



BOGOTÁ

**Departamento Administrativo de la
Defensoría del Espacio Público - DADEP**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2020-2023

Proceso **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Código SIG **127-PPPGT-03**
Vigencia desde **29/01/2019**
Versión **6**



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA
DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
ELEMENTOS ESTRATÉGICOS	4
Misión	4
Visión	4
Organigrama	4
Mapa de Procesos	5
GENERALIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	6
Objetivo General	6
Objetivos específicos	6
Alcance	7
Presupuesto	7
Seguimiento a la implementación	7
Formulación	8
Identificación necesidades de acuerdo con los mandatos legales y los ejes temáticos planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación	9
Ajustes y Modificaciones	10
Seguimiento	10
Ajustes y modificaciones	11
Publicidad	11
EVALUACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS ANTERIORES.....	11
Recomendaciones de la Oficina de Control Interno	11
Medición Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión	12
COMPONENTES DEL PLAN	13
Grupos de valor	15
Indicadores	17
PRINCIPIOS RECTORES	18
DEFINICIONES Y SIGLAS	20
Siglas	21
BITACORA DE ACTUALIZACIÓN	21

INTRODUCCIÓN



El Plan Institucional de Capacitación-PIC con vigencia 2020 -2023 del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público-DADEP, se soporta en la Ley 909 de 2004. El presente plan tiene un enfoque hacia el desarrollo de las competencias laborales, articulado con las necesidades laborales de la entidad y del servidor público.

La formulación del PIC se realizó teniendo en cuenta los ejes temáticos “*Gobernanza para la paz, Gestión del conocimiento y creación del valor público*”. Establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017. Por consiguiente se generó un instrumento que permitiera identificar las necesidades más prioritarias para capacitar a los servidores del DADEP

Por lo anterior El Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público adopta el Plan Institucional de Capacitación, como una herramienta que permita mejorar las competencias laborales en el plano individual y colectivo de los servidores público, contribuyendo al cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos propuestos para las vigencias 2020-2023.

ELEMENTOS ESTRATÉGICOS



Misión

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida en Bogotá, por medio de una eficaz defensa del espacio público, de una óptima administración del patrimonio inmobiliario de la ciudad y de la construcción de una nueva cultura del espacio público, que garantice su uso y disfrute colectivo y estimule la participación comunitaria. (Artículo 2°. Del Acuerdo 018 de 1999).

Visión

El Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, en el 2020 será el referente a nivel distrital, nacional e internacional en la administración y defensa efectiva del espacio público y los bienes fiscales, mejorando sus condiciones de uso y aprovechamiento.

Organigrama

Para el desarrollo de su misión y el cumplimiento de sus competencias, mediante Decreto Número 138 del 22 de abril de 2002 (modificado parcialmente por los Decretos 092 del 2006 y 342 de 2007), se estableció la estructura organizacional y funciones de las dependencias de la Defensoría del Espacio Público, fundamentada en criterios que persiguen la integridad de los procesos a cargo de la Entidad, a través de una estructura plana y flexible, con un enfoque gerencial y coordinado; *Ver página web*

Mapa de Procesos

El Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, cuenta con 13 procesos para el logro de sus objetivos misionales, inventario que se presente en la siguiente tabla:

Procesos Institucionales			
Estratégicos	2	Direccionamiento Estratégico	Incluyen procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, provisión de comunicación, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisión por la Dirección.
		Administración y gestión observatorio y política del espacio público de Bogotá	
Misionales	3	Inventario General del Espacio Público y Bienes Fiscales.	Son todos los procesos que proporcionan el resultado previsto por la Entidad en cumplimiento de su objeto social.
		Administración del Patrimonio Inmobiliario Distrital.	
		Defensa del Patrimonio Inmobiliario Distrital.	
Soporte	5	Gestión de la Información y la Tecnología.	Procesos para la provisión de los recursos necesarios en los procesos estratégicos, misionales, de medición, análisis y mejora
		Gestión Jurídica	
		Gestión Documental	
		Gestión de los Recursos.	
		Gestión del Talento Humano.	
Verificación y Mejora	3	Atención al Ciudadano	Procesos necesarios para medir y recopilar datos destinados a realizar el análisis del desempeño y la mejora de la eficacia y eficiencia, así como orientados al acercamiento con la ciudadanía.
		Evaluación y Control	
		Verificación y Mejoramiento Continuo	



