

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

2025

Aprobó: Líder de proceso	Aprobó: Subdirector(a) Planeación
Danery Buitrago Gómez	Sandra Patricia Peñuela Arias

 <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: 4	Fecha: 29/01/2025

TABLA DE CONTENIDO

JUSTIFICACIÓN	3
1. OBJETIVOS	4
1.1 Objetivos Estratégicos	4
1.2 Objetivos de Gestión	4
2. MARCO LEGAL	5
2.1 Principios Rectores	5
2.2 Normas que regulan la capacitación	6
3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	10
3.1 Marco Conceptual	10
3.1.1 Enfoque Pedagógico	11
3.1.2 Glosario	¡Error! Marcador no definido.
4. METODOLOGÍA	17
4.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional	17
4.1.1 Caracterización de la Población	18
4.1.2 Metodología	19
4.1.3 Instrumentos de Recolección de Datos	19
4.1.4 Técnicas y Herramientas Utilizadas	20
4.1.5 Insumos Utilizados	20
4.2 Análisis de Resultados	22
4.2.1 ¿Cómo se procesará la información?	22
Organización de la información	22
4.2.2 Principales Resultados Obtenidos y Propuesta general	22
5. EJECUCIÓN	28
5.1 Presupuesto	28
5.2 Plan de acción - inducción	28
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	28
6.1. Participación Comisión de Personal	28

 <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: 4	Fecha: 29/01/2025

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.

En este sentido el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, definió el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, planteando los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, abordando 6 ejes temáticos como pilares para la formación de los servidores públicos.

De igual forma, la administración pública de Bogotá, desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, ha enfocado los esfuerzos institucionales en procesos efectivos para el fortalecimiento de las competencias del talento humano distrital, consolidando una amplia oferta de formación en sus plataformas, en observancia, entre otros, de los lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital, desarrollado a partir del aprovechamiento tanto de las tecnologías de la información y las comunicaciones como de la oferta transversal ofrecida por otras entidades u organismos públicos.

Así mismo, el presente Plan Institucional de Capacitación contribuye al fortalecimiento de la memoria institucional, la gestión estratégica de talento humano, se incorpora al acervo del inventario del conocimiento y aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades y competencias de las y los servidores públicos de la entidad.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

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.

1.2 Objetivos Específicos

- Proporcionar herramientas para fortalecer las competencias, los conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano, 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.
- Fomentar 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: 4	Fecha: 29/01/2025

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/Normal.jsp?i=1246>

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

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>

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*”.

² Artículo 11, Decreto Ley 1567 de 1998

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

“(...) 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”.

<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>

 <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: 4	Fecha: 29/01/2025

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

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

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

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.

<https://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		
<p>Código TH-PR02</p>	<p>Plan Institucional de Capacitación</p>	<p>Versión: 4</p>	<p>Fecha: 29/01/2025</p>

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

3.1 Marco Conceptual

El artículo 4o del Decreto Ley 1567 de 1998, define de manera general a la capacitación como un conjunto de procesos estructurados y organizados para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva que contribuya al cumplimiento de la misión institucional. En este sentido, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP, observa que esta definición hace referencia a las competencias laborales, estableciendo que el individuo debe poseer y desarrollar unas capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que pueda poner en práctica (desempeño individual y colectivo) en un contexto determinado (el ámbito institucional de la entidad para la cual se encuentra vinculado).

Se entiende que el proceso de capacitación parte de la base de la formación o la titulación que se exige como requisito mínimo para el ejercicio del empleo y que quien lo ocupa, se considera idóneo para llevar a cabo las funciones asignadas, pero que requiere de ejercicios permanentes de capacitación para mejorar las competencias, habilidades y destrezas, en procura de una adecuada prestación del servicio a los ciudadanos.

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

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

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 Institucional de Capacitación 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.

