

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 22/11/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 02
		Página 1 de 13

PLA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

22/11/2024

(Mediante Acta No. 32 del 22/11/2024 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño_con radicado No. 20241700527273)

GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 22/11/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 02
		Página 2 de 13

Tabla de contenido

1.	Introducción	3
2.	Alineación Estratégica	3
2.1	Misión	3
2.2	Visión	3
2.3	Objetivo estratégico asociado al proceso de Gestión del Talento Humano:	4
3.	Diagnóstico	4
4.	Objetivo General	4
5.	Objetivos Específicos	4
6.	Vigencia	5
7.	Beneficiarios	5
8.	Responsables	5
9.	Definiciones	5
10.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	7
10.1.	Ejes Temáticos	7
10.2.	Resultados del autodiagnóstico de necesidades para la construcción del Plan de Capacitación 8	
10.3.	Otros Insumos del Plan Institucional de Capacitación	10
10.4.	Presupuesto	11
11.	Seguimiento	12
12.	Instancia que aprueba	12
13.	Cronograma de actividades	12
14.	Control de cambios	12
15.	Responsables de elaboración, revisión y aprobación	13

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 22/11/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 02
		Página 3 de 13

1. Introducción

La **Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte** busca a través de los procesos de capacitación preparar a los servidores y las servidoras públicos para el futuro, promover una cultura organizacional cimentada en los valores y principios de lo público y en formar servidores y servidoras íntegros (as) y productivos (as), tal como lo cita la función pública en su Plan de capacitación y formación 2020-2030 “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”.

2. Alineación Estratégica

2.1 Misión

Liderar la formulación e implementación concertada de políticas públicas en arte, cultura, patrimonio, recreación y deporte, así como la transformación y sostenibilidad cultural y deportiva de la ciudad, garantizando los derechos culturales, reconociendo a los habitantes de Bogotá como creadores, agentes de cambio y el centro de todas nuestras acciones en la construcción de una ciudad creadora, cuidadora, consciente e incluyente.

2.2 Visión

En el 2030, la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte será reconocida como líder en la transformación cultural de la ciudad, con capacidad de adaptación a las dinámicas de la ciudad, la democracia cultural, la inclusión de la dimensión recreo-deportiva y cultural, consolidando la internacionalización cultural y deportiva con la participación de creadores y gestores del sector, donde la cultura, el arte, el patrimonio, la recreación y el deporte seguirán siendo fundamentales en la calidad de vida de los habitantes de Bogotá, forjando una ciudad más consciente, incluyente y cuidadora.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: HUM-PN-03</p>
		<p>Fecha: 22/11/2024</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Versión: 02</p>
		<p>Página 4 de 13</p>

2.3 Objetivo estratégico asociado al proceso de Gestión del Talento Humano:

Objetivo Estratégico 2: Optimizar la gestión de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y de las entidades que conforman el sector, articulando e implementando procesos que den soluciones eficaces a las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

3. Diagnóstico

En este punto es importante registrar la información del numeral 10.2. - “Resultados del autodiagnóstico de necesidades para la construcción del Plan de Capacitación”, ya que contiene los resultados del diagnóstico de necesidades formativas que se realizó a finales del 2023, con el fin de estructurar el Plan Institucional de Capacitación 2024.

4. Objetivo General

Fortalecer el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores y servidoras a nivel individual y de equipo en pro de alcanzar los resultados y metas de la SCR.D.

5. Objetivos Específicos

- Desarrollar capacitaciones que permitan administrar el conocimiento tácito de los servidores de la Secretaría.
- Fortalecer la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía mediante capacitaciones que mejore sus conocimientos frente a este campo.
- Impulsar y mejorar el uso de las nuevas tecnologías que permitan el mejoramiento continuo de las actividades desarrolladas en la entidad.
- Fomentar las actuaciones con rectitud y honradez mediante capacitaciones que nos permitan desarrollar el eje de Probidad y ética de lo público.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 22/11/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 02
		Página 5 de 13

6. Vigencia

Este plan tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

7. Beneficiarios

- Capacitaciones gestionadas con presupuesto: funcionarios (as) de la entidad
- Capacitaciones desarrolladas por gestión: Comunicada institucional - funcionarios(as) y contratistas de la SCRCD

8. Responsables

- Director (a) de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano.
- Coordinador (a) Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.
- Profesional Designado del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

9. Definiciones

- **Capacitación:** “Es 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Plan Institucional de Capacitación “PIC”:** Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. (Función Pública). El periodo de tiempo que se maneja en la SDCRD es por cada vigencia.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 22/11/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 02
		Página 6 de 13

- **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 (Reza Jesús, 2006).
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: HUM-PN-03</p>
		<p>Fecha: 22/11/2024</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Versión: 02</p>
		<p>Página 7 de 13</p>

capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. (Decreto 648 de 2017).

10. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

10.1. Ejes Temáticos

Los Ejes Temáticos dispuestos en el Plan Institucional de Capacitación “PIC” 2024, fueron establecidos según la “Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC / Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 / Función Pública”.

Imagen 1 Ejes Temáticos



Fuente: Elaboración propia de acuerdo con la “Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC / Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 / Función Pública”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 22/11/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 02
		Página 8 de 13

10.2. Resultados del autodiagnóstico de necesidades para la construcción del Plan de Capacitación

Se aplicó una encuesta autodiagnóstico de necesidades a los servidores y las servidoras de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte para identificar las necesidades de capacitación para la vigencia 2024, a través de un formulario de Google Forms, enviado por correo electrónico. Este formulario estuvo disponible para diligenciamiento del 14 al 24 de noviembre de 2023, contando con una participación de 37 funcionarios.

A continuación, se presentan las temáticas que tuvieron mayor votación por parte de los participantes respecto a cada uno de los ejes temáticos:

10.2.1. EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Entendido como la “transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma” (Función Pública):

Tema	Porcentaje de votación
Pensamiento complejo	43,2%
Competitividad e innovación	40,5%
Big Data	35,1%

Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta Diagnóstico – Nov de 2023

10.2.2. EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Este eje encierra la “estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía” (Función Pública):

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 22/11/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 02
		Página 9 de 13

Tema	Porcentaje de votación
Gerencia de Proyectos	67,6%
Participación ciudadana en el diseño e implementación de Políticas Públicas	54,1%
Modelos de Seguimiento a la inversión pública	40,5%

Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta Diagnóstico – Nov de 2023

10.2.3. EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este es el eje “mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor” (Función Pública):

Tema	Porcentaje de votación
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.	45,9%
Apropiación y uso de la tecnología	43,2%
Solución de problemas tecnológicos	35,1%

Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta Diagnóstico – Nov de 2023

10.2.4. EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: HUM-PN-03</p>
		<p>Fecha: 22/11/2024</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Versión: 02</p>
		<p>Página 10 de 13</p>

Entendido como el “proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública”:

Tabla No. 4. Principales resultados de la Encuesta Diagnóstico – Eje Temático Probidad y Ética de lo Público

Tema	Porcentaje de votación
Comunicación asertiva	75,7%
Lenguaje claro	43,2%
Competencias comportamentales	43,2%

Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta Diagnóstico – Nov de 2023

10.3. Otros Insumos del Plan Institucional de Capacitación

Se integra al presente Plan Institucional de Capacitación 2024, los temas que cada área considera que pueden impartir y aportan a la misionalidad y procesos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte “SDCRD”. Para recolectar esta información se envió comunicación interna a todos los directivos de la Secretaría, a través del sistema de gestión documental ORFEO, mediante radicado No. 20237300451993 en donde se invitó a contribuir con sus aportes al Plan Estratégico de Talento Humano 2024; se recibió la respuesta de cinco (5) dependencias, las cuales se integraron a las actividades de este plan.

Se tuvieron en cuenta los productos que se deben entregar dentro del plan de acción del Sello de Igualdad de Género Distrital que se incluyeron en el Eje Probidad y Ética de lo Público y que tienen que ver con:

- Realizar sensibilizaciones a los y las colaboradoras sobre rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 22/11/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 02
		Página 11 de 13

- Realizar convocatoria(s) al talento humano masculino para participar en la oferta de talleres de origen público-privado asociados a la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.

En la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía, se participará en el plan de acción con una actividad incluida en el PIC 2024 que consistirá en una capacitación relacionada con sensibilizar al talento humano en atención a la ciudadanía con enfoque poblacional, diferencial y de género.

Otro insumo que se tuvo en cuenta tiene que ver con los resultados de las encuestas de satisfacción aplicadas a cada actividad formativa realizadas en el marco del PIC 2023.

10.4. Presupuesto

Para la vigencia 2024 se asignó un presupuesto de cincuenta millones de pesos m/cte. (\$50.000.000) y se cuenta con cuatro millones ochocientos noventa y siete mil ciento veinticinco pesos m/cte. (\$4.897.125) de la vigencia 2023, para desarrollar los eventos formativos propuestos. La distribución de este presupuesto se puede evidenciar en el Plan Institucional de Capacitación 2024 con cronograma de actividades (Excel), que hace parte integral de este documento.

10.5. Indicadores

Indicador 1 = *Número de actividades del Plan Institucional de Capacitación ejecutadas / Número Total de actividades del Plan Institucional de Capacitación formuladas X 100.*

Indicador 2 Servidores capacitados = *Número de servidores Capacitados / Total de servidores de la SCRD para la vigencia X 100.*

Indicador 3 Presupuesto = *Monto del presupuesto ejecutado a la fecha / Total del presupuesto del plan para la vigencia X 100.*

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 22/11/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 02
		Página 12 de 13

11. Seguimiento

El seguimiento de este plan se realizará mensualmente por parte del profesional a cargo del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano. Así mismo, se realizarán dos informes de seguimiento con periodicidad semestral.

