



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2024

PROCESO:
GESTIÓN TALENTO HUMANO



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



Contenido

1. JUSTIFICACIÓN	4
2. OBJETIVOS	5
2.1 Objetivos estratégicos	5
2.2 Objetivos de gestión	5
3. MARCO LEGAL	6
3.1 Normatividad aplicable.	6
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	9
4.1 Aprendizaje	12
4.2 Fortalecimiento de competencias	13
5. METODOLOGÍA	14
5.1 Modalidades de capacitación:	15
5.2 ¿Cómo capacitamos?	15
5.3 Enfoque pedagógico:	16
5.4 Glosario	17
5.5 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional	19
5.6 Población objeto	20
5.7 Identificación de necesidades de aprendizaje.	21

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

5.8	Resultados de necesidades de aprendizaje vigencia 2024	22
5.9	Modalidad de capacitación	23
5.10	Insumos Utilizados	24
5.11	Cronograma de capacitación PIC 2024	25
6.	EJECUCIÓN	27
6.1	Principios Plan Institucional de Capacitación conforme al Decreto Ley 1567 de 1998:	28
6.2	Proceso de inducción y reintroducción	29
6.3	Seguimiento y evaluación	31
6.4	Seguimiento para la ejecución del PIC 2024	32
6.5	Indicadores PIC 2024	33

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO
	Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024

1. 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 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 2023-2030, en donde se tiene como premisa que “todos los servidores públicos vinculados en una entidad, órgano u organismo tienen derecho a acceder a la capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atiendan las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos disponibles con los que cuenten para ello.” (PNFC, 2023, pág.6) 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 encuentros presenciales y de la encuesta de identificación de necesidades que, mediante su estructuración y desarrollo, contempló los 6 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.

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivos estratégicos

La Secretaría Distrital de Ambiente, propone para la presente vigencia los siguientes objetivos estratégicos, que buscan alinear la visión institucional a través de las actividades de capacitación 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.

2.2 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

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

público. (Ley 1567,1998, Sistema de estímulos para los empleados del estado, Capítulo I, pág. 3)

3. MARCO LEGAL

3.1 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 4.- 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

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

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.

- 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 2023-2030 DAFFP – ESAP
- 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 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.
- ✓ **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.

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

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, 2024

Por lo anterior, la priorización temática que se debe ofertar en las entidades públicas debe construirse sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, respecto a los ejes temáticos que deben sustentar cualquier espacio de capacitación:

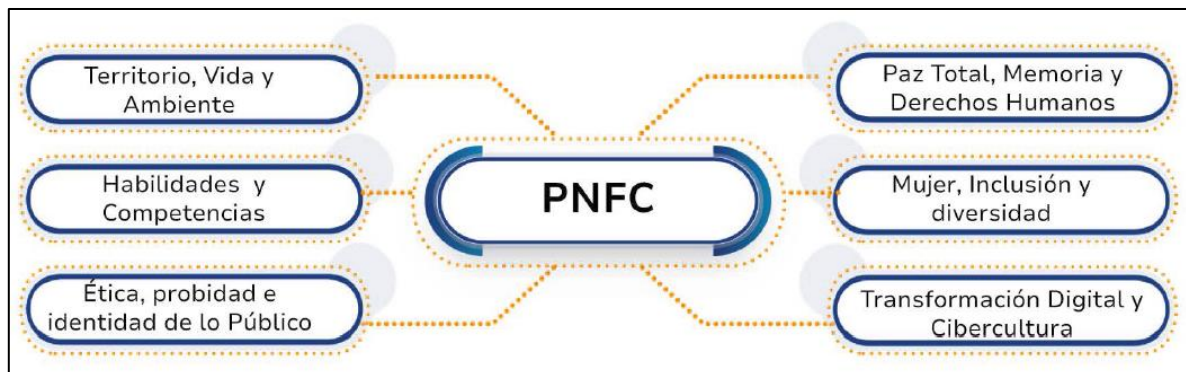


Ilustración 2, fuente: Dirección de Empleo Público-Función Pública y ESAP, 2023, en Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, pág. 44