Se construye a partir de las necesidades de formación del personal de la entidad, sin distingo 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

En el marco de la política de empleo público y de gestión estratégica del talento humano y el plan nacional de formación y capacitación, se busca establecer una visión de cómo debe ser el perfil idóneo del servidor público, para así, orientar las temáticas hacia la búsqueda de esas características ideales. De esta manera, se requieren una serie de variables que, a través de la formación y la capacitación, soporten la identidad del servidor público.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2023 define las siguientes actividades:

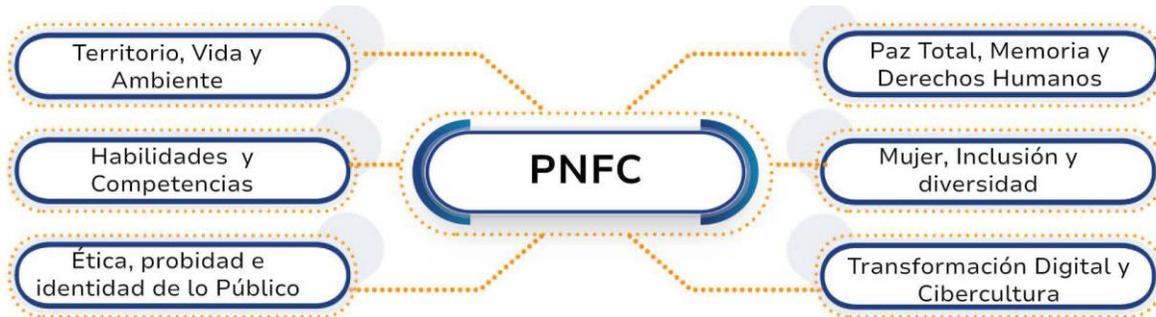
 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

- Política de Estado: la política pública de empleo público y de gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo, no de gobierno, que ubiquen al país en un horizonte de tiempo y que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales. Naturalmente, la formación y la capacitación hacen parte de este proceso.
- Cultura de la ética, la probidad y la integridad: se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura de lo probo, de lo legítimo, de lo ético; no puede haber cabida al no acatamiento estricto de las leyes y de las reglas de una entidad, más aún cuando las y los servidores públicos son un referente para la sociedad, por ello la interiorización, la vivencia y el ejemplo en la práctica cotidiana por hacer las cosas bien hechas y correctamente solo así, se tendrá una sociedad más justa.
- Los valores del servidor público: es importante tener en cuenta que los valores del servidor público no son solo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan: el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.
- De acuerdo con lo anterior, mediante el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se expidió la Ley 2016 de 2020, en el cual se definen cinco valores esenciales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.
- La visión de desarrollo y equidad: la equidad, comprendida como la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones, no implica que todos los colombianos tengan lo mismo, pero sí que tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político.

Las temáticas anteriormente descritas, se encuentran alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): 4 “*educación de calidad*”, 9 “*industria, innovación e infraestructura*”, 11 “*ciudades y comunidades sostenibles*”, 16 “*paz, justicia e instituciones sólidas*” y 17 “*alianzas para lograr los objetivos*”.

En este sentido, la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2023, que agregarán valor a la formación y capacitación de las y los servidores públicos, y contribuye a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones, lo cual se incorpora los siguientes ejes temáticos:

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 4



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, 2024

1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos: Busca transformar la cultura institucional de los servidores públicos mediante políticas que promuevan la paz y garanticen derechos, reconociendo el rol central de las administraciones públicas en la convivencia y bienestar social a través de políticas y servicios inclusivos.

