


| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

2024

| | |
|---------------------------------|------------------------------------------|
| Aprobó: Líder de proceso | Aprobó: Subdirector(a) Planeación |
| John Alexander Chalarca Gómez | Luz Marlén Martínez Huertas |




| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| JUSTIFICACIÓN | 4 |
| 1. OBJETIVOS | 5 |
| 1.1 Objetivos Estratégicos | 5 |
| 1.2 Objetivos de Gestión | 5 |
| 2. MARCO LEGAL | 6 |
| 2.1 Principios Rectores | 6 |
| 2.2 Normas que regulan la capacitación | 7 |
| 3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS | 11 |
| 3.1 Marco Conceptual | 11 |
| 3.1.1 Enfoque Pedagógico | 13 |
| 3.1.2 Glosario | 14 |
| 4. METODOLOGÍA | 17 |
| 4.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional | 17 |
| 4.1.1 Caracterización de la Población | 18 |
| Concepto Marco 07 de 2017 -Departamento Administrativo de la Función Pública - https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84333 | 19 |
| 4.1.2 Metodología | 20 |
| 4.1.3 Instrumentos de Recolección de Datos | 20 |
| 4.1.4 Técnicas y Herramientas Utilizadas | 20 |
| Las técnicas y herramientas utilizadas para la aplicación del instrumento o instrumentos seleccionados (s) en el paso anterior son: | 20 |
| 4.1.5 Insumos Utilizados | 20 |
| 4.2 Análisis de Resultados | 23 |
| 4.2.1 ¿Cómo se procesará la información? | 23 |
| Organización de la información | 23 |
| 4.2.2 Principales Resultados Obtenidos y Propuesta general | 23 |
| Resultado Encuesta de necesidades 2024 (Anexo 2) | 23 |
| https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/ | 26 |
| Entrenamiento en el puesto de trabajo | 29 |
| 5. EJECUCIÓN | 29 |
| 5.1 Presupuesto | 29 |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

| | |
|----------------------------------------------|----|
| 5.2 Plan de acción - inducción..... | 30 |
| 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 30 |
| 6.1. Participación Comisión de Personal..... | 30 |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

JUSTIFICACIÓN

El recurso más importante en cualquier organización o entidad del Estado lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una entidad pública, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.


Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las entidades exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para alcanzar elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

La esencia de una fuerza laboral motivada es la calidad del trato que recibe y en su relacionamiento con los directivos o funcionarios, en la confianza, la motivación, el respeto y consideración que sus jefes directos les transmiten diariamente. También es importante el ambiente laboral y cómo éste facilita el cumplimiento del trabajo de cada persona.

Estas premisas conllevan a enfocarse inevitablemente en la capacitación, como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las entidades, direccionada a la optimización de los servicios de asesoría constante a los servidores.

Así mismo, el Plan de Capacitación como aporte a la memoria institucional se incorpora al acervo del inventario del conocimiento de la entidad.

En tal sentido, se propone el presente Plan de Capacitación Institucional 2024 desde el proceso de Talento Humano para apropiar los fundamentos de la gestión pública en esta entidad.

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

1. OBJETIVOS


1.1 Objetivos Estratégicos

De conformidad con las Directrices del **Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD** en línea con la “*Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos*”, propuesto por el **Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP** en diciembre de 2017, para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación PIC 2019, estos objetivos tendrán un alcance de mínimo dos (2) años, y máximo de cuatro años. Con su formulación se deben alinear las metas y planes estratégicos propuestos para la entidad y las necesidades de aprendizaje para su consecución. Cada objetivo estratégico se enmarcará en la gestión del conocimiento, la creación de valor público o la gobernanza para la paz. En este orden de ideas estos son:

- Preparar al personal para la ejecución eficiente de las responsabilidades que asuman en sus puestos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y futuros de la entidad.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

1.2 Objetivos de Gestión

- Fortalecer las competencias del talento humano, proporcionándole las herramientas, conocimientos, habilidades y destrezas para su mejor desempeño en el entorno de trabajo.
- Contribuir a la profesionalización de los empleados públicos gestionando programas de formación y capacitación que respondan a sus necesidades.
- Lograr la excelencia, a través del fomento del autoconocimiento y conciencia personal, el liderazgo, y la cultura del servicio.

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

2. MARCO LEGAL

2.1 Principios Rectores¹

De conformidad con lo establecido en el Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

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 activa 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.


Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

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.

