

	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025
APROBADO EN COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DEL
29 DE ENERO DE 2025

SUBSECRETARÍA GESTIÓN INSTITUCIONAL
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN
ENERO DE 2025

	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Objetivos

Objetivo estratégico

Potenciar el desarrollo y mantenimiento de competencias funcionales y comportamentales en las y los servidores de la Secretaría Distrital de Planeación, contribuyendo al quehacer individual y del grupo para aportar al cumplimiento de la misión, metas y planes de la entidad, así como a mejorar la calidad del servicio

Objetivos de Gestión

- Actualizar y ampliar los conocimientos en las y los servidores, en temáticas relacionadas con los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y evaluación, a través de la oferta de capacitación interna y externa.
- Fortalecer en las y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la cultura organizacional, a partir de actividades de inducción y reinducción.
- Facilitar la gestión del conocimiento, a través del desarrollo de la estrategia escuela de pensamiento.
- Fortalecer la cultura del servicio, a través de actividades de sensibilización con enfoque diferencial.

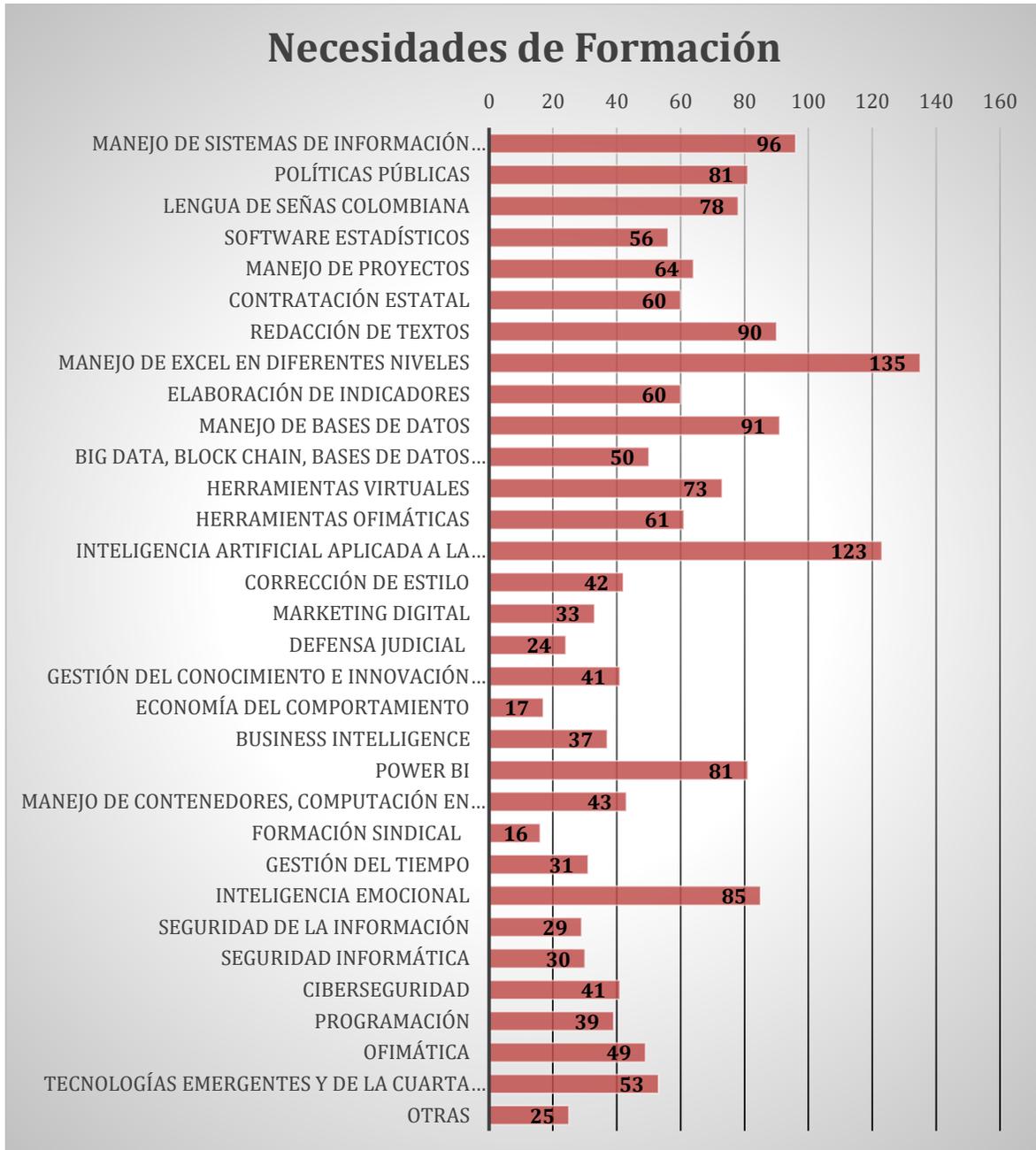
Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

El diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, que pretende reconocer las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas del personal vinculado a la Secretaría, así como las expectativas de formación, se ha configurado a partir de diversas fuentes de información, lo que permite la estructuración del Plan Institucional de Capacitación, avanzando con ello, al fortalecimiento de competencias y al ajuste paulatino de brechas en el desempeño institucional e individual:

- a. **Encuesta Plan Estratégico de Talento Humano:** La herramienta denominada encuesta de necesidades del Plan Estratégico de Talento Humano 2025 y evaluación vigencia 2024, se llevó a cabo en el mes de noviembre de 2024, con una participación de 378 personas y en la que se evidenciaron los siguientes resultados con respecto a las necesidades prioritarias de formación:

	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

Gráfica 1. Resultados de la encuesta de necesidades del Plan Estratégico de Talento Humano- PETH, relacionados con los temas de formación para la vigencia 2025



Fuente: Encuesta PETH 2025

Al respecto de lo anterior, se evidencia que las temáticas de formación más recurrentes en la encuesta son:

- Manejo de Sistemas de Información Geográfica

	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

- Políticas públicas
- Lengua de señas colombiana
- Software estadístico
- Manejo de proyectos
- Contratación estatal
- Redacción de textos
- Manejo de Excel en diferentes niveles
- Elaboración de indicadores
- Manejo de bases de datos
- Big data, block chain, bases de datos relacionales
- Herramientas virtuales
- Herramientas ofimáticas
- Inteligencia Artificial aplicada a la gestión pública
- Power BI
- Inteligencia Emocional
- Tecnologías emergentes y de la Cuarta Revolución Industrial

De igual manera, respecto de temáticas que las y los servidores consideran prioritarios de abordar en la vigencia 2025, se encuentran:

- Temas urbanísticos, de derecho urbano, actuaciones urbanísticas
- Atención a la ciudadanía
- Sistema de Información Geográfica - ArcGis
- Competencias blandas
- Contratación estatal
- Inteligencia artificial
- Políticas públicas
- Prevención del daño antijurídico

Al consultar a los jefes de las dependencias, respecto de temas de formación para ser abordados en la vigencia 2025, se encontraron como más relevantes, los siguientes:

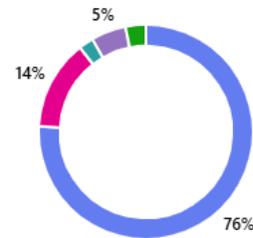
- Contratación pública
- Derecho disciplinario
- Derecho urbano
- Redacción y escritura de informes
- Políticas públicas
- Excel
- Competencias blandas
- ArcGis

b. Acuerdos Sindicales: Dentro de los acuerdos sindicales establecidos en la Entidad, se encuentran como temas relevantes de formación, los siguientes:

Gráfica 2. Resultados de encuesta referidos al aprendizaje de un segundo idioma

	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

● Inglés	273
● Francés	49
● Alemán	8
● Italiano	19
● Portugués	11



Fuente: Encuesta PETH

- Capacitaciones en negociación, comunicación asertiva y manejo de emociones.
- Formación sindical y derechos laborales
- Acoso laboral
- Formación a Comisión de Personal
- Gestión del conocimiento
- Desconexión laboral

c. Plan de Acción en Gestión del Conocimiento: La Secretaría Distrital de Planeación, a partir del plan de acción en Gestión del Conocimiento, que sea establecido, desarrollará los procesos de formación que sean requeridos en el mismo.