Temáticas sugeridas

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Historia social, política y económica del conflicto armado
	La paz esencia del Gobierno
	Construcción de paz
	Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Justicia transicional
	Reforma institucional para la paz
Reparación a las víctimas	

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
	Resolución/mitigación de conflictos
	Comunicación interpersonal
Construcción de redes	

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

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, 2024

2. Territorio, Vida y Ambiente: Promueve el entendimiento del territorio como un constructo social y simbólico, donde las relaciones entre sociedad y naturaleza se reflejan en el ejercicio del poder. Este enfoque permite interpretar el territorio desde la geografía humana y sus dinámicas socioambientales.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 4

Temáticas sugeridas

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Espacio, lugar y territorio.	SABER SER	Lenguaje claro y comprensible.
	Imaginar y territorio.		Servicio al ciudadano.
	Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.		Priorización de la inversión social.
	Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.		Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.		Comunicación y lenguajes comunes.
	Energías limpias y conflictos socioambientales.		Arte y Creatividad.
	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.		Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.		Comunidades de interés en la gestión territorial.
	Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.		
	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.		
SABER HACER	Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.	SABER SER	Goce del espacio y tiempo.
	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.		Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
	Incrementos sustanciales en la productividad.		Creación en equipo.
	Minimizaci ón de costos.		Orientación al servicio.
	Mejoramiento de la comunicación.		Flexibilidad y adaptación al cambio.
	Ruptura de fronteras geográficas.		Gestión por resultados.
	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.		Formas de interacción.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.		Comunicación asertiva y no violenta.
	Territorialidades en clave con la paz total.		Diseño centrado en el usuario.
	Cambio climático.		Adaptabilidad al cambio.
Faltan temáticas de medio ambiente.	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.		
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.		
	Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.		
	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.		

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, 2024

3. Mujer, Inclusión y Diversidad: Fomenta la capacitación pública en enfoques de género e interseccionalidad, en línea con la Ley 2294 de 2023, para construir un contrato social basado en la paz, la dignidad y el cuidado del entorno, fortaleciendo la gestión pública desde la diversidad.

Temáticas sugeridas

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.	SABER SER	Comunicación asertiva
	Justicia de género, étnica y racial.		Pensamiento crítico y estratégico
	Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.		Respeto por la diversidad
	Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio-histórica y política.		Conciencia de las desigualdades
	Violencias basadas en género.		Empatía
	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.		Creatividad
	Decolonialidad y epistemologías.		Apertura a los cambios
	Cuidado y equidad en el marco de los derechos.		Resolución de conflictos
Liderazgo femenino.	Resiliencia		
SABER HACER	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes	SABER SER	Tolerancia cero a la violencia de género
	Planificación de proyectos con perspectiva de género		Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario
	Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz		
	Análisis con datos desagregados		
	Generar estadísticas con enfoque de género		
	Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.		
	Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)		
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.		
Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad			
Merito e inclusión y diversidad			
Diálogo social			

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, 2024

 <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: 4	Fecha: 29/01/2025

4. Transformación Digital y Cibercultura: Impulsa la formación en herramientas de la industria 4.0 para modernizar la administración pública, promoviendo un cambio cultural y organizacional que transforme positivamente la producción de bienes, servicios y la relación entre el Estado y la ciudadanía.

Temáticas sugeridas

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Naturaleza y evolución de la tecnología Apropiación y uso de la tecnología Solución de problemas con tecnologías Tecnología y sociedad Big Data. Desarrollo de competencias digitales Cuarta Revolución Industrial Smart Cities Gobierno Digital Industria 4.0, y su relación con el Estado Perspectiva Internacional Nueva normalidad Normalidad vigente en el contexto del servidor público 4.0	SABER HACER	Automatización de procesos Minimización de costos Mejoramiento de la comunicación Ruptura de fronteras geográficas Maximización de la eficiencia Incrementos sustanciales en la productividad Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos Análisis de datos para territorios Seguridad digital Interoperabilidad Trabajo virtual Teletrabajo Automatización de procesos Analítica de Datos Programación en Python y R Manejo de tecnología Blockchain Razonamiento analítico Smart Cities v su relación con el Estado
	SABER SER		Comunicación y lenguaje tecnológico Creatividad Ética en el contexto digital y de manejo de datos Manejo del tiempo Pensamiento Sistémico Trabajo en equipo Cibercultura Seguridad digital y de la información Ética en la IA Adaptación al cambio Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, 2024

5. Habilidades y Competencias: Fortalece las competencias laborales del talento humano público mediante la gestión estratégica, diseño de empleos tipo y construcción de un catálogo de competencias. Esto busca optimizar los procesos estatales y aumentar el valor público desde el rol de los servidores.