12. Instancia que aprueba

La formulación y actualización de este plan será aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

13. Cronograma de actividades

Anexo 1. Cronograma de actividades del Plan

Se anexa el documento que incluye las actividades que se desarrollarán en el marco del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024.

14. Control de cambios

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	07/07/2023	Este documento sustituye el Plan de Capacitación 2023 aprobado con el radicado 20227300555903. En este documento se ajustan las actividades del plan para la vigencia 2024 (ver anexo), se actualizan los datos del diagnóstico realizado para el 2024, se ajusta el presupuesto asignado para la vigencia 2024 y se crea un capítulo referente a los indicadores del Plan.
2	22/11/2024	Este documento sustituye el Plan de Capacitación 2023 aprobado con el radicado 20241700527273. En este documento se ajusta el plan al nuevo formato establecido por la entidad incluyendo campos como: Alineación estratégica, objetivos específicos, vigencia, seguimiento e instancia que aprueba, así mismo, se ajustaron actividades dentro del anexo (cronograma de actividades del plan) como: aumento en el número de la población objetivo, se ajusta la fecha de las actividades dejando rangos de fechas de ejecución de las capacitaciones, se ajusta el presupuesto de las capacitaciones, se cambia el nombre de la actividad: Innovación y Productividad en el Sector Cultural por: Competitividad e innovación, se asigna presupuesto a la capacitación de redacción, se cambió de eje la capacitación de Gerencia de Proyectos, se consolidan las actividades de la sección: lo que debes saber de..., dentro de las actividades de inducción y reinducción, con el fin de incluir capacitaciones como: Gestión Documental, temas tributarios, contratación pública, procesos de impacto institucional, semana del derecho. Del eje 3 se ajusta la capacitación Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos por Excel para financieros. Para el eje 4 se agrupa comunicación

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 22/11/2024
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 02
		Página 13 de 13

	asertiva con lenguaje claro, se elimina la capacitación: Resiliencia y solución pacífica de conflictos, se ajusta el nombre de la capacitación: Competencias Comportamentales por Consolidación y desarrollo de Competencias blandas
--	--

15. Responsables de elaboración, revisión y aprobación

ELABORÓ <i>Persona(s) responsable(s) de crear, proyectar la modificación y/o ajuste del documento</i>	APROBÓ <i>Líder del Proceso quién debe hacer cumplir el contenido establecido en el documento</i>	VALIDÓ <i>Persona(s) de la OAP responsable(s) de verificar que el documento contenga los lineamientos establecidos</i>	AVALÓ <i>Instancia correspondiente</i>
NOMBRE: Gina Paola Sánchez Fajardo	NOMBRE: Lucila Guerrero Ramírez Sandra Patricia Castiblanco Monroy	NOMBRE: Vilma Rosa Villarraga	NOMBRE: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO: Contratista del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano	CARGO: Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano	CARGO: Profesional Universitario de la Oficina Asesora de Planeación	CARGO: No aplica
FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente



Radicado: **20247300390013**

Fecha 08-10-2024 12:25

El Documento 20247300390013 fue firmado electrónicamente por:	
Nelson Javier Velandia Castro	Profesional Universitario, Oficina Asesora de Planeación, ID: 79905104, nelson.velandia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 26-12-2024 14:35:31
Luis Fernando Mejia Castro	Jefe Oficina Asesora de Planeación, Oficina Asesora de Planeación, ID: 79558456, luis.mejia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 23-12-2024 15:22:47
Vilma Rosa Villarraga Gongora	Profesional Universitario 219 Grado 10, Oficina Asesora de Planeación, ID: 51650932, vilma.villarraga@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 04-12-2024 12:09:25
Giovanny Alexander Montenegro	Contratista, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 80052581, giovanny.montenegro@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 02-12-2024 09:11:53
Gina Paola Sanchez Fajardo	Contratista, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 55160784, gina.sanchez@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 18-11-2024 15:47:43
Lucila Guerrero Ramirez	Coordinadora Grupo Interno De Trabajo De Talento Humano, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 51678950, lucila.guerrero@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 08-10-2024 13:03:18



Sandra Patricia Castiblanco Monroy	Directora Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, ID: 52100983, sandra.castiblanco@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 23-10-2024 11:56:38
Revisó:	Aurora Camila Crespo Murillo - Contratista - Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
 5476c667cb282a77c4a6cb4ada2dd3c96b17dbcec5366fb6f654ad6fcafb01ec Codigo de Verificación CV: 11bd9	