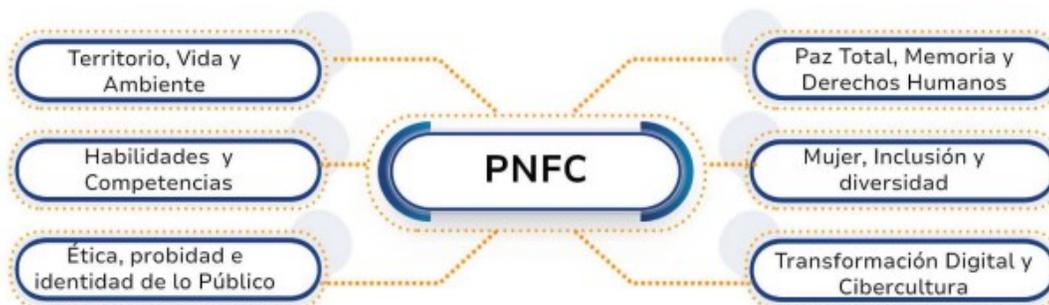
d. Informes de Auditoría y seguimientos institucionales: Dentro de las temáticas relevantes con ocasión de las auditorías y seguimientos institucionales, se evidenciaron las siguientes:

- Defensa judicial
- Sensibilizaciones en temáticas de servicio a la ciudadanía (cualificaciones, lenguaje claro, protocolos de atención, etc)
- Desarrollo de competencias directivas y gerenciales
- Gestión del conocimiento y la innovación
- Gestión de Riesgos
- Actualización tributaria y en procesos contables
- Gestión antisoborno, gestión preventiva de conflictos de interés
- Seguridad de la información

e. Ejes incorporados en el Plan Nacional de Formación 2023-2030, (Fuente Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023):

El Plan Nacional de Formación 2023-2030, desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP, sobre el cual todas las entidades del orden nacional y territorial deben basar sus planes específicos, se focaliza en los siguientes ejes temáticos:

	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025



Fuente: Plan Nacional de Formación 2023-2030. Función Pública y ESAP, 2023.

- **Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos:** Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Temáticas Sugeridas



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente PNFC, 2023-2030

- **Eje 2: Territorio, vida y ambiente:** Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

  	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

Temáticas Sugeridas



- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.

- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.



- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.

- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.



- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial.
- Goce del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/ sistémico.
- Creación en equipo.

- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC, 2023-2030

- **Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad:** Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.

Temáticas Sugeridas



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
- Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.

- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.

- Generar estadísticas con enfoque de género
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios

- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

- **Eje 4 Transformación digital y cibercultura:** La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y de la transformación digital en

	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

Temáticas Sugeridas



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data.
- Desarrollo de competencias digitales
- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0, y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo
- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

- **Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público:** La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

  	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

Temáticas Sugeridas



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTÉT) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

- **Eje 6. Habilidades y competencias:** A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y de articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

Temáticas Sugeridas



- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales

- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes



- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos

- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Guía referencial Iberoamericana de competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Catálogo de competencias funcionales



- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización

- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente PNFC, 2023-2030

Estrategias de Formación

Las acciones que serán ejecutadas en el Plan Institucional de Capacitación, para fortalecer el desarrollo de competencias en las y los servidores de la Secretaría Distrital de Planeación, se enmarcan en los siguientes aspectos:

- **Oferta de capacitación con apoyo Interinstitucional**

Teniendo en cuenta que varias Entidades del Distrito, llevan a cabo, una oferta de capacitación transversal, el Plan Institucional de Capacitación de la SDP, contemplará la formación ofrecida por algunas de ellas como: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD, sea esta virtual o presencial, Secretaría General, a través de sus plataformas Soy10 Aprende u otras áreas, programas de cualificación en servicio a la ciudadanía, Veeduría Distrital, Secretaría de la Mujer, Secretaría de Gobierno y el apoyo de otras Entidades del orden Nacional como SENA; INCI, ESAP, entre otras, que contribuyan al fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales.

- **Capacitación virtual o presencial a través de contratación**

	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

Para el desarrollo de algunas temáticas de formación evidenciadas en el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, se requerirá de formación especializada y a la medida, la cual deberá ser contratada con instituciones de educación que puedan brindar profundidad en los temas.

- Otorgamiento de formaciones, mediante Resolución

Algunos temas de capacitación requeridos en la entidad responderán a necesidades específicas de las dependencias y sus servidores, por lo que la estrategia de otorgamientos de formaciones mediante resolución dará cubrimiento a dichas necesidades, teniendo en cuenta el presupuesto asignado.

