

RESOLUCIÓN No 0393 de 22 MAR. 2018 2018

“Por la cual se aprueba el Plan Institucional de Capacitación-PIC de la Secretaría Distrital de Planeación para la vigencia 2018”

EL SECRETARIO DISTRITAL DE PLANEACIÓN

En ejercicio de sus facultades legales, en especial, de las conferidas en el literal n) del artículo 4º del Decreto 016 del 10 de enero de 2013 y en la Resolución 655 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 de 2004, “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”, en el artículo 36 del Título VI, establece: “*Objetivos de la capacitación: 1. 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. 2. (...) las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.*”.

Que mediante el Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, se creó el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del Estado, el cual establece como uno de sus componentes, el Plan Institucional de Capacitación.

Que mediante el Decreto 1227 de 2005, se estableció que los planes de capacitación de las entidades públicas deberán responder a necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Que en atención a lo establecido en el artículo 65 del Decreto 1227 de 2005, el Plan de Capacitación de la Secretaría Distrital de Planeación para la vigencia de que trata el presente acto administrativo, responde a estudios técnicos por medio de los cuales se identificaron los requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores públicos para el desarrollo del plan correspondiente.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública en mayo de 2017 actualizó “*Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización*”

RESOLUCIÓN No. 0393 de 22 MAR. 2018 2018

“Por la cual se aprueba el Plan Institucional de Capacitación-PIC de la Secretaría Distrital de Planeación para la vigencia 2018”
del Servidor Público” en el que propende por un “*Estado que reconoce al ciudadano como el*

centro de su accionar y al servidor público como el corazón del cambio y de la consolidación de una gestión pública moderna, eficiente, productiva, transparente y participativa”. Y fija como ejes temáticos Gobernanza para la paz, Gestión del conocimiento y Creación de valor público.

Que el Departamento Administrativo del Servicio Civil, mediante Circular 007 del 12 de marzo de 2018, estableció el Plan de Capacitación para el Distrito 2018 y ofrece diferentes cursos en capacitación técnica, Formación en Red; sistemas Distritales de Aprendizaje y Formación y capacitación virtual,

Que, de acuerdo con la reglamentación interna de la Secretaría Distrital de Planeación, los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleos en niveles de excelencia.

Que el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 que se refiere a las Comisiones de Personal, señala en el literal h) como una de las funciones de dichas Comisiones, la de: “*h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento...*”, por lo que en consecuencia, la Comisión de Personal de la Secretaría Distrital de Planeación, previo análisis de la identificación de necesidades de capacitación, priorizó los temas para la elaboración del Plan de Capacitación, formulando las sugerencias que estimó pertinentes.

Que, en reunión de la Comisión de Personal del 21 de marzo de 2018, la Dirección de Gestión Humana presentó los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación, así como también una propuesta de Plan Institucional de Capacitación y recibió las observaciones, recomendaciones y aportes para la construcción del mencionado Plan.

Que la Comisión de Personal mediante Acta No 04 de 21 de marzo de 2018 aprobó el Plan Institucional de Capacitación 2018.

RESOLUCIÓN No. 0393 de 22 MAR. 2018

“Por la cual se aprueba el Plan Institucional de Capacitación-PIC de la Secretaría Distrital de Planeación para la vigencia 2018”
En mérito a lo anteriormente expuesto, el Secretario Distrital de Planeación,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el Plan Institucional de Capacitación – PIC -, para los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Planeación, correspondiente a la vigencia 2018, contenido en el documento anexo, el cual forma parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase,

Dada en Bogotá, D.C., a los 22 MAR. 2018


ANDRÉS ORTÍZ GÓMEZ
Secretario Distrital de Planeación

Aprobó: Ciro González Ramírez - Subsecretario de Gestión Corporativa
Revisó: Luis Eduardo Sandoval Judith - Director de Gestión Humana
Elaboraron: Francisco Buenahora Ochoa - Profesionales Especializados



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

0393

22 MAR. 2018

SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACIÓN-SDP

SUBSECRETARIA DE GESTIÓN CORPORATIVA

DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2016 - 2019

BOGOTÁ, D.C.
2018

Carrera 30 N. 25 - 90
Código Postal 111311
Pisos 1,5,8 y 13
PBX 335 8000
www.sdp.gov.co
Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259293