¹ Decreto 1567 de 1998. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

2.2 Normas que regulan la capacitación

Artículo 54 de la Constitución Política *“es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

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 11º. Obligaciones de las Entidades.*²

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

Ley 489 de 1998 *“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”*.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=186>

Decreto 2740 de 2001 *“Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”*. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6055>


Ley 734 de 2002 *“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”*. Artículo 33. Derechos. Numeral 3. *“Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”*. “(...) Artículo 34. Deberes. Numeral 40. *“Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”*. *“Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (...)”*.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>

Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública.

<http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>

² Artículo 11, Decreto Ley 1567 de 1998

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

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”.

“(…) Artículo 16. Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, (...) Literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento. (...)”

“(…) Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la 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 (...)”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>

Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”. “(...) Título V, Capítulo I, artículo 65, 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 (...)”. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313>.


Decreto 2539 de 2005 “Por el cual se 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”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17318>

Decreto 024 de 2005 “Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones”. “(...) Artículo 9º, Formación a los Funcionarios y Funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias. (...)”

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15833>

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”.

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20854>

El Decreto 4465 de 2007 “*Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP*”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27750>

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>

Decreto 160 de 2014 “*Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos*”. “(...) Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. (...)”

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57218>

Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518>

Decreto 894 de 2017 “*Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera*”.


<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69314>

Resolución 390 de 2017 “*Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación*”.

http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-06-02_Resolucion390_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo 2017.

http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

Sentencia 527 de 2017, proferida por la Corte Constitucional dentro del expediente RDL-027, en razón al Control Constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. M.P. CRISTINA PARDO SCHLESINGER, en la cual se puntualizó: *“Instrumentos para facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y construcción de una paz estable y duradera”*. *“(…) PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO- Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar.*

El fin de dar capacitación a todo empleado público, indistintamente de su condición de vinculación, es asegurar un servicio público eficaz y adecuado, en los territorios en los cuales se sufrió intensamente el conflicto armado con la guerrilla de las FARC, en especial en aquellos municipios priorizados para la implementación del Acuerdo de Paz. (...)

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-527-17.htm>

Decreto 1499 de 2017 *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”*.


<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71261>

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.

http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509

Concepto 86131 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública. REF: BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN. - Capacitación, entrenamiento y programas de bienestar para empleados en provisionalidad. RAD. - 20199000059422 del 15 de febrero de 2019.

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=96830>

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

3.1 Marco Conceptual

Formación basada en competencias.

El Decreto 2539 de 2005, considera las competencias laborales como el eje de la gestión del talento humano en el sector público, al definir las como: *“la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado”*.

Dimensiones

Dimensión Ser

Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo y actitud) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.


Dimensión Saber

Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión 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.

Adicionalmente se soporta en:

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

Desarrollo de competencias laborales:

Las competencias laborales están definidas como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.


Profesionalización del empleo público:

Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los(as) empleados(as) públicos(as) posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficiencia, innovación, ética y transparencia, de manera que se logre una administración efectiva con servidores(as) públicos(as) felices.

Las competencias laborales en la gestión del talento humano del sector público se orientan a la formación y capacitación en los siguientes aspectos, entre otros:

- A. Responder a las necesidades de formación y capacitación basado en un esquema metodológico para el desarrollo de competencias.
- B. Considerar las competencias comportamentales comunes a los empleados públicos y las establecidas para los diferentes niveles jerárquicos en el Decreto 2539 de 2005, como componentes transversales de todos los programas de formación y capacitación que se formulen por las diferentes dependencias
- C. Pasar de un esquema de enseñanza–aprendizaje que privilegia conocimientos, a un esquema que no fragmenta los aprendizajes, sino que asume la competencia como una categoría integradora que busca enriquecer al funcionario, fundamentado en un saber y evidente en un hacer.
- D. Estructurar programas de formación y capacitación articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral, conformando proyectos de aprendizaje incluso en equipos.

El Plan de Capacitación Institucional tiene como objeto adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos financieros, tecnológicos y humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del personal.

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

El Plan de Capacitación se construye a partir de las necesidades de formación del personal de la entidad, sin distinción de su tipo de vinculación, y se establece con las diferentes actividades del programa de Inducción, Reinducción.