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Departamento Administrativo
de la Defensoría del Espacio
Público -DADEP-

Plan Institucional de Capacitación

127-PPPGT-03

Versión 6

Vigente desde: 29/01/2020

Página 6 de 22

El diagrama del Mapa de Procesos es el siguiente:



GENERALIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Objetivo General

Fortalecer las competencias laborales de los empleados públicos del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público con el fin de contribuir al logro de las metas y objetivos estratégicos, apuntando al cumplimiento de la misión y de la visión Institucional.

Objetivos específicos

Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de los servidores del DADEP, mediante la oferta de programas de capacitación, interno y externo, en temas de relevantes para la entidad

Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional

Generar una cultura de capacitación que conlleve a la transferencia de conocimientos al interior del DADEP.

Alcance

El “Plan Institucional de Capacitación -PIC”, aplica a todos los servidores públicos del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, y es de estricto cumplimiento la participación en las capacitaciones establecidas desde el Área de Talento Humano.

Presupuesto



El Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público cuenta con un rubro presupuestal para la vigencia 2020 de treinta y dos millones novecientos sesenta mil pesos m/cte (\$32.960.000), para financiar las capacitaciones de los servidores públicos y las demás vigencias los recursos que sean asignados por la Secretaría Distrital de Hacienda.

No obstante, el DADEP se beneficia de las capacitaciones ofrecidas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la Veeduría Distrital de Bogotá, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, ESAP, entre otras entidades distritales y nacionales, con el fin de apoyar las necesidades de capacitación establecidas en el presente plan.

Seguimiento a la implementación

La ejecución, control y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público se programa desarrollar con las siguientes responsabilidades:

La Alta Dirección es la responsable de vigilar por que el Plan Institucional de capacitación-PIC sea un instrumento de gestión con contexto estratégico, articulado con los objetivos institucionales; igualmente es garante de generar los lineamientos para su promoción y divulgación.

La Subdirección Administrativa Financiera y de Control Disciplinario - Área de Talento Humano es responsable de ejecutar, reportar los seguimientos semestrales los cuales son publicados en la página web de la entidad para conocimiento de todos los grupos de valor como lo indica la normatividad vigente o a quien solicite la información y tener el control del PIC.

La Comisión de personal del DADEP, es la responsable de realizar el seguimiento del cumplimiento del presente plan.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Departamento Administrativo
de la Defensoría del Espacio
Público -DADEP-

Formulación

Para la formulación de las capacitaciones del plan Institucional de Capacitación vigencia 2020 el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, se realizó un diagnóstico a través de una encuesta para identificar las necesidades prioritarias de capacitación, otros insumos fueron los enviados por la Oficina Asesora de Planeación, Oficina de Control Interno, Control Interno Disciplinario, Comisión de personal; Así mismo la información reportada por otras dependencias del DADEP.

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar and a list of folders on the left. The main content is an email from 'jbermudez@dadep.gov.co' with the subject 'IDENTIFIQUEMOS ENTRE TODOS LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC.' The email body contains a Google Form titled 'Formularios de Google' with the following text:

Te he invitado a que rellenes un formulario:

IDENTIFIQUEMOS ENTRE TODOS LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC.

El presente instrumento es un cuestionario dirigido a los servidores públicos del DADEP. Cuyo propósito es diagnosticar las necesidades de capacitación para la vigencia 2020, donde se pretende fortalecer los conocimientos de los servidores públicos, teniendo en cuenta los ejes temáticos "Gobernanza para la paz, Gestión del conocimiento y creación del valor público". Establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017.