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

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, y tal como lo propone el DASCD, (2021) y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se implementarán un grupo de técnicas sustentadas 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:

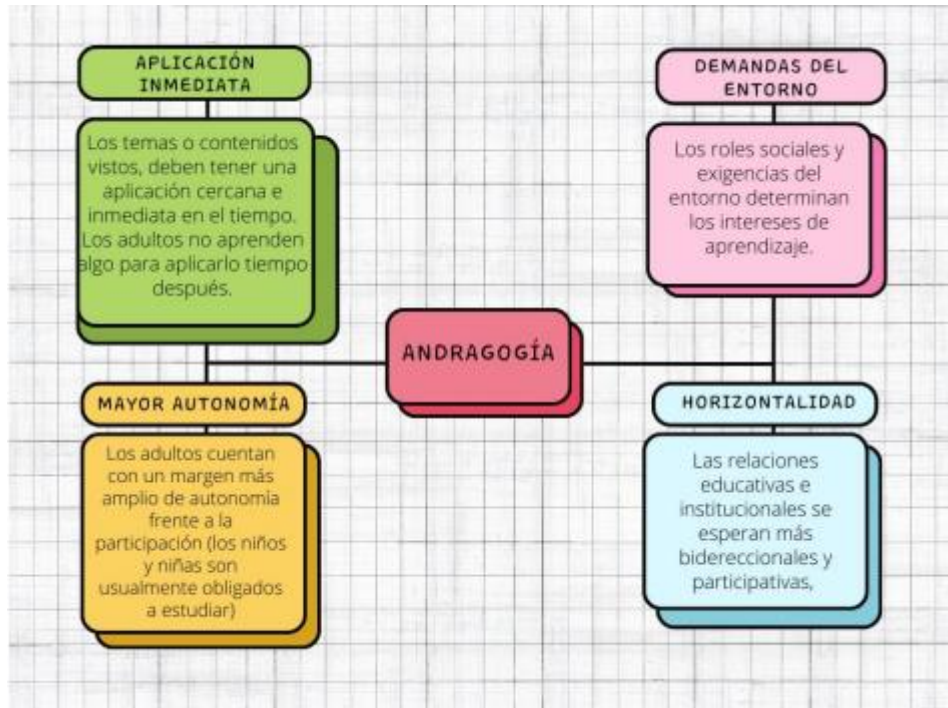


Ilustración 3, fuente propia, Esquema de educación basada en la andragogía, Secretaría Distrital de Ambiente, 2024.

4.1 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

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

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.

4.2 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.