El Proceso de capacitación y formación desarrolla los siguientes programas de acción:

- 1. Desarrollo Personal:** Busca fomentar y fortalecer competencias que faciliten el buen desempeño de los empleados en las diferentes situaciones de la vida laboral y personal.
- 2. Desarrollo Institucional:** Pretende impulsar la apropiación de la cultura colectiva, el manejo de políticas, metodologías e instrumentos que fortalecen las habilidades organizacionales.
- 3. Formación técnica especializada:** Cuyo propósito es fundamentar y desarrollar conocimientos y habilidades específicas y especializadas que permitan tener un servidor público con apropiación y conocimiento sobre el sector del turismo y su importancia como eje del desarrollo de la ciudad de Bogotá.


3.1.1 Enfoque Pedagógico

Se buscará en las diferentes sesiones de formación proponer una **educación basada en problemas**, entendida esta como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

Así mismo, las sesiones grupales pretenden generar proyectos de aprendizaje en equipo, donde el análisis de problemas institucionales permita encontrar soluciones oportunas y eficaces.

El constructivismo se pregunta sobre la forma como los organismos particulares —en este caso los seres humanos- construyen el conocimiento desde las posibilidades biológicas de su sistema nervioso.

Se considera 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 a 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)".

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

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

La educación basada en situaciones a resolver:

Las situaciones que requieren solución deben entenderse como oportunidades para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el (la) funcionario(a) desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

Aprendizaje en Equipo:

Se plantea con base en el análisis de situaciones laborales que requieren solución a nivel institucional o de retos y dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

Valoración de los Aprendizajes:

Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación del desempeño.


3.1.2 Glosario³

Aprendizaje:(ver marco conceptual)

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

³ Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

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).

Cognitivismo: teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (p. 54) (Belloch, 2013; 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)


Conductismo: es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (p. 55) (Ertmer & Newby, 1993; en: DAFP, 2017).

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 & 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)

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

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).


Gestión del conocimiento: es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (p. 56) (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008; en: DAFP, 2017).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (p. 56) (Gobierno de Colombia, 2017; en: DAFP).

Servidor público: toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (p. 56) (Constitución Política, 1991; en: DAFP, 2017).

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).

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

4. METODOLOGÍA


4.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

Con base en lo establecido en la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, el Plan Institucional de Capacitación— PIC 2024 del Instituto Distrital de Turismo – IDT, se diseñó de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y su ejecución se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales en cuanto a capacitación se refiere; para ello, se desarrolló **un diagnóstico de necesidades de aprendizaje individual y colectivo**, a partir del análisis de los siguientes insumos:

- Plataforma y planeación estratégica de la Entidad
- Inventario del conocimiento
- Caracterización de los servidores (as) públicos
- Informe de los resultados del PIC 2023
- Análisis de los resultados evaluación del desempeño y evaluación de la gestión vigencia 2023
- Directiva 008 del 30 de diciembre de 2021, proferida por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., en la que se ordena incluir en los Planes Institucionales de Capacitación jornadas de sensibilización que promuevan el conocimiento y cumplimiento de las obligaciones y deberes funcionales previstas en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales.

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tuvo en cuenta los requerimientos planteados por los empleados de la entidad, el resultado de la evaluación y de la percepción del Plan de Capacitación 2023.

Analizada la información se puede determinar, si existen temas transversales a la entidad, así como detectar la cobertura que se pueda dar en los diferentes niveles jerárquicos.

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

Lineamientos de la política de Talento Humano - MIPG


De acuerdo con la Circular Nro. 041 de 2018 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., se deben tener en cuenta las siguientes temáticas:

Gestión de talento humano
 Integración cultural
 Planificación, desarrollo territorial y nacional
 Relevancia Internacional
 Buen gobierno
 Contratación pública
 Cultura organizacional
 Derechos humanos
 Gestión administrativa
 Gestión de las tecnologías de la información
 Gestión documental
 Gestión financiera
 Gobierno en línea
 Innovación
 Participación ciudadana
 Servicio al ciudadano
 Sostenibilidad ambiental
 Derecho de acceso a la información
 Desarrollo de programa de bilingüismo

Es importante indicar que varias de estas temáticas se desarrollan, de manera gratuita, a través de la oferta pública de formación de entidades como la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, por lo que no se incluirán como temas de capacitación.

4.1.1 Caracterización de la Población.

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta global de personal en las siguientes tablas, con información con corte al 19 de enero de 2024:

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|----------------------|
|  | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| | Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 |

| NIVELES JERÁRQUICOS | |
|----------------------------|-----------|
| DIRECTIVO | 8 |
| ASESOR | 6 |
| PROFESIONAL | 64 |
| TÉCNICO | 6 |
| ASISTENCIAL | 6 |
| TOTAL | 90 |

Las edades de los empleados de la planta de personal oscilan entre los 25 y los 66 años.