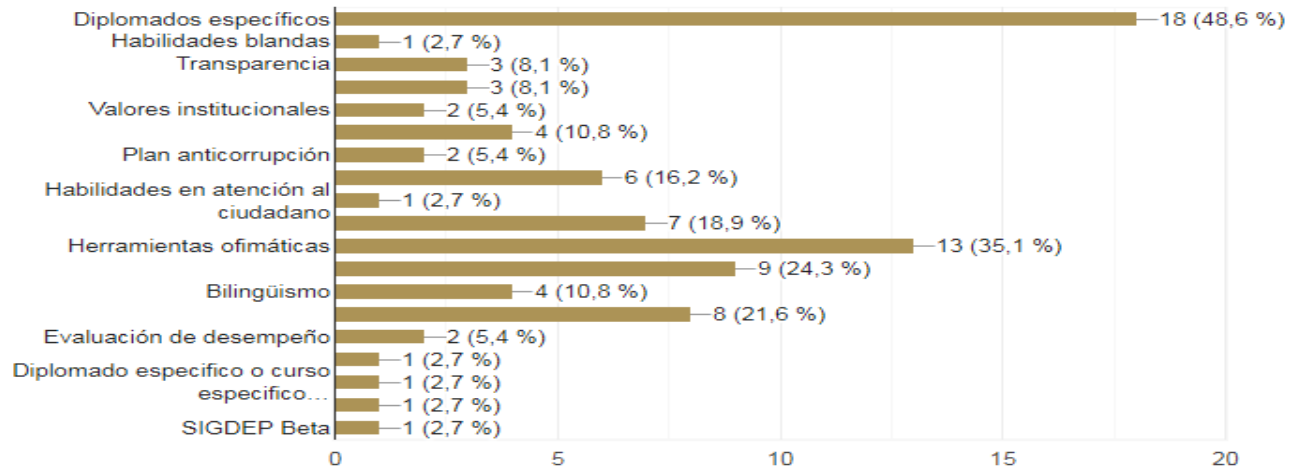
RELLENAR FORMULARIO

The screenshot also shows the Windows taskbar at the bottom with various application icons and the system clock displaying 02:36 p.m. on 21/01/2020.

Principales Resultados obtenidos:

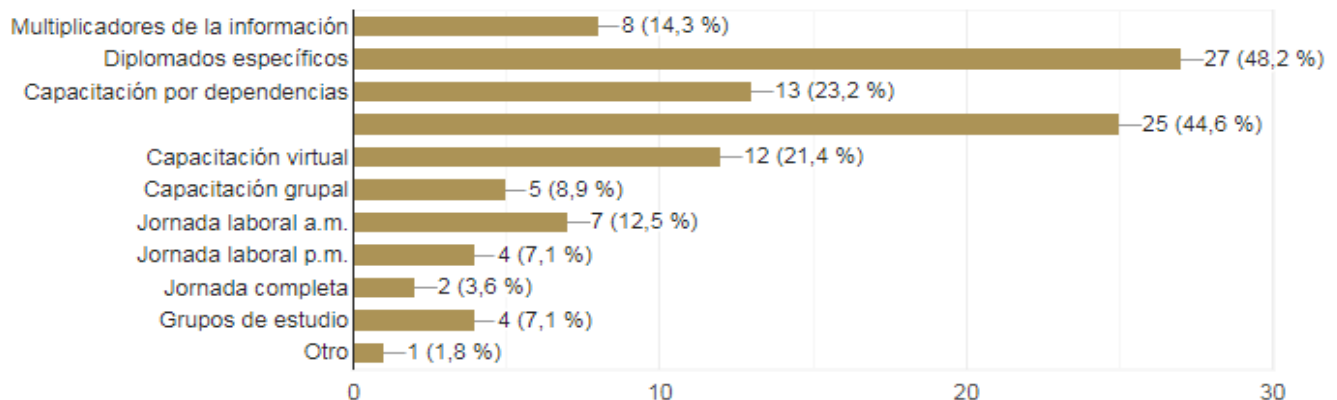
3. ¿Cuál capacitación considera que debería recibir? Seleccione máximo dos.