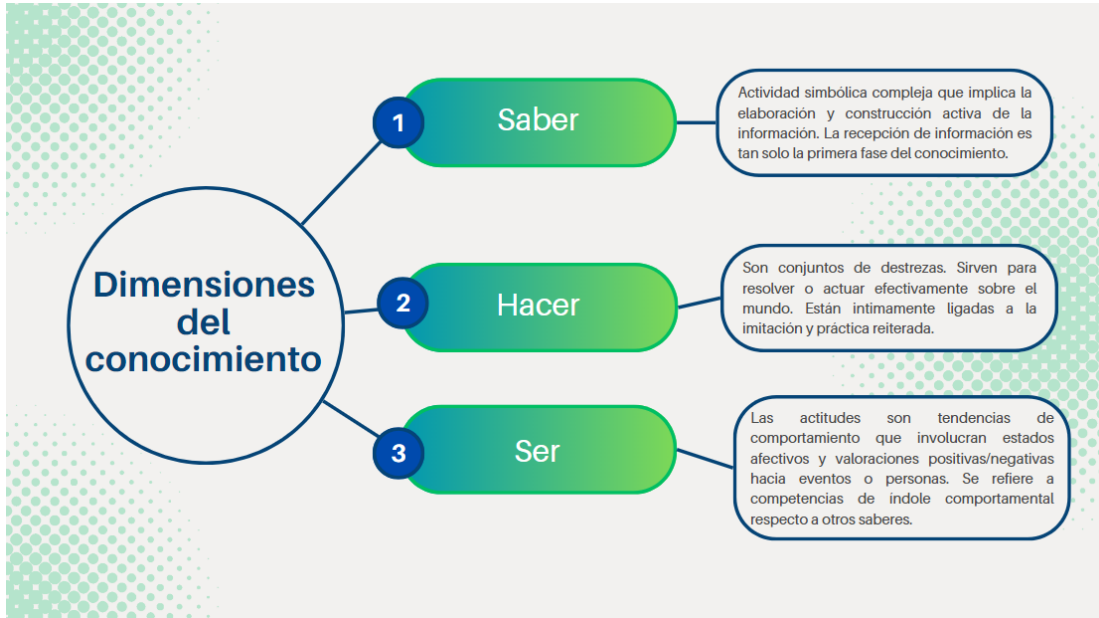


Ilustración 4, Dimensiones del conocimiento, elaboración propia, Secretaría Distrital de Ambiente, 2024

“La oferta de capacitación en el ámbito organizacional público debe responder a un diagnóstico de detección de necesidades que permita conocer, con base en los manuales de funciones y competencias laborales, la planeación institucional y otros aspectos organizacionales.” (DAFP, 2023, pág. 24).

5. METODOLOGÍA

En el marco de los desafíos actuales y las demandas de flexibilidad laboral, la implementación de un modelo educativo virtual y mixto en el Plan Institucional de Capacitación para los funcionarios de la Secretaría Distrital de Ambiente resulta esencial. Este enfoque permite la adaptación a las dinámicas del teletrabajo, facilitando el acceso a formación continua sin importar las limitaciones geográficas o de tiempo. Además, la combinación de entornos presenciales y virtuales garantiza una experiencia de aprendizaje integral, optimizando la transferencia de conocimiento y fomentando el desarrollo de competencias técnicas y transversales necesarias para responder eficazmente a las problemáticas ambientales contemporáneas.

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

5.1 Modalidades de capacitación:

Consideramos dos modalidades para implementar nuestros programas de aprendizaje:

- **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:** Combina los entornos de aprendizaje presencial y virtual, ofreciendo una experiencia flexible y accesible. Esta modalidad permite a los estudiantes interactuar cara a cara con sus instructores y compañeros en determinados momentos, mientras aprovechan la autonomía y la comodidad del aprendizaje en línea.

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 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 Basado en Problemas (ABP).**

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.

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

- ✓ 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.

5.3 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.

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

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)

5.4 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



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024

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, 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,

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

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).

5.5 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.

5.6 Población objeto

El informe presenta un análisis detallado de la situación administrativa de los empleos ocupados en la Secretaría Distrital de Ambiente a mayo de 2024. Se incluye información sobre la modalidad de nombramiento, el nivel jerárquico de los empleados y su nivel educativo. Los datos recopilados permiten una mejor comprensión de la distribución del personal y los cargos vacantes en la entidad, así como de las características educativas del equipo.

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	EMPLEOS OCUPADOS	TOTAL EMPLEOS
Encargo	30	30
Libre nombramiento	1	1
Nombramiento ordinario	21	21
Provisional	13	13
Titular	63	63
Vacante		15
Total general	128	143

Tabla 1, Modalidad de nombramiento, mayo 2024, fuente propia, Secretaría Distrital de Ambiente, 2024

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	EMPLEOS OCUPADOS	TOTAL EMPLEOS
Asesor	2	2
Asistencial	35	37
Directivo	20	20
Profesional	69	80
Técnico	2	4
Total general	128	143

Tabla 2, nivel jerárquico, mayo 2024, fuente propia, Secretaría Distrital de Ambiente, 2024

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO
	Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024

Etiquetas de fila	Cuenta de ESTUDIOS
Bachillerato	12
Bachillerato incompleto	2
Doctorado	1
Especialización	56
Especialización	
Maestría	15
Magíster	11
Profesional	21
Técnico	4
Tecnólogo	6
Total general	128

Tabla 3, nivel de estudios funcionarios, mayo 2024, Secretaría Distrital de Ambiente, fuente propia, 2024

La Secretaría Distrital de Ambiente cuenta con una planta de funcionarios de 128 empleados, ocupando diversas posiciones jerárquicas, con un total de 143 empleos disponibles. La mayoría de los empleados poseen especialización y maestría, lo que refleja un alto nivel educativo en la entidad. A pesar de la existencia de 15 vacantes, la estructura administrativa se mantiene sólida con una amplia diversidad de nombramientos y cargos.