PERFIL DE LOS SERVIDORES ACTUALMENTE VINCULADOS

Son los servidores cuya vinculación se formaliza a través del acto de nombramiento y la posesión. Su relación laboral se encuentra establecida por la ley o por reglamentos. Los requisitos, funciones, jornada laboral, remuneración y prestaciones, situaciones administrativas, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, capacitación, causales de retiro y responsabilidad disciplinaria se encuentran determinados en el manual de funciones o en la ley.


El empleado público puede ser de varios tipos:

De carrera administrativa. Esta es la regla general y la provisión definitiva de estos empleos se realiza a través de un nombramiento en período de prueba, una vez el servidor ha superado un concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil; de manera transitoria, el empleo puede proveerse mediante nombramiento provisional, mientras se adelanta el respectivo concurso o el empleo se encuentra temporalmente vacante.

De libre nombramiento y remoción, cuya provisión y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador para proveer los empleos señalados en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004.

De periodo fijo, los clasificados en la Constitución o en la ley con esta naturaleza, como son el Personero, el Contralor, el Director de Empresa Social del Estado.

Temporales. Estos empleos se crean para cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración.

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|----------------------|
|  | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| | Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 |

| PLANTA PERMANENTE DE CARGOS | |
|------------------------------------|-----------|
| CARRERA ADMINISTRATIVA | 74 |
| LIBRE NOMBRAMIENTO | 15 |
| PERIODO FIJO | 1 |
| PERIODO INSTITUCIONAL | 0 |
| TEMPORAL O TRANSITORIO | 0 |
| TOTAL | 90 |

Nota: Tanto la caracterización del empleo como el manual de funciones y requisitos del mismo, se establecen en la Resolución del IDT Nro.264 del 9 de noviembre de 2022 y su respectivo anexo.

4.1.2 Metodología

La metodología utilizada para el diagnóstico de este PIC es cuantitativa por la recolección de información basada en la objetividad y estudio de variables.

4.1.3 Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento para la recolección de datos utilizado es la **encuesta de necesidades 2024**, así como la **evaluación y encuesta de percepción del PIC 2023**, ambas diseñadas por el proceso de Talento Humano, así como la matriz de autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano del MIPG, el resultado de las evaluaciones del desempeño y de los Acuerdos de Gestión.


4.1.4 Técnicas y Herramientas Utilizadas

Las técnicas y herramientas utilizadas para la aplicación del instrumento o instrumentos seleccionados (s) en el paso anterior son:

- **Encuesta de necesidades** (Recolección de información y datos por medio de un cuestionario (formulario Google), con preguntas abiertas o cerradas); se realizará **encuesta tipo para jefes de dependencias, y otra para el resto de la planta de personal.**

4.1.5 Insumos Utilizados

Los insumos que son importantes de revisar y tener en cuenta en la construcción del PIC para el diagnóstico de necesidades son:

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

Misión: El Instituto Distrital de Turismo promueve el desarrollo integral y fortalecimiento económico de Bogotá, a través del turismo como integrador social, económico y mitigante del impacto ambiental; mediante políticas, planes y proyectos desde las vocaciones locales, la generación de información, la promoción de ciudad a nivel nacional e internacional como destino competitivo, sostenible, seguro, accesible e incluyente, que se articula con la región para mejorar la calidad de vida de sus habitantes y los actores de la cadena de valor del sector.

Visión: El Instituto Distrital de Turismo será reconocido en 2026, como la entidad referente en la gestión y la promoción de Bogotá, como destino turístico competitivo líder en Latinoamérica, caracterizándose por tener un talento humano orgulloso, íntegro y comprometido.

Objetivos Estratégicos

Se encuentran definidos bajo el modelo Balanced Scorecard -BSC- aplicado al sector público, y se enfoca en establecer objetivos en torno a cuatro perspectivas:

PERSPECTIVA DEL CLIENTE


Generar mayores canales de información, servicios institucionales eficientes y trabajo articulado con gremios, prestadores de servicios turísticos y entidades afines al sector, aumentando el reconocimiento de la entidad como ente rector del Turismo en la ciudad.

Generar condiciones para el disfrute de la experiencia de visita, por parte de turistas nacionales e internacionales.

PERSPECTIVA DE PROCESOS

Estructurar, implementar y evaluar los esquemas de gobernanza turística para la ciudad, que incluyen la definición de políticas, lineamientos, planes y programas para el desarrollo del turismo en la ciudad.