37 respuestas



7. ¿ Cuáles aspectos considera que pueden generar un mayor impacto al desarrollar el Plan Institucional de Capacitación-PIC? Seleccione máximo dos.

56 respuestas



Identificación necesidades de acuerdo con los mandatos legales y los ejes temáticos planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación

De acuerdo con los tres (3) ejes que la Guía Metodológica del PIC y el Plan NFC (DAFP, 2017) que proponen, se identificaron las necesidades de aprendizaje y se organizaron de acuerdo con los requerimientos institucionales e individuales, por ejes y bloques de aprendizaje de la siguiente manera:



EJE TEMATICO	BLOQUE DE APRENDIZAJE
	Participación ciudadana y rendición de cuentas
	Integridad y Transparencia en la Gestión Pública
	Plan de desarrollo 2020-2023
	Fortalecimiento grupos transversales
Eje Temático 2: Gestión del Conocimiento y aprendizaje organizacional.	Uso de las TIC'S
	Aplicativos Internos (ORFEO-SUMA-SISCO-PERNO-LIMAY-ect)
	Seguridad de la información
	Normatividad contractual
	Contratación Estatal
	Supervisión de contratos
	Inducción - reinducción
	Diplomados específicos
	SECOP I -II
	Actualización en normatividad
	Metodologías ágiles
Eje Temático 3: Creación del valor público	Valores institucionales
	Habilidades blandas
	Conocimientos propios de la institución
	MAP
	MIPG (SG-SST, PIGA, Gestión Documental, Responsabilidad Social, Gestión de la Seguridad de la Información , Control Interno y Calidad,
	Evaluación del desempeño

Por otra parte, se publicó en la página web de la entidad con el fin de convocar, a los servidores del Departamento y a la ciudadanía en general a participar en la formulación del documento.

Una vez recopilados los insumos, la Subdirección Administrativa Financiera y de Control Disciplinario - Area de Talento Humano consolida los aportes en una primera versión, la cual es sometida a aprobación.

Ajustes y Modificaciones

Luego de la publicación del Plan Institucional de Capacitación, se realizarán los ajustes al documento requeridos de acuerdo a las dinámicas institucionales orientados al mejoramiento continuo.

Seguimiento

La Subdirección Administrativa Financiera y de Control Disciplinario- Área de Talento Humano realizara dos seguimientos de las capacitaciones establecidas en el presente plan, las cuales serán enviadas a las dependencias que lo soliciten, así mismo para que sean publicadas en la pagina web

	Corte del seguimiento	Fechas de publicación
1	30 de junio de 2020	10 primeros días hábiles de Julio de 2020
2	31 de diciembre de 2020	10 primeros días hábiles del mes de Enero de 2021

Ajustes y modificaciones

Luego de la publicación del Plan Institucional de Capacitación 2020 -2023, se realizarán los ajustes al documento requeridos de acuerdo a las dinámicas institucionales orientadas al mejoramiento continuo, sin embargo este puede estar sujeto a modificaciones o ajustes de acuerdo con las necesidades institucionales

Publicidad

El Plan institucional de Capacitación es publicado en la página web del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio a más tardar el 31 de enero de cada año. Cuatrimestralmente. Igualmente en la misma página los informes de seguimiento de acuerdo con las fechas establecidas en los seguimientos.

EVALUACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS ANTERIORES

Para la construcción del Plan Institucional de Capacitación-PIC, se han tenido en cuenta las recomendaciones tanto de la Oficina de Control Interno de la Entidad, los Lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil, el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, y los resultados obtenidos por la Entidad en el Índice de Transparencia de Bogotá, presentamos los más significativos:

Recomendaciones de la Oficina de Control Interno



La Oficina de Control Interno, realizo verificación y seguimiento a los Acuerdos de Gestión, donde planteo recomendaciones que se tuvieron en cuenta para la formulación del presente plan:

Capacitar a los gerentes públicos en el correcto diligenciamiento de la formulación correcta de los acuerdos de gestión "Evaluación del desempeño"

Medición Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG - concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones públicas colombianas dada la contribución de su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Por lo tanto el autodiagnóstico de Talento Humano para la vigencia 2019, genero los siguientes resultados:

D1 Talento Humano	78,60
I01TALENTO HUMANO Calidad de la planeación estratégica del talento humano	73,59
I02TALENTO HUMANO Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	59,39
I03TALENTO HUMANO Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	79,35
I04TALENTO HUMANO Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	83,23
I05INTEGRIDAD Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	79,86
I07INTEGRIDAD Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	72,46

Dentro de las recomendaciones generales La Secretaria General del Distrito recomendó desarrollar jornadas de capacitación y divulgación de temas relacionados con participación ciudadana, rendición de cuentas, control social y transparencia y acceso a la información pública.

DASCD

Es importante tener en cuenta que El Departamento Administrativo del Servicio Civil estableció La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano -PGETH- adoptada por el Gobierno Nacional en el marco del MIPG está soportada en un modelo de empleo público y en

las normas que lo regulan, entre éstas, la Ley 909 de 2004, la cual está basada en siete pilares definidos así:

1. El Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
2. las Competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
3. El Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
4. la Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.
5. la Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
6. la Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
7. el Diálogo y la Concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

Por lo anterior es importante contemplar los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, entre ellos se encuentra realizar planes cuatrimestrales “

COMPONENTES DEL PLAN

Con base en la anterior evaluación de las experiencias anteriores, y dando cumplimiento a la normativa y lineamientos técnicos vigentes sobre los temas de capacitación, en especial los establecidos en la Ley 909 de 2004, los Decretos 1083 de 2015, Decreto 894 de 2017 y la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos de Diciembre 2017 estableciendo los ejes temáticos “Gobernanza para la paz, Gestión del conocimiento y creación del valor público”.

Por lo tanto para la vigencia 2020 se realizarán las siguientes estrategias en capacitaciones:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Departamento Administrativo
de la Defensoría del Espacio
Público -DADEP-

Plan Institucional de Capacitación

127-PPPGT-03

Versión 6

Vigente desde: 29/01/2020

Página 14 de 22

Eje temático	Objetivo estratégico	Estrategias (capacitaciones a ejecutar)	Población objetivo o área	Nivel a evaluar	Herramienta empleada para evaluar	Indicador	Estrategia	Unidad de medición	Frecuencia de medición
Eje Temático 1: Gobernanza para la paz	Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de los servidores del DADEP, mediante la oferta de programas de capacitación, interno y externo, en temas de relevancia para la entidad	<ul style="list-style-type: none"> - Participación ciudadana y rendición de cuentas - Integridad y Transparencia en la Gestión Pública - Plan de desarrollo 2020-2023 - Fortalecimiento grupos transversales - Actualización en normatividad 	% de funcionarios inscritos	Primer nivel	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, desempeño del capacitador o formador, métodos de formación, etc.	(calificaciones entre 3 y 5)/ el No. Total de participantes antes en el curso.	Número total de evaluaciones que obtuvieron calificación superior a 3.0	Porcentual	Anual
Eje Temático 2: Gestión del Conocimiento y aprendizaje organizacional.	Fortalecer las competencias laborales de los empleados públicos del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público con el fin de contribuir al logro de las metas y objetivos estratégicos, apuntando al cumplimiento de la misión y de la visión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de las TIC'S - Aplicativos Internos (ORFEO-SUMA-SISCO-PERNO-LIMAY-ect) - Normatividad contractual - Contratación Estatal - Supervisión de contratos - Inducción reintucción - Diplomados específicos SECOP I -II -Cursos específicos -Metodologías ágiles 	% de funcionarios inscritos	Primer nivel	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, desempeño del capacitador o formador, métodos de formación, etc.	(calificaciones entre 3 y 5)/ el No. Total de participantes antes en el curso.	Número total de evaluaciones que obtuvieron calificación superior a 3.0	Porcentual	Anual
Eje Temático 3: Creación del valor público	Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de los servidores del DADEP, mediante la	<ul style="list-style-type: none"> -Valores institucionales - Habilidades blandas - Conocimientos 	% de funcionarios inscritos	Primer nivel	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción	(calificaciones entre 3 y 5)/ el No.	Número total de evaluaciones que obtuvieron	Porcentual	Anual