- Capacitación Institucional a través de la Escuela de Pensamiento

En atención a la importancia que reviste la gestión del conocimiento, para el mejor desarrollo de los procesos en la entidad, se hace necesario seguir contando con la estrategia escuela de pensamiento, la cual, se ha consolidado como un espacio que permite compartir temáticas de interés que son desarrollados al interior de la SDP, o que, dada su relevancia, impactan el quehacer misional o transversal. Dicha estrategia se gestiona con expertos temáticos internos o externos.

- Transferencia de conocimiento por adquisición de soluciones tecnológicas

Como parte de las actividades de gestión del conocimiento en la entidad, las dependencias encargadas de la administración de herramientas, aplicaciones y/o soluciones tecnológicas, llevarán a cabo una adecuada transferencia del conocimiento, utilizando para ello, instrumentos que permitan que el conocimiento tácito se transforme en conocimiento explícito.

Necesidades identificadas

Las necesidades de formación identificadas en el presente documento, han sido extractadas de las fuentes de información que fueron evidenciadas anteriormente: encuesta de necesidades del Plan Estratégico de Talento Humano, acuerdos sindicales, plan de acción en gestión del conocimiento, informes de auditoría y seguimientos institucionales, todas ellas, enmarcadas en los ejes del Plan Nacional de Formación 2023-2030, por cuanto el alcance, se enmarcará en las temáticas que permiten la mejora continua, la adecuada prestación del servicio a la ciudadanía y la eficiencia en la gestión pública.

Clasificación de actividades de formación

El cronograma de ejecución del Plan Institucional de Capacitación- PIC de la Secretaría Distrital de Planeación, quedará abierto a contemplar, además de las temáticas que se enuncian más adelante, aquellas adicionales que sean requeridas, en atención a los cambios y ajustes organizacionales, que, en todo caso, deberán responder al Plan Estratégico, la normativa vigente y como ya se ha indicado, en los seis ejes temáticos del Plan Nacional de Formación 2023-2030 (1. Paz total, memoria y derechos humanos; 2.

  	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

Territorio, vida y ambiente; 3. Mujeres, inclusión y diversidad; 4. Transformación digital y cibercultura; 5. Probidad, ética e identidad de lo público; 6. Habilidades y competencias).

Lo anterior, también, en concordancia con la Circular externa 01 del 17 de enero de 2025, emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD, en la que se indica que la oferta de formación debe alinearse con los ejes del Plan Nacional ya indicados:

Tabla 1. Clasificación de actividades de formación

N°	Eje Temático	Tema de formación
1	1. Paz total, memoria y derechos humanos	Promoción y Protección de los derechos humanos. Lenguaje concordante y no discriminación
2	1. Paz total, memoria y derechos humanos	Elaboración de indicadores/evaluación de impacto
3	1. Paz total, memoria y derechos humanos	Gobernabilidad para la paz Reconciliación y resolución pacífica de conflictos
4	2. Territorio, vida y ambiente	Gestión de Proyectos
5	2. Territorio, vida y ambiente	Políticas Públicas, seguimiento y evaluación
6	2. Territorio, vida y ambiente	Urbanismo. Derecho Urbano. Actuaciones urbanísticas
7	2. Territorio, vida y ambiente	Plan de Ordenamiento Territorial
8	2. Territorio, vida y ambiente	Sistemas de Información Geográfica
9	2. Territorio, vida y ambiente	Servicio a la ciudadanía. Lenguaje claro Protocolos de atención
10	3. Mujeres, inclusión y diversidad	Formación sindical y derechos laborales
11	3. Mujeres, inclusión y diversidad	Enfoque poblacional, diferencial y de género
12	3. Mujeres, inclusión y diversidad	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones
13	3. Mujeres, inclusión y diversidad	Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
14	4. Transformación digital y cibercultura	Herramientas ofimáticas
15	4. Transformación digital y cibercultura	Herramientas virtuales
16	4. Transformación digital y cibercultura	Bases de Datos. Bases de datos relacionales. Big data. Block chain
17	4. Transformación digital y cibercultura	Seguridad de la información
18	4. Transformación digital y cibercultura	Estadística y software estadístico