Fortalecer el sistema de información turístico de Bogotá, a través de estudios de oferta y demanda, incluyendo mayores fuentes de información secundaria, que permitan una adecuada toma de decisiones.

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

Desarrollar productos turísticos sostenibles, acordes con las condiciones de oferta y demanda para la ciudad y la región, que integren de manera efectiva y especializada atractivos y servicios turísticos que pongan en valor las características de la capital.

Generar acciones para el posicionamiento y la puesta en mercado de la oferta turística de Bogotá con criterios prospectivos y con enfoque de sostenibilidad, entendiendo los consumidores.

PERSPECTIVA DEL APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO

Estructurar, implementar y evaluar los esquemas de gobernanza turística para la ciudad, que incluyen la definición de políticas, lineamientos, planes y programas para el desarrollo del turismo en la ciudad.

Fortalecer el sistema de información turístico de Bogotá, a través de estudios de oferta y demanda, incluyendo mayores fuentes de información secundaria, que permitan una adecuada toma de decisiones.

Desarrollar productos turísticos sostenibles, acordes con las condiciones de oferta y demanda para la ciudad y la región, que integren de manera efectiva y especializada atractivos y servicios turísticos que pongan en valor las características de la capital.

Generar acciones para el posicionamiento y la puesta en mercado de la oferta turística de Bogotá con criterios prospectivos y con enfoque de sostenibilidad, entendiendo los consumidores.


PERSPECTIVA FINANCIERA

Gestionar fuentes de financiación, cooperación y alianzas, para la ejecución de programas y proyectos para el fomento de la actividad turística en Bogotá y su posicionamiento global.

Lograr una ejecución eficaz y oportuna del presupuesto asignado a la entidad, con un óptimo nivel de giros.

4.1.6 Evaluación del PIC 2023 y Encuesta de percepción de actividades realizadas.

Se efectuará a través de una evaluación de conocimientos, así como una encuesta de percepción de la actividad, a todos los servidores quienes hicieron parte de la capacitación contratada en la

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

vigencia 2024, así como una encuesta de percepción del aprovechamiento de la actividad y aprendizaje de conocimientos por parte de los servidores a su cargo, realizada a cada uno de los jefes de procesos.

4.2 Análisis de Resultados

4.2.1 ¿Cómo se procesará la información?

Organización de la información

Básicamente la encuesta se envió vía correo electrónico a todos los empleados de la entidad, sin distinción del tipo de vinculación. Se consultó sobre las necesidades más apremiantes en términos de capacitación y se dispuso a elegir sobre temas que han causado impacto positivo.

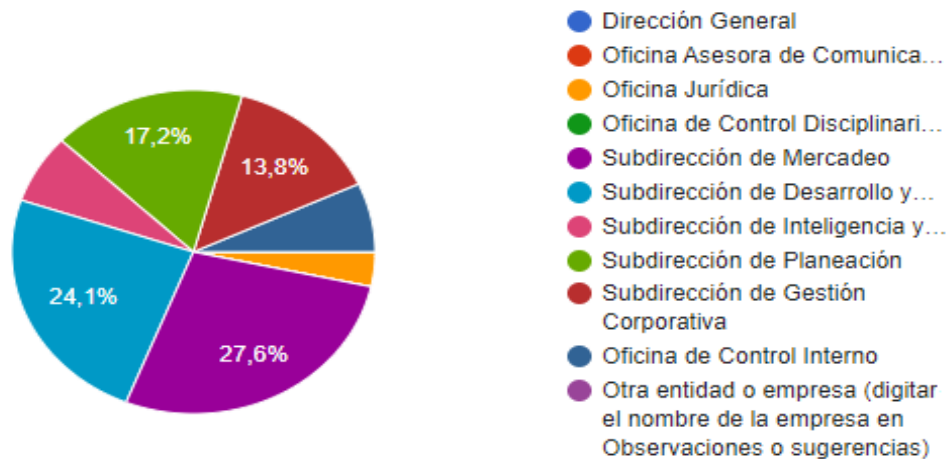
4.2.2 Principales Resultados Obtenidos y Propuesta general

Resultado Encuesta de necesidades 2024 (Anexo 2)


El formulario tuvo 29 respuestas de servidores de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, y 5 respuestas de personal del nivel Directivo y Asesor; su tabulación se hace agrupando por necesidades de cada una de las áreas del IDT:

Dependencia a la que pertenece

29 respuestas



1. ¿Cuál es la necesidad de capacitación más importante en su dependencia o en su rol?