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Departamento Administrativo
de la Defensoría del Espacio
Público -DADEP-

Plan Institucional de Capacitación

127-PPPGT-03

Versión 6

Vigente desde: 29/01/2020

Página 15 de 22

oferta de programas de capacitación, interno y externo, temas relevantes para entidad	de	propios de la institución - MAP - MIPG (SG-SST, PIGA, Gestión Documental, Responsabilidad Social, Gestión de la Seguridad de la Información, Control Interno y Calidad -Evaluación del desempeño			con contenidos, logística, desempeño del capacitador o formador, métodos de formación, etc.	Total de participantes antes en el curso.	calificación superior a 3.0		
---	----	---	--	--	---	---	-----------------------------	--	--

Grupos de valor

La identificación de los grupos de valor, para el plan Institucional de capacitación junto con los canales más utilizados por cada uno de ellos, así:

NIVEL DE LOS CARGOS	CANTIDAD	CANAL DE COMUNICACIÓN
DIRECTIVO	6	Correo electrónico
ASESOR	7	Correo electrónico
PROFESIONAL	40	Correo electrónico
TECNICO	7	Correo electrónico
ASISTENCIAL	18	Correo electrónico

Enfoque

Enfoques pedagógicos	herramientas que faciliten el aprendizaje	Ambiente de aprendizaje	Papel del instructor	Papel del aprendiz	Tipo de aprendiz
Sistemático	Materiales didácticos, guías informáticas, gráficos o uso de las tecnologías	puede ser en los salones de capacitación de la entidad o fuera de esta o aulas virtuales	formador presencial o Virtual	aprendizaje activo (visión integral de todos los elementos).	Grupal o individual

Capacitaciones con recursos

CAPACITACION	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	No. Máximo de Participantes	RESPONSABLE
Diplomados gerencia de riesgos	01-03-2020	30-10-2020	De acuerdo a cupos	Talento Humano
Diplomados en gerencia del servicio	01-03-2020	30-10-2020	De acuerdo a cupos	Talento Humano

Nota No 1: La prioridad de los cupos se asignara al personal de carrera administrativa

Nota No 2: La Subdirección Administrativa Financiera y de Control Disciplinario, determinara la asignación de los cupos.

Capacitaciones por gestión

CAPACITACION	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	No. Máximo de Participantes	RESPONSABLE
Cultura de la inducción y reinducción	01-02-2020	15-12-2020	De acuerdo a invitación	Talento Humano/Supervisores
Fortalecimiento Grupos Transversales	01-02-2020	15-12-2020	50% inscritos	Talento Humano
Supervisión de contratos	01-02-2020	15-12-2020	De acuerdo a invitación	Talento Humano
Gestión Documental	01-02-2020	15-12-2020	De acuerdo a invitación	Talento Humano
MIPG	01-02-2020	15-12-2020	De acuerdo a invitación	Talento Humano
Aplicativos utilizados en la Entidad	01-02-2020	15-12-2020	De acuerdo a invitación	Talento Humano
Código de Integridad (Genero)	01-02-2020	15-12-2020	De acuerdo a invitación	Talento Humano
Contratación Estatal / SECOP I- II	01-02-2020	15-12-2020	De acuerdo a invitación	Talento Humano
Herramientas Ofimáticas	01-02-2020	15-12-2020	De acuerdo a invitación	Talento Humano
Cultura de servicio al ciudadano/cliente	01-02-2020	15-12-2020	De acuerdo a invitación	Talento Humano
Actualización Normatividad en General	01-02-2020	15-12-2020	De acuerdo a invitación	Talento Humano