  	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

N°	Eje Temático	Tema de formación
19	4. Transformación digital y cibercultura	Inteligencia Artificial aplicada a la gestión pública
20	4. Transformación digital y cibercultura	Power BI
21	4. Transformación digital y cibercultura	Tecnologías emergentes y de la Cuarta Revolución Industrial
22	4. Transformación digital y cibercultura	Manejo de Excel en diferentes niveles
23	5. Probidad, ética e identidad de lo público	Actualización Tributaria. Actualización en procesos contables
24	5. Probidad, ética e identidad de lo público	Contratación Estatal.
25	5. Probidad, ética e identidad de lo público	Auditorías y Gestión de riesgos
26	5. Probidad, ética e identidad de lo público	Derecho Disciplinario
27	5. Probidad, ética e identidad de lo público	Gestión antisoborno, gestión preventiva de conflictos de interés
28	5. Probidad, ética e identidad de lo público	Defensa judicial Prevención del daño antijurídico
29	5. Probidad, ética e identidad de lo público	Acoso Laboral Desconexión laboral
30	5. Probidad, ética e identidad de lo público	Formación a comisión de personal
31	5. Probidad, ética e identidad de lo público	Planeación con enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
32	6.Habilidades y competencias	Desarrollo de competencias directivas y gerenciales
33	6.Habilidades y competencias	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
34	6.Habilidades y competencias	Idioma Inglés
35	6.Habilidades y competencias	Gestión del conocimiento y la innovación
36	6.Habilidades y competencias	Lengua de señas
37	6.Habilidades y competencias	Gestión Documental. Sistema Integrado de Conservación y Preservación Digital
38	6.Habilidades y competencias	Redacción, escritura de informes y corrección de estilo
39	6.Habilidades y competencias	Negociación, comunicación asertiva y manejo de emociones.
40	6.Habilidades y competencias	Inteligencia emocional
41	6.Habilidades y competencias	Competencias blandas

	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

N°	Eje Temático	Tema de formación
42	Todos los ejes del Plan Nacional de Formación	Inducción/Reinducción
43	Todos los ejes del Plan Nacional de Formación	Escuelas de Pensamiento
44	Todos los ejes del Plan Nacional de Formación	Otras temáticas de gestión misional y/o transversal

Fuente: Información diagnóstica de necesidades de formación

Programas de Aprendizaje Organizacional

El Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Planeación, desarrollará los siguientes programas de aprendizaje organizacional:

Inducción y reinducción

De conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, estos programas se dirigen a fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional, así como sus habilidades para el servicio público, el conocimiento de la Entidad y su quehacer.

En lo referido al programa de inducción, el mismo, además de orientar hacia la cultura organizacional y el conocimiento de la entidad y el servicio público, busca fortalecer el sentido de pertenencia a la Entidad, para lo cual, la SDP, programará jornadas de formación, sean estas de carácter presencial, virtual o asincrónica, para el personal que se vincule a la Entidad, con una periodicidad de entre dos y tres meses. De igual manera, se apoyará, el proceso, con la oferta de capacitación del DASCD, referida al ingreso al servicio público en las modalidades y metodologías que para el efecto se establezcan.

En cuanto al programa de reinducción, el mismo, se desarrollará de acuerdo con los cambios normativos que se produzcan, así como, en el ajuste al direccionamiento estratégico de la Entidad, a sus planes y programas, coadyuvando en la actualización de temáticas propias del servicio público, fortaleciendo el sentido de pertenencia y afianzando los valores institucionales de las y los servidores. Para lograr el desarrollo del programa, se llevarán a cabo jornadas programadas en las temáticas más relevantes de fortalecimiento institucional.

Entrenamiento

En lo relacionado con el entrenamiento en el puesto de trabajo, la metodología a utilizar será la capacitación presencial o virtual, de conformidad con el cronograma establecido y teniendo en cuenta las temáticas que se desarrollen y que en todo caso, responden al diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, pues su propósito, estará orientado a fortalecer las competencias para el ejercicio del empleo, ampliando la capacidad técnica de las y los servidores, las dependencias y sus procesos.

	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

Plan de acción

El Plan Institucional de Capacitación- PIC se desarrollará de acuerdo con las estrategias de formación ya descritas.

Seguimiento y Evaluación

En cuanto al seguimiento a la ejecución del Plan Institucional – PIC, el mismo, corresponderá al seguimiento trimestral reportado al Plan Operativo Anual- POA, en lo referido a la ejecución y cumplimiento.

En cuanto a la evaluación del Plan Institucional de Capacitación- PIC, el mismo se llevará a cabo, de acuerdo con encuesta de percepción de la ejecución del Plan, al finalizar la vigencia.