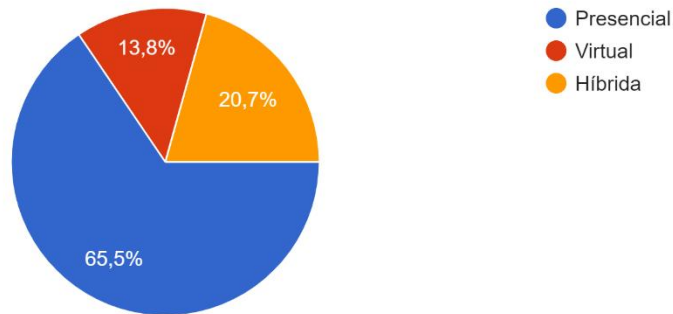
| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

En términos generales los temas preferidos por los servidores encuestados van desde Planeación estratégica, normas ISO, Ofimática – Google (apps), conocimientos en comercialización de servicios y mercadeo digital, Estudios Previos y Contratación y resolución de conflictos y articulación de estrategias.

2. ¿Qué tipo de capacitación prefiere?

¿Qué tipo de capacitación prefiere?

29 respuestas




3. ¿Qué otro tema considera importante para desarrollar en el 2024?

- Apropiación del destino, capacitación acerca de los atractivos de la ciudad
- Gerencia de políticas publicas
- Gestión del talento humano
- Primeros auxilios
- Gestión de riesgos
- Capacitaciones de comunicación asertiva
- Coaching y liderazgo
- SARLAF

4. ¿De acuerdo a las capacitaciones de 2023, cuál considera usted que fue el tema de conocimiento que usted fortaleció en mayor medida?

- Turismo
- Planeación
- PIGA

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

5. ¿De acuerdo a las capacitaciones recibidas, qué conocimientos considera usted deben reforzarse o efectuar mayor énfasis?

- Planeación Estratégica
- Contratación estatal parte 2 ley 80
- Manejo del SECOP II para la supervisión de contratos
- comunicación efectiva
- Administración pública
- Innovación y tecnología aplicada al turismo. Participación ciudadana en turismo

4.3. Líneas programáticas (Ejes temáticos) que enmarcan los temas de aprendizaje 2024.

De acuerdo con lo anterior, para el año 2024 y luego de debate en sesión de la comisión de personal, del día 26 de enero de 2024, ente con obligaciones normativas relacionadas con propuesta y seguimiento al PIC, se formuló que, en línea con el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC y de acuerdo con disponibilidad presupuestal, se aborden temas en los siguientes ejes con orientación temática prioritaria:

- Territorio, vida y ambiente.
- Habilidades y competencias
- Ética, probidad e identidad de lo público
- Paz total, memoria y derechos humanos
- Mujer, inclusión y diversidad
- Transformación digital y cibercultura.


Estos ejes temáticos, de acuerdo con el propósito se ejecutarán así:

En cuanto al Ser, al Saber y al saber hacer, (sin erogación) el temario para la jornada de Inducción se basará en:

- * **Cultura organizacional** (Busca sensibilizar acerca de la plataforma filosófica institucional, y el rol del servidor público). Ver cronograma de actividades Anexo 1.

La inducción se realizará de la siguiente manera:

Curso Virtual “*Ingreso al Servicio Público, Inducción y Reinducción*” - Plataforma de Aprendizaje Organizacional PAO. Curso virtual desarrollado por el Departamento Administrativo del Servicio


| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|----------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</small> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| | Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 |

Civil Distrital - DASCD disponible de manera permanente, con una intensidad horaria de 48 horas, que cuenta con un plan curricular que da la bienvenida al servidor público que ingresa al Distrito.

Contenido Desarrollado por el DASCD. Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción - Reinducción. Certificación 48 horas. (Circular 024 de 2017.)