Plan Institucional de Capacitación

127-PPPGT-03

Versión 6

Vigente desde: 29/01/2020

Página 17 de 22

CAPACITACION	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	No. Máximo de Participantes	RESPONSABLE
/ Disciplinario - ley 734 de 2002 ect				
Habilidades blandas	01-02-2020	15-12-2020	De acuerdo a invitación	Talento Humano
Cronograma de capacitaciones del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo	01-02-2020	15-12-2020	De acuerdo a invitación	Talento Humano/SG/SST
Cronograma del Plan Estratégico de Seguridad Vial	01-02-2020	15-12-2020	De acuerdo a invitación	Talento Humano/SG/SST

Nota: El cronograma de capacitaciones se ajustara anualmente dependiendo de las necesidades identificadas para La Entidad.

La Subdirección Administrativa y Financiera y de Control Disciplinario, utilizara el correo electrónico como canal de comunicación, en forma individual o colectiva para enviar las invitaciones de las respectivas capacitaciones. Lo anterior permitirá que los servidores públicos programen sus respectivas agendas; así mismo que cuente con la evidencia de la invitación a capacitar.

Nota: Cabe resaltar que las capacitaciones que se puedan lograr por gestión se podrán invitar a los colaboradores contratistas.

Indicadores

El Plan Institucional de Capacitación contara con los siguientes indicadores:

- Calificaciones entre (3 y 5) / el No. Total de participantes en la capacitación*100
- Actividades de capacitación ejecutadas/ actividades de capacitación propuestas*100.

Nota: Solo se realizaran muestreos de acuerdo a la cantidad de invitados, mínimo el 10%

Inducción - Reinducción

El Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público cuenta con el programa de inducción y reinducción, el cual contempla el entrenamiento en puesto de trabajo. **Ver MIPG**

PRINCIPIOS RECTORES

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”.

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”.

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 numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.

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”.

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”.

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.

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”.

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.

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.

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”.

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”.

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”.

Circular Externa No 100-010-2014 “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.

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.

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

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”.

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

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

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

DEFINICIONES Y SIGLAS

Gobernanza para la Paz. *“La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado”* (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Gestión del Conocimiento. *“Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”.* Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Creación de Valor Público. Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se

genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Siglas

- ✓ DADEP: Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público.
- ✓ DASCD: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- ✓ SAF: Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario.
- ✓ PNFC: Plan Nacional de Formación y capacitación

BITACORA DE ACTUALIZACIÓN

El Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, informa a los servidores públicos del DADEP y demás entidades públicas que el Plan Institucional de capacitación se ha formulado inicialmente en el año 2016, se ha modificado, según las siguientes justificaciones:



Plan Institucional de Capacitación

127-PPPGT-03

Versión 6

Vigente desde: 29/01/2020

Página 22 de 22

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE MODIFICACIÓN
2	21/02/2017	Se incluye cronograma de capacitaciones como anexo. Se realizan ajustes de diseño.
3	08/05/2018	Plan Institucional de Capacitación vigencia 2018-2019, ajustado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos del DAFP -2017. Se realizan ajustes de diseño.
3	08/05/2018	Plan Institucional de Capacitación vigencia 2018-2019, ajustado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos del DAFP -2017. Se realizan ajustes de diseño.
4	25/01/2019	Se actualizan el Plan para la vigencia 2019, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 612 de 2018
5	29/08/2019	Se actualizan actividades a Desarrollar
6	29/01/2020	Se actualizan el Plan para la vigencia 2020, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 612 de 2018

Elaboró: Julieth Alexandra Bermúdez Pulido/ Julio Acosta Monroy

Revisó: Marelvi María Montes Arroyo -Subdirectora Administrativa Financiera y de Control Disciplinario

Aprobó: Jefe Oficina Asesora de Planeación

Código: 40013515