5.7 Identificación de necesidades de aprendizaje.

Para la elaboración del PIC 2024, se implementaron dos momentos:

- **2023:** Durante esta vigencia se adelantaron encuestas de identificación de necesidades de aprendizaje, de las cuales se obtuvo un 21,32% de participación por parte de los funcionarios, siendo este un porcentaje menor al requerido para la aprobación y ejecución del plan.
- **2024:** En aras de poder contar con una participación más amplia y concertada, la identificación de necesidades se desarrolló de dos maneras:
 - ✓ Encuentros presenciales denominados: “Desayuno con propósito” en los cuales se establecieron grupos focales de trabajo, para identificar las necesidades de aprendizaje, metodologías y estrategias de aprendizaje que, conforme a la experiencia de los funcionarios, podría ser de alto impacto para la entidad.
 - ✓ Encuesta virtual de identificación de necesidades de aprendizaje: Se aplicó una encuesta de identificación de necesidades, según los ejes dispuestos

por el Plan Nacional de Formación y Capacitación y conforme a algunas de las recomendaciones planteadas por los funcionarios durante los encuentros presenciales.

Conforme a los dos espacios dispuestos para la identificación de necesidades de aprendizaje, se logró la participación de 85 funcionarios, distribuidos entre quienes participaron tanto en 2023, como en la actual vigencia, obteniendo así una participación total de 66,15% de la totalidad de funcionarios.

5.8 Resultados de necesidades de aprendizaje vigencia 2024



Tabla 4, tabulación necesidades de aprendizaje para el PIC 2024, fuente propia, Secretaría Distrital de Ambiente, 2024

Las necesidades de aprendizaje de los funcionarios participantes tanto en la vigencia 2023, como 2024, introducen nuevos ejes temáticos como: competitividad e Innovación, Competencias comportamentales, resiliencia y resolución de conflictos, Habilidades para resolver problemas, Contratación pública y actualización normativa de Colombia, entre otros temas como se evidencia a continuación:

- Aunque algunos temas se mantienen consistentes entre los dos años, como Competitividad e Innovación y Ciudades Sostenibles, otros muestran cambios en

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

la prioridad. Por ejemplo, en 2023, Gerencia de Proyectos y Operación de Sistemas de Información y Plataformas Tecnológicas para la Gestión de Datos son áreas de enfoque principales, mientras que, en 2024, se les da menos prioridad en comparación con otros ejes.

- Cantidad de funcionarios: Se observa un aumento significativo en la cantidad total de funcionarios que participaron en la selección de temas en 2024 en comparación con 2023. Esto puede indicar un mayor compromiso o interés en la planificación estratégica y el desarrollo de políticas en el año 2024.

En conclusión, mientras que hay áreas de consistencia entre los dos años, también hay cambios significativos en términos de nuevos ejes temáticos introducidos, cambios en la prioridad de temas y la cantidad de funcionarios participantes. Estos cambios pueden reflejar la evolución de las necesidades y prioridades en la organización o comunidad durante ese período de tiempo.

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 de capacitación. Se contemplará la ejecución de espacios de aprendizaje complementarios requeridos en la entidad tanto por FURAG, MIPG, Oficina de Control Interno y de Gestión documental.