<https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/>

| N° | Módulo | Subtemas |
|----|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | El Estado | Concepto de Estado y Estado Social de Derecho, Fines del Estado Estructura del Estado colombiano y Funciones del Estado. |
| 2. | Organización del Distrito | Alcalde Mayor, Sectores Distritales, Organismos de control y vigilancia, y Concejo de Bogotá. |
| 3. | Identidad Bogotá | Sobre Bogotá, Sentido del servidor público distrital, Infraestructura cultural, Festividades emblemáticas. |
| 4. | Política Pública | Definición de política pública, Clasificación de las políticas públicas en el Distrito, Enfoques y Retos para los servidores públicos derivados de las políticas públicas. |
| 5. | Alineación Estratégica | Instrumentos de planeación (Qué son) y ¿cuál es su relación?, ¿Qué es un programa, un proyecto? ¿Para qué sirven?, Conozca el plan de desarrollo distrital y sus apuestas, Proyecciones de la ciudad enmarcados en el Plan de Desarrollo. |
| 6. | Empleo Público | ¿Qué es un empleo público?, ¿Quiénes son servidores públicos? Tipos de empleo público, Clases de nombramientos, Niveles jerárquicos de los empleos, Del ascenso y |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|----------------------|
|  | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| | Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 |

| N° | Módulo | Subtemas |
|-----|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | permanencia en empleos de carrera, Gestión del rendimiento y Situaciones administrativas. |
| 7. | Deberes y Derechos y Prohibiciones del Servidor Público. | Marco legal de los regímenes a los que están sujetos los servidores públicos, Derechos del servidor público, Deberes del servidor público, Prohibiciones del servidor público, Inhabilidades, Conflicto de intereses y Relación de los servidores públicos con las políticas nacionales de transparencia y anticorrupción. |
| 8. | Sistema Integrado de Gestión | ¿Por qué surgen los grupos?, Herramientas de gestión: qué son y para qué sirven, Teoría de sistemas, Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), Modelo de operación, Enfoque basado en los usuarios y partes interesadas y Principios del sistema integrado de gestión distrital. |
| 9. | SIDEAP | Definición del SIDEAP, uso del SIDEAP, Administración del SIDEAP, Obligatoriedad de registro de datos en el SIDEAP, Información solicitada, acceso al SIDEAP, Periodicidad de actualización de datos en el SIDEAP, Manuales y formatos. |
| 10. | Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. | Generalidades del DASCD, Portafolio de Servicios, ¿Cómo acceder a los Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital? |

El **Programa de Inducción 2024**, compuesto por sesiones de **charlas formativas (ver anexo 1)**, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el IDT. Adicionalmente, suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Temario básico de inducción y re inducción (sin erogación):

• **Sistema institucional**

Situaciones administrativas.
Plan de Desarrollo – Turismo.
Plataforma estratégica, misión, visión.
Evaluación del Desempeño Laboral.
Acuerdos de Gestión.
COPASST.
Acoso Laboral.

• **Misional:**

Desarrollo de las estrategias de la Promoción turística de Bogotá.
Red de Puntos de información Turística de Bogotá.
Proyectos de mejora y alistamiento del destino.

• **Planeación:**

Gestión ambiental
Sistema Integrado de Gestión

• **Administración documental:**


Manejo de las tablas de retención documental del IDT.
Manejo y Organización de Archivos.

• **Procesos jurídicos**

Contratación estatal.
Estudios Previos.

Otros temas: (Con apoyo en oferta del DASCD)

- Gobernanza para la paz
- Gestión del conocimiento
- Creación de valor público – Rendición de cuentas,
- PQRSD
- Transparencia
- MIPG
- Habilidades blandas
- Comunicación asertiva
- Lenguaje claro
- Accesibilidad
- Bilingüismo

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

Re-inducción

El programa de reinducción del IDT, está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Distrito Capital o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Distrito y a la Entidad.

No obstante, el programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años, o en el momento que se presente la novedad; a través del temario de inducción se propondrá la formación para quienes necesiten actualizar conocimientos.

Oferta de otras entidades

Se hará uso de nuestros medios de información internos (Boletín, correos electrónicos) para difundir, mensualmente, un catálogo con la oferta de entidades que como el DASCOD, tiene tanto portafolio gratuito, como descuentos a través de alianzas con el sector privado.

Entrenamiento en el puesto de trabajo


El entrenamiento en el puesto de trabajo se desarrollará a través de una charla introductoria a las generalidades de la entidad; su plataforma filosófica, la historia institucional y su papel en el desarrollo económico de la ciudad. Así mismo se explicará el organigrama, el proceso integrado de gestión, intranet y sus aplicativos electrónicos, los programas de Bienestar, Capacitación, y Seguridad y Salud en el Trabajo, Evaluación del desempeño, Acuerdos de Gestión, régimen salarial y prestacional, Manual de Funciones y situaciones administrativas como horario laboral, entre otros.

Es por ello la importancia de que sean los jefes inmediatos quienes definan la agenda de entrenamiento y reentrenamiento del personal a su cargo, pues son quienes conocen el detalle de la operación y las tareas que debe realizar los integrantes del equipo de trabajo, para ello pueden contar con la colaboración de personas líderes de la dependencia que dicten las temáticas que se requieran.