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

0393

22 MAR. 2018

Contenido

1.	Introducción.....	3
2.	Marco conceptual.....	3
3.	Marco normativo	5
4.	Políticas del Plan Institucional de Capacitación 2017.....	6
5.	Objetivos de la capacitación	6
6.	Estrategias.....	7
7.	Ejes transversales.....	7
8.	Beneficiarios de la capacitación.	8
9.	Deberes y derechos de los beneficiarios.	9
10.	Indicadores de desempeño	10

1. Introducción

El ámbito laboral se caracteriza por ser un espacio de Socialización Secundario y de Educación Laboral en tanto que, en el día a día se desarrollan y fortalecen, de una parte, valores, actitudes y habilidades y de otra parte, se precisa, formaliza, sistematiza y/o crean y recrean nuevos saberes.

La Secretaría Distrital de Planeación (SDP) en el marco de la Educación Laboral y la Gestión del Conocimiento, con base en el Decreto 2539 de 2005, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, el Plan Distrital de Desarrollo (PDD), el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Institucional de Capacitación (PIC), promueve en los servidores públicos el desarrollo y fortalecimiento de las Competencias Laborales requeridas para el desempeño de las funciones del cargo y el logro de las metas y resultados organizacionales.

El proceso de formación del servidor público es corresponsabilidad de la Dirección de Gestión Humana (DGH) y las áreas funcionales y de soporte por cuanto, conjuntamente definen ¿Qué se enseña?, ¿Cómo se enseña? y su pertinencia y relevancia.

En la SDP se reconoce el puesto de trabajo, la relación jefe (a) subalterno y la relación entre pares, como un espacio de formación – capacitación en los saberes propios del cargo para la consecución de las metas y objetivos institucionales.

Con base en estrategias de Aprendizaje Colaborativo y las metodologías de Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), Aprendizaje Basado en Proyectos / Problemas (ABP), conversatorios, seminarios y talleres de carácter interno y externo entre otros, promueve el desarrollo y fortalecimiento de las Competencias Funcionales y las Competencias Comportamentales.

2. Marco conceptual

Como conceptos básicos del Plan Institucional de Capacitación se destacan:

- 2.1 **Socialización secundaria:** proceso de interacción social que se da a lo largo de la vida de la persona en los diferentes espacios sociales de los que participa.
- 2.2 **Educación Laboral:** proceso de Enseñanza y Aprendizaje que se lleva a cabo de forma deliberada o no, en el ámbito laboral.
- 2.3 **Gestión del Conocimiento:** proceso mediante el cual se formaliza y sistematiza el conocimiento tácito y las experiencias, que han facilitado la consecución de las metas y resultados institucionales.

- 2.4 **Aprendizaje Colaborativo:** es un proceso de enseñanza y aprendizaje en el que, a partir de la cooperación y el consenso del equipo de trabajo y con el apoyo metodológico de la DGH, se sistematizan, formalizan o construyen nuevos saberes.
- 2.5 **Proyectos de Aprendizaje en Equipo:** o Aprendizaje basado en Problemas - Procesos: son metodologías que buscan a partir de la identificación de las necesidades de aprendizaje o situación problemática, formular una hipótesis de trabajo, definir, desarrollar y evaluar los objetivos y las actividades de aprendizaje, y proponer ajustes o mejoras sostenibles a procesos o temas específicos.
- 2.6 **Educación para el trabajo y desarrollo humano.** Es el conjunto de acciones educativas cuyo objeto es complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales y en general, capacitar para el desempeño de diversas actividades en áreas específicas. (Ley 1064 de 2006).
- 2.7 **Capacitación:** Actividades de Enseñanza y Aprendizaje con objetivos, metas y resultados previamente definidos.
- 2.8 **Competencias laborales:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados las funciones inherentes a un empleo (Decreto 2539 de 2005). La competencia laboral tiene un componente funcional (conocimientos, destrezas, habilidades) y un componente comportamental (valores y actitudes) que debe demostrar el empleado público.
- i. **Competencia funcional:** actividades realizadas en el cargo que se definen de acuerdo con la estructura verbo, objeto y condición.
 - ii. **Competencia Comportamental:** los valores y actitudes requeridas para el desempeño del cargo.
- 2.9 **Dimensión del Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- 2.10 **Dimensión del Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.
- 2.11 **Dimensión del Ser:** Conjunto de características personales (actitudes, valores, motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño del cargo.