5.9 Modalidad de capacitación

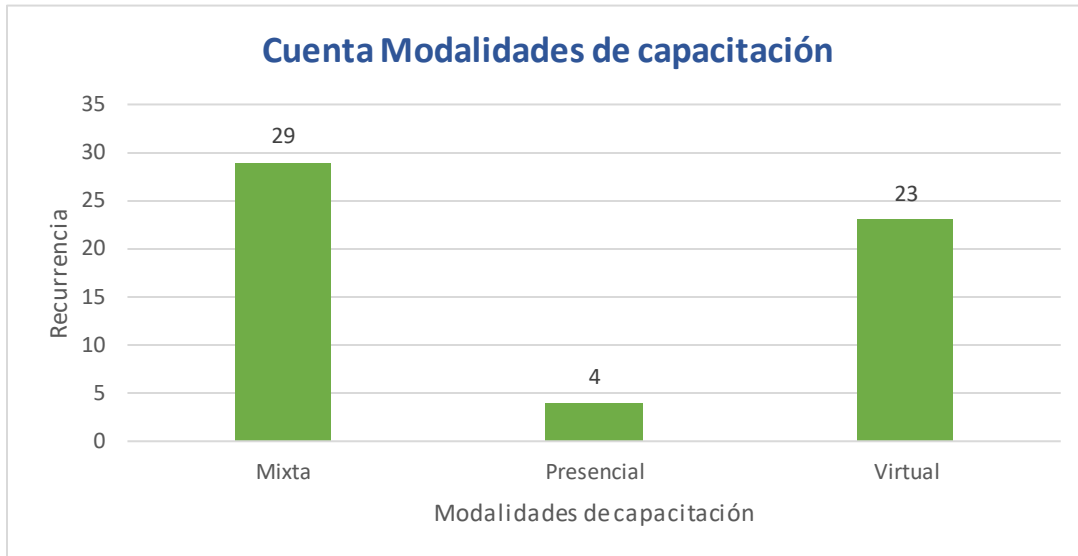


Tabla 5, Modalidad de capacitación PIC 2024, fuente propia, Secretaría Distrital de Ambiente 2024.

Los resultados de esta pregunta evidencian una clara preferencia por modalidades de capacitación mixtas y virtuales entre los empleados. Esta inclinación está alineada con la tendencia global hacia la flexibilidad en los procesos de aprendizaje y el desarrollo profesional. Las modalidades mixtas permiten a los participantes combinar la interacción presencial, que fomenta el trabajo colaborativo y la discusión directa, con la formación virtual, que facilita el acceso a contenidos desde cualquier ubicación y a su propio ritmo. Este enfoque no solo responde a las demandas de un entorno laboral cada vez más dinámico y digitalizado, sino que también promueve la inclusión de diversos perfiles de empleados que buscan equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. Además, la accesibilidad de la formación virtual permite reducir las barreras geográficas, aumentando la participación y el alcance de los programas de capacitación, particularmente en instituciones como la Secretaría Distrital de Ambiente, que valora la innovación en sus procesos de desarrollo de talento humano.

5.10 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).

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

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 DASCD 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:

5.11 Cronograma de capacitación PIC 2024

Eje	Tema	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic
Eje 1 Paz total, Memoria y Derechos Humanos:	Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación												
	Derechos Humanos												
	Competencias comportamentales; resiliencia y solución pacífica de conflictos												
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente:	Competitividad, innovación y ciudades sostenibles.												
	Mitigación del cambio Climático												
Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad:	Prevención y sanción del acoso laboral y sexual												
	El Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias												
Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura:	Inteligencia artificial												
	Información estadística												
	Seguridad Digital												
Eje 5. Probidad y Ética de lo Público:	Ley de Transparencia- Lucha contra la												

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

	corrupción-Conflicto de Intereses												
	Contratación estatal												
	Ingreso al servicio público												
	Medición de la experiencia ciudadana-Characterización de la ciudadanía y Grupos de valor												
	Políticas Públicas												
	Procesos de contratación en línea con el estado colombiano.												
	Gerencia de proyectos bajo estándares del PMI												
	Conflicto de Intereses; antisoborno, Ley de transparencia y ética de lo público												
	Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo (SARLAFT)												
	Gestión documental												
Eje 6. Habilidades y Competencia:	Pensamiento sistémico												
	Innovación y gestión del conocimiento												
	Desconexión laboral (teletrabajadores)												
	Talleres psicoeducativos												

Tabla 6, Cronograma de capacitación para el Plan Institucional de Capacitación 2024, Secretaría Distrital de Ambiente.

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.