5. EJECUCIÓN

5.1 Presupuesto

El presupuesto definido para el PIC 2024 corresponde a **CUARENTA MILLONES DE PESOS (\$40.000.000)**.

| | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|----------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO <small>Instituto Distrital de Turismo</small> | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| | Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 |

5.2 Plan de acción - inducción

El cronograma de actividades se establecerá y relacionará en el Formato TH-F38 – Programación charlas formativas.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

6.1. Participación Comisión de Personal

De conformidad con el literal b del artículo 11 del Decreto 1567 de 1998 “*por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*”, en cual establece: “*b. Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional*”.


De esta forma y como se indicó anteriormente, luego de debate en sesión de la comisión de personal, del día 26 de enero de 2024, se propuso abordar con y sin erogación, de acuerdo con disponibilidad presupuestal, las líneas programáticas, cuya decisión final, en cuanto a las actividades con erogación y a contratar, serán definidas por la Dirección General.

6.2. Aprobación PIC

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2024 se avala en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional y se adopta mediante acto administrativo proferido por la Dirección General de la Entidad. El temario final, en cuanto a las actividades con erogación y a contratar, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal serán definidas por la Dirección General.

6.3 Indicadores

| Tipo Indicador | Nombre Indicador | Objetivo | Fórmula |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Eficacia: Se refiere al grado de resultados alcanzados frente a | % de actividades realizadas/actividades propuestas (Ejecución plan) | Medir el nivel de cumplimiento de la programación de actividades de formación de la | $(NCR/TCP)*100$ Donde NCR equivales al número de capacitaciones |

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|----------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| | Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 |

| Tipo Indicador | Nombre Indicador | Objetivo | Fórmula |
|-------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| los recursos utilizados | institucional de capacitación) | vigencia, establecidas en el PIC, propuesto de acuerdo con los requerimientos de capacitación grupales e individuales identificados | realizadas; y TCP a total de capacitaciones programadas. |

6.4. Mecanismos de Socialización del PIC y el Plan de Acción

A través de correos electrónicos con piezas informativas, así como información publicada en carteleras institucionales, se dará a conocer a los servidores de la entidad la información del PIC, del Programa de Inducción y Re inducción, así como del cronograma.

Continuando con la estrategia empleada en la vigencia anterior, para el 2024 se organizará, consolidará, publicará y socializará una cartilla con toda la oferta institucional pública, mixta, de organizaciones y privada, donde los servidores puedan conocerla y complementar su formación mediante el acceso a estas alternativas gratuitas, con descuentos o facilidades para los servidores y colaboradores del IDT.

6.5. Evaluación del PIC 2024


La evaluación de la capacitación tiene como finalidad velar por el éxito de las acciones formativas, lograr una identificación precisa de los errores cometidos en la implementación en los programas de la Entidad, determinar el impacto de los programas tanto en los servidores como en la Entidad además lograr una contribución para el perfeccionamiento de los procesos.

6.5.1 Metodología de la Evaluación

En primer lugar, la Evaluación de la Capacitación se desarrollará en dos niveles fundamentales: aprendizaje y resultados. Teniendo en cuenta estas directrices, serán utilizados formatos de encuestas y de evaluación de conocimientos.

La metodología propuesta para evaluar el aprendizaje se encuentra relacionada en referentes:

- El aprendizaje de cada servidor debe medirse de tal manera que pueda determinar resultados cuantitativos.
- Se evaluará antes de la capacitación, el nivel de conocimiento por parte de los aprendices.

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
|  | INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO | | |
| Código TH-PR02 | Plan Institucional de Capacitación | Versión: 3 | Fecha: 31/01/2024 |

- Se evaluará después de la capacitación, el nivel de conocimiento por parte de los aprendices.

Los resultados y la identificación del impacto sobre ellos, se medirán fundamentalmente por medio de encuestas de aprovechamiento, realizadas por los prestadores del servicio de capacitación y/o formación directamente a los servidores asistentes a los programas de capacitación y/o formación y comunicada con el área de talento humano a los líderes de procesos, para medir la evolución en el desempeño del empleado. Así mismo, se medirá la percepción a los asistentes sobre la calidad, pertinencia y contenidos.

Proyectó: Diego Vargas, Profesional Universitario, Subdirección de Gestión Corporativa

Revisó: John Alexander Chalarca Gómez, Subdirector de Gestión Corporativa

