado por la entidad, para evaluar el impacto y resultado en la gestión de la SDA en los procesos de capacitación y formación.

Elaboró: Leidy Johanna Cabrera Rojas - Profesional contratista

Revisó: Guiomar Patricia Gil Ardila - Directora de Gestión Corporativa.

Comisión de Personal.

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño – sesión 8 del 22 de diciembre de 2023