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

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 M/cte. (\$30.000.000)** y desde el rubro de inversión por un valor total de hasta **SESENTA Y SEIS MILLONES DE PESOS M/cte. (66.000.000)**, para un total de: **NOVENTA Y SEIS MILLONES DE PESOS M/cte. (96.000.000)**

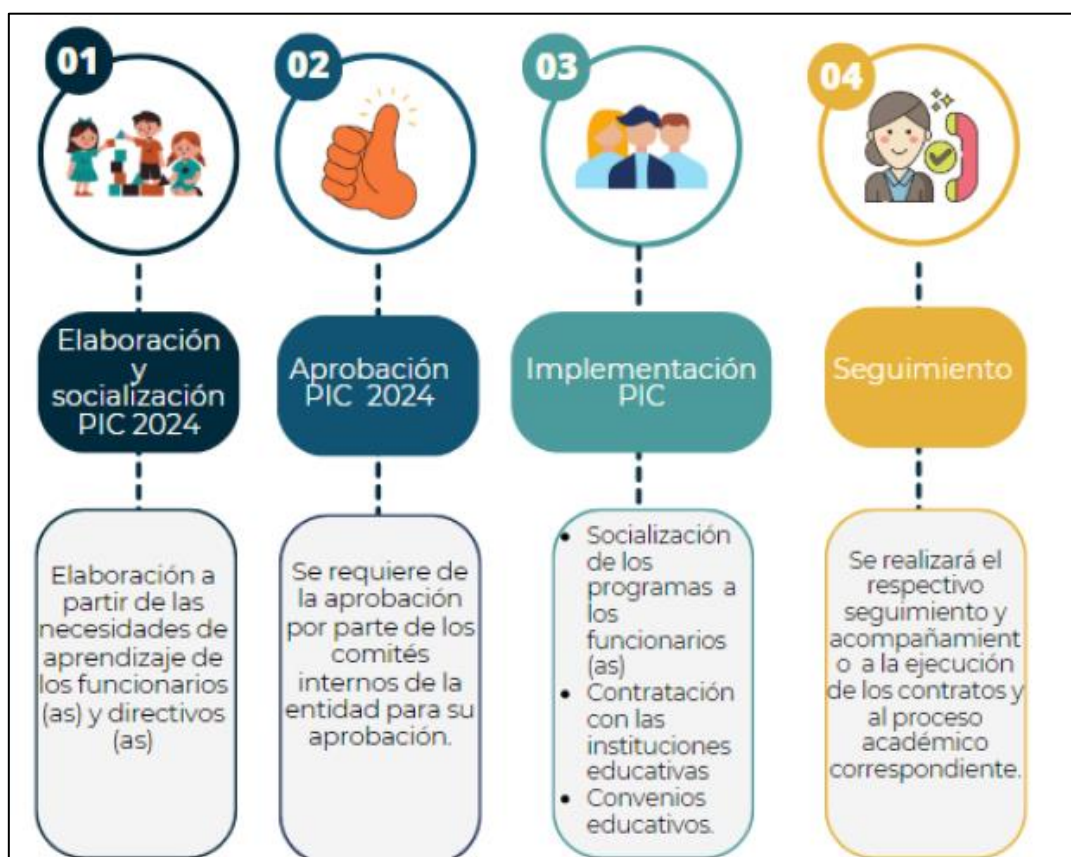


Tabla 7, Proceso de estructuración y de seguimiento del PIC 2024, Secretaría Distrital de Ambiente, 2024.

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

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

- Manifestar interés de participación en las actividades programadas de capacitación. Desde esta etapa, el funcionario quedaría inscrito en el programa de su elección, razón por la cual se le contemplará dentro del grupo de estudiantes aun cuando no haya hecho entrega del acta de compromiso en las fechas estipuladas.
- 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”.
- La participación y culminación de los espacios de capacitación es obligatoria. El incumplimiento de esta condición podría generar un detrimento patrimonial a la entidad, por lo cual el funcionario deberá asumir los costos asociados en caso de inasistencia o no aprobación.
- “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.