Indicadores

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

Tabla 2. Indicadores PIC

NOMBRE INDICADOR	FORMULA INDICADOR
Cumplimiento Plan de Capacitación	$\text{Número de capacitaciones ejecutadas} / \text{Número de capacitaciones programadas} * 100$
Evaluación del Plan Institucional de Capacitación	Calificación superior a 4 o “satisfecho”

Fuente: Dirección de Talento Humano

  	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

**ANEXO 1.
(A-LE-019) PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)**

Anexo N°01																
CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025-2026																
No	EJE TEMÁTICO	TEMA DE FORMACIÓN	Ejecución de las actividades												Total	
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
1	1. Paz total, memoria y derechos humanos	Promoción y Protección de los derechos humanos Lenguaje concordante y no discriminación				1										1
2		Elaboración de indicadores/evaluación de impacto				1										1
3		Gobernabilidad para la paz Reconciliación y resolución pacífica de conflictos										1				1
4	2. Territorio, vida y ambiente	Gestión de Proyectos				1										1
5		Políticas Públicas, seguimiento y evaluación						1								1
6		Urbanismo. Derecho Urbano. Actuaciones urbanísticas							1							1
7		Plan de Ordenamiento Territorial												1		0
8		Sistemas de Información Geográfica				1										1
9		Servicio a la ciudadanía. Lenguaje claro Protocolos de atención													1	0
10		3. Mujeres, inclusión y diversidad	Formación sindical y derechos laborales				1									
11	Enfoque poblacional, diferencial y de género													1		0

  	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

Anexo N°01

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025-2026

No	EJE TEMÁTICO	TEMA DE FORMACIÓN	Ejecución de las actividades												Total	
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
12		Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones			1											1
13		Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz								1						1
14	4. Transformación digital y cibercultura	Herramientas ofimáticas								1						1
15		Herramientas virtuales			1											1
16		Bases de Datos. Bases de datos relacionales. Big data. Block chain									1					1
17		Seguridad de la información												1		0
18		Estadística y software estadístico									1					1
19		Inteligencia Artificial aplicada a la gestión pública						1								1
20		Power BI			1								1			2
21		Tecnologías emergentes y de la Cuarta Revolución Industrial												1		1
22		Manejo de Excel en diferentes niveles													1	0
23	5. Probidad, ética e identidad de lo público	Actualización Tributaria. Actualización en procesos contables					1									1
24		Contratación Estatal.												1		0
25		Auditorías y Gestión de riesgos								1						1
26		Derecho Disciplinario											1			1

	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

Anexo N°01

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025-2026

No	EJE TEMÁTICO	TEMA DE FORMACIÓN	Ejecución de las actividades												Total	
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
27		Gestión antisoborno, gestión preventiva de conflictos de interés											1			1
28		Defensa judicial Prevención del daño antijurídico									1					1
29		Acoso Laboral Desconexión laboral														0
30		Formación a comisión de personal					1									1
31		Planeación con enfoque diferencial y responsabilidad ambiental						1								1
32	6.Habilidades y competencias	Desarrollo de competencias directivas y gerenciales											1			1
33		Modelo Integrado de Planeación y Gestión					1									1
34		Idioma Inglés				1			1							2
35		Gestión del conocimiento y la innovación						1								1
36		Lengua de señas										1				1
37		Gestión Documental. Sistema Integrado de Conservación y Preservación Digital														0
38		Redacción, escritura de informes y corrección de estilo										1				1

  	PLAN	CÓDIGO: GTH-PL-007
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 29/01/2025

Anexo N°01

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025-2026

No	EJE TEMÁTICO	TEMA DE FORMACIÓN	Ejecución de las actividades												Total	
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
39	Todos los ejes del Plan Nacional de Formación	Negociación, comunicación asertiva y manejo de emociones.														0
40		Inteligencia emocional														0
41		Competencias blandas														0
42		Inducción/Reinducción														0
43		Escuelas de Pensamiento														0
44	Otras temáticas de gestión misional y/o transversal														0	
TOTAL			0	0	4	5	4	4	4	4	4	3	0	0	32	

Nota 1: Para la consulta del Plan Institucional de Capacitación remitirse al (GTH-PL-003 Plan Estratégico de Talento Humano)

Nota 2: Las actividades enmarcadas en el cronograma anterior están sujetas a cambios y/o modificaciones de acuerdo con la ejecución de este, la adherencia, inscripción, participación, asistencia de los servidores y necesidades de la entidad.