3. Marco normativo

Acogiendo los parámetros señalados por el gobierno nacional en materia de capacitación, la normatividad que soporta el Plan Institucional de Capacitación, es:

- 3.1 La Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.
- 3.2 La Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de educación superior.
- 3.3 La Ley 115 de 1994, Ley General de Educación.
- 3.4 La Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, que en su artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- 3.5 La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en especial en el artículo 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.
- 3.6 La Ley 1064 de 2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- 3.7 El Decreto 1567 de 1998, del Gobierno Nacional por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- 3.8 El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, en particular el artículo 65, se indica que: "Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales"; y se conforma la Red Interinstitucional de Capacitación para empleados públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional.
- 3.9 Decreto 2539 de 2005 establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- 3.10 El Decreto 4665 de 2007 por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.





- 3.11 Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Público.
- 3.12 Circular Externa N° 100-010-2014, DAFP. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

4. Políticas del Plan Institucional de Capacitación 2017

- 4.1 El Plan Institucional de Capacitación tiene como insumo el Plan Nacional de Formación y Capacitación, el Plan Distrital de Desarrollo (PDD) BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS y Plan Estratégico Institucional (PEI).
- 4.2 El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es cuatrienal para articularse con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, el PDD y PEI. Se elaboran proyectos anuales con temas y contenidos específicos y se evalúan anualmente.
- 4.3 La formulación y adopción del PIC, se realiza teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de capacitación, las evaluaciones de los programas de capacitación, el informe de la Evaluación de Desempeño Laboral, los Acuerdos de Gestión, los POA's de cada una de las áreas, las recomendaciones de la Comisión de Personal y recomendaciones de la Oficina de Control Interno, entre otros.
- 4.4 La SDP formula el Plan Institucional de Capacitación (PIC) en el marco de la Educación Laboral, la Gestión del Conocimiento y el Aprendizaje Colaborativo.
- 4.5 La SDP reconoce el valor y el potencial de su Capital Humano y, promueve la sistematización, formalización y divulgación del conocimiento y la sinergia organizacional, mediante las metodologías de Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) y el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), entre otras.
- 4.6 Las actividades de capacitación articulan la teoría y la práctica y facilitan la transferencia del aprendizaje a las exigencias del cargo y los procesos.
- 4.7 En la SDP los(as) servidores(as) podrán participar en los programas que se adelanten en la Entidad, de acuerdo con la Circular Externa N° 100-010-2014, DAFP
- 4.8 Se propenderá porque cada una las Subsecretarías y Oficinas de la entidad, con el apoyo metodológico de la Dirección de Gestión Humana, desarrollen como mínimo un Proyecto de Aprendizaje Colaborativo (PAE, ABP, etc.).

5. Objetivos de la capacitación

En el marco del Decreto 1567 de 1998, son objetivos del PIC:

Carrera 30 N. 25 - 90
Código Postal 111311
Pisos 1,5,8 y 13
PBX 335 8000
www.sdp.gov.co
Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259293

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



- 5.1 Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de la SDP, mediante la oferta de programas de capacitación, interno y externo, en las áreas y temas relevantes para la ciudad y la entidad.
- 5.2 Fortalecer las competencias laborales, las responsabilidades individuales y las capacidades institucionales para el mejor desempeño laboral y el logro de los resultados y objetivos institucionales.
- 5.3 Apoyar la consolidación y el fortalecimiento de la cultura de servicio orientada a los valores del Código Ético de la SDP.
- 5.4 Implementar como mínimo un proyecto de Aprendizaje Colaborativo en cada una de las Subsecretarías u Oficinas.