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

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

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 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 reintroducción

Desde el PIC, también se contemplan los espacios de: inducción para los nuevos funcionarios (as), y de reintroducción 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 reintroducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reintroducción, 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.”

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

Así, se prevé que, para la presente vigencia, las jornadas de inducción y de reintroducción se realicen en el mes de septiembre, con el fin de fortalecer el conocimiento de los funcionarios sobre las políticas institucionales, los procedimientos internos y sus responsabilidades. Estas jornadas permitirán una adecuada integración y actualización de los servidores, garantizando que cuenten con las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente y alineada con los objetivos estratégicos de la entidad.

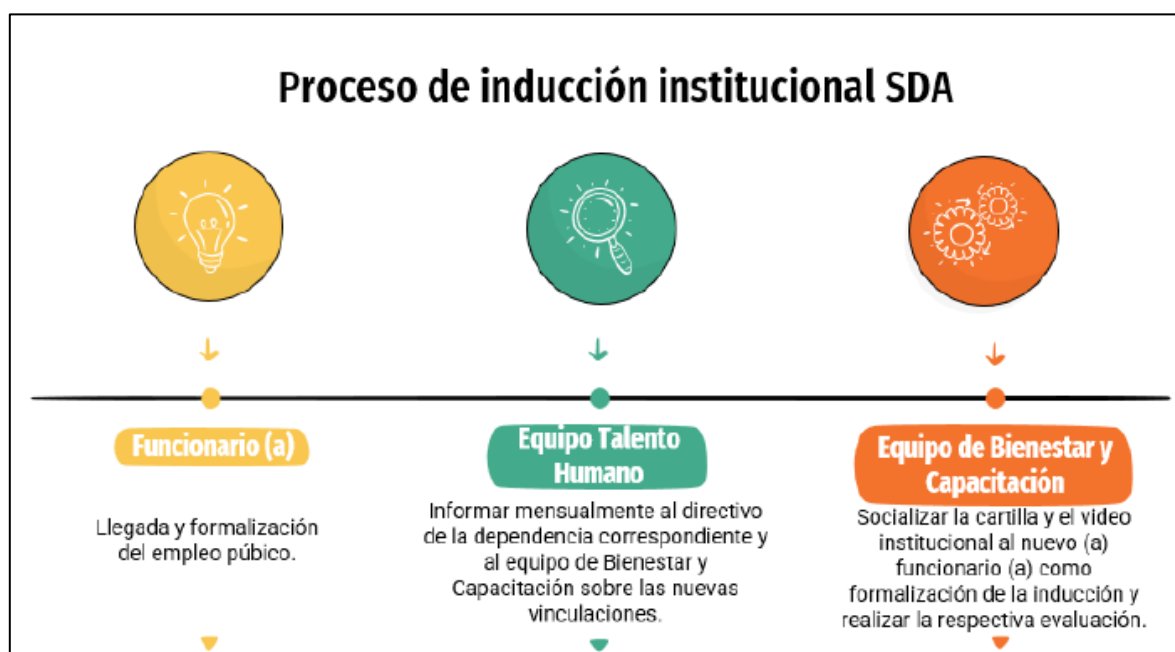


Tabla 8, proceso de inducción institucional, Secretaría Distrital de Ambiente, fuente propia, 2024

Adicionalmente y siguiendo los lineamientos de la Circular 24 de 2017 del Departamento de Servicio Civil Distrital DASCD, 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 reintroducción, 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 obligatoria se encuentra orientada a desarrollar el programa de inducción con oportunidad a los servidores que ingresan al servicio público y adicionalmente permite la

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

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://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.
- **Reinducción:** Los servidores públicos deberán realizar esta capacitación de manera obligatoria, como mínimo una vez cada dos años, accediendo a la plataforma “Aula del saber Distrital”.
- **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

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.” Como parte del

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

proceso de seguimiento y evaluación, se prevé 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.
- 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.
- Niveles de satisfacción de la capacitación e impacto en cada funcionario.

6.4 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)

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024
---	---

6.5 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.

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: Claudia Patricia Galvis Sánchez - Directora de Gestión Corporativa.

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño – sesión 6 del 30 de septiembre de 2024