Temáticas sugeridas

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 4

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

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
	Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
	Identidad nacional y del servicio público
	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales

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

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, 2024

6. Ética, Probidad e Identidad de lo Público: Garantiza un comportamiento ético en los servidores públicos, fundamentado en valores como honestidad y compromiso. La formación continua fomenta la transparencia, la legalidad y el uso responsable de los bienes públicos, alineándose con el Código de Integridad.

Temáticas sugeridas

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Pensamiento analítico
	Pensamiento crítico
	Comunicación digital
	Liderazgo en entornos digitales
	Creatividad e innovación
	Gestión documental
	Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Herramientas para la obtención de resultados
	Comunicación efectiva y asertiva
	Liderazgo efectivo
	Gestión del desarrollo de las personas
	Resolución de conflictos
	Gestión de procedimientos
	Gestión del Talento Humano por Competencias
	Gula referencial Iberoamericana de competencias
	Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
	Catálogo de competencias funcionales

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Aprendizaje continuo
	Orientación a resultados
	Orientación al usuario y a los ciudadanos
	Compromiso con la organización
	Trabajo en equipo
	Adaptación al cambio
	Resiliencia, Tolerancia
	Inteligencia emocional
	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, 2024

 <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: 4	Fecha: 29/01/2025

4. METODOLOGÍA

4.1 Diagnóstico de Necesidades

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación 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
- Caracterización de los servidores (as) públicos
- Informe de los resultados del PIC 2024
- Análisis de los resultados evaluación del desempeño y evaluación de la gestión vigencia 2024
- Circular externa 001 del 17 de enero de 2025, proferida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en la que se disponen los lineamientos de planeación estratégica del talento humano 2025.

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 2024.

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.

Lineamientos de la política de Talento Humano - MIPG

El DAFP los define como, un marco de referencia que le facilita a las entidades públicas dirigir y planear, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar y controlar la gestión institucional con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y garantices los derechos, resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio. Este sistema de gestión cuenta con 17 políticas:

1. Planeación institucional
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
3. Talento humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación ciudadana en la gestión pública

 <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: 4	Fecha: 29/01/2025

9. Racionalización de trámites
10. Gestión documental
11. Gobierno digital
12. Seguridad digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento y de la innovación
15. Control interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
17. Mejora normativa

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 20 de enero de 2025:

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 26 y los 67 años.

PERFIL DE LOS SERVIDORES ACTUALMENTE VINCULADOS

Son los servidores cuya vinculación se formaliza a través del acto de nombramiento de nombramiento y el acta de posesión. Su relación laboral se encuentra establecida por la ley o por los reglamentos existentes. 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.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 4

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.

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.

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 2025**, así como la **evaluación y encuesta de percepción del PIC 2024**, ambas diseñadas por el proceso de Talento

 <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: 4	Fecha: 29/01/2025

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 con un enfoque para los y las servidores de la planta de personal y otro enfoque para jefes de dependencias.**

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:

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.

 <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: 4	Fecha: 29/01/2025

- **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.

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.

 <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: 4	Fecha: 29/01/2025

4.1.6 Evaluación del PIC 2024 y Encuesta de percepción de actividades realizadas.

Se efectúa a través de una encuesta de percepción de la actividad, a todos los servidores quienes hicieron parte de la capacitación contratada en la 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?