6. Estrategias

- 6.1 Capacitación externa: Programas de capacitación no formal o informal con establecimientos públicos o privados legalmente autorizados.
- 6.2 Aprendizaje Colaborativo: Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) por Subsecretaría u Oficinas para formalizar y sistematizar el conocimiento y la experiencia institucional y divulgarla a nivel interno y externo a la entidad.
- 6.3 ¿Qué Dice la SDP? Conversatorios internos en los que se divulgan las investigaciones realizadas por la entidad.
- 6.4 Escuela de Pensamiento: Conversatorios internos con expertos en temas de interés para la ciudad y la entidad.
- 6.5 Capacitación interna: realizada por servidores públicos de la entidad con el fin de transferir el conocimiento propio de la entidad.
- 6.6 Kiosco Virtual: Correo electrónico en el que se recomienda links con temas de interés para la ciudad y la entidad.

7. Ejes transversales

La capacitación está enmarcada dentro de los siguientes ejes transversales:

- 7.1 Misional.



- i. Iniciación en el servicio - Inducción al puesto de trabajo, Decreto 1083 de 2015, Título 5, Capítulo 8, numerales 2.2.5.8.1 y 2.2.5.8.2 ss (Pág. 66).
- ii. Política Pública.
- iii. Estadística.
- iv. Sistemas de georreferenciación.
- v. Marco jurídico.

7.2 De Gestión.

- i. Iniciación en el servicio - Inducción al puesto de trabajo, Decreto 1083 de 2015, Título 5, Capítulo 8, numerales 2.2.5.8.1 y 2.2.5.8.2 ss (Pág. 66).
- ii. Marco jurídico.
- iii. Sistema Integrado de Gestión.
- iv. Planeación Estratégica.
- v. NIIF.
- vi. Anticorrupción.
- vii. Código Único Disciplinario.
- viii. Formación sindical.
- ix. Ofimática.
- x. Redacción.
- xi. Gestión documental.

7.3 Comportamentales:

- i. Creatividad e innovación.
- ii. Administración del tiempo.
- iii. Trabajo en equipo y comunicación.
- iv. Análisis y solución de problemas.
- v. Técnicas de negociación.

8. Beneficiarios de la capacitación.

De acuerdo con el artículo 6, Decreto Ley 1567 de 1998 y la Circular Externa N° 100-010-2014 de DAFP.

Los servidores públicos tendrán acceso al Plan Institucional de Capacitación (PIC) en función del tipo de vinculación

- 8.1 Servidores públicos de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa: capacitación que busca adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiere a mediano plazo.
- 8.2 Servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional o temporales: programas de inducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo.



9. *Deberes y derechos de los beneficiarios.*

- 9.1 Participar en la identificación de las necesidades de capacitación.
- 9.2 Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- 9.3 Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- 9.4 Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- 9.5 Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- 9.6 Allogar a la Dirección de Gestión Humana la certificación de asistencia una vez finalizada la capacitación.
- 9.7 Asistir a los programas de inducción o reintroducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- 9.8 Replicar mediante PAE, los temas y contenidos de los cursos tomados durante la Comisión de Estudios

De otra parte, los servidores públicos de la SDP tienen derecho a:

- 9.9 Participar en la identificación de las falencias que requieran procesos de capacitación en función del logro de los objetivos de la entidad.
- 9.10 Participar en la formulación del Plan Institucional de Capacitación de acuerdo con las necesidades identificadas y los lineamientos establecidos por el orden Nacional y/o Distrital.
- 9.11 Participar en los programas de inducción, reintroducción y formación en puestos de trabajo, de acuerdo con su condición específica.
- 9.12 Participar en las actividades de capacitación a que sea convocado.
- 9.13 El servidor público que prepare y desarrolle un seminario taller o Proyecto de Aprendizaje en Equipo, cuya evaluación por parte de los asistentes sea igual o superior a cuatro sobre cinco (4/5), tendrá derecho a una hora de descanso compensado por una hora académica dictada.



**10. Indicadores de desempeño**

Con base en las propuestas metodológicas del Departamento Administrativo de la Función Pública, la SDP definió el procedimiento para la evaluación al Plan de Capacitación, con la participación de la Comisión de Personal, aplicando y adoptando instrumentos técnicos e involucrando a los empleados.

Para tal fin se ha definido un indicador como elemento de medición, así:

NOMBRE INDICADOR	FORMULA INDICADOR
Cumplimiento Plan de Capacitación	Número de capacitaciones ejecutadas / Numero de capacitaciones programadas * 100
Evaluación de: 1. temática, 2. docente 3. aplicabilidad.	Calificación superior a 4 o bueno