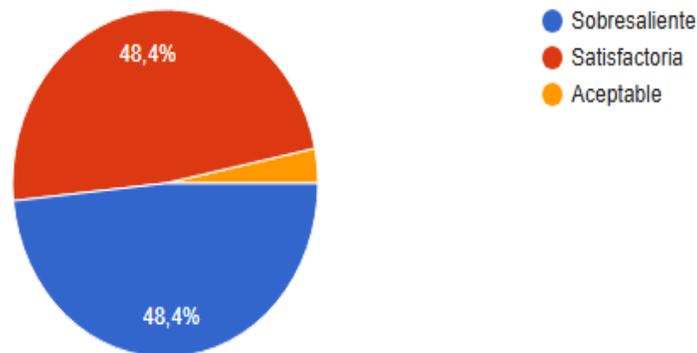
Organización de la información

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

La percepción frente al PIC 2024, se gestionó mediante una encuesta (anexo 1) realizada a los y las servidoras que participaron en el desarrollo de los cursos, charlas formativas y socializaciones ofrecidas en el plan, la pregunta principal fue:

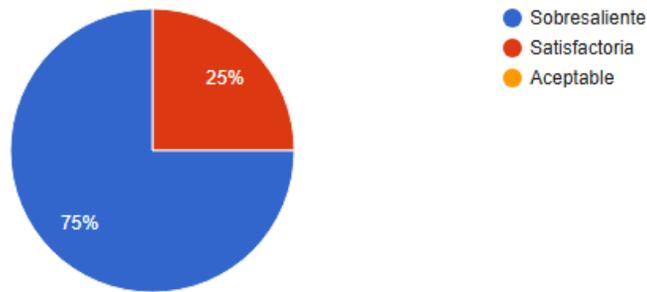
Cuál fue su percepción general sobre el Plan de Capacitación 2024? Incluyendo las charlas formativas realizadas por las áreas del IDT y las organizaciones y/o entidades externas.



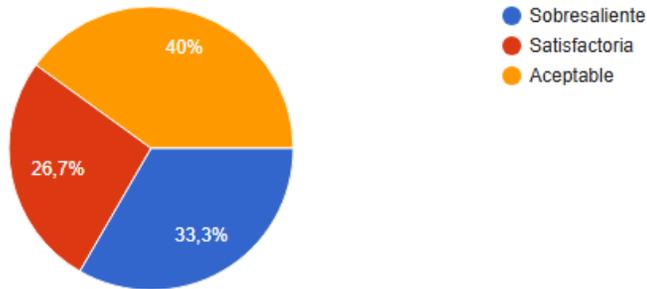
Como se observa en el gráfico, el 96.8% de las y los servidores señalaron una calificación sobresaliente o satisfactoria para las actividades desarrolladas a lo largo del año.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 4

En cuanto a las capacitaciones con recursos del presupuesto asignado a la entidad, que para la vigencia 2024 correspondió a \$36.400.000 pesos M/Cte., se contrató con la Universidad Nacional el curso de Gerencia y Gestión de Políticas Públicas, que obtuvo aprobación del 100% como se observa:



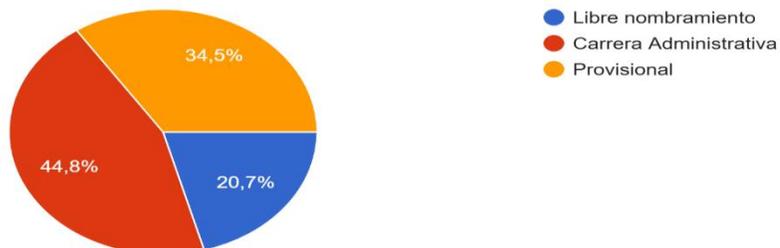
Para el curso de Liderazgo y Transformación Digital, los márgenes de aprobación estuvieron alrededor del 60%.



Resultado Encuesta de necesidades 2025 (anexo 2)

El formulario tuvo 29 respuestas de servidores de todas las áreas del IDT, con un porcentaje de participación por tipo de vinculación como se observa en el gráfico.

Cargo
29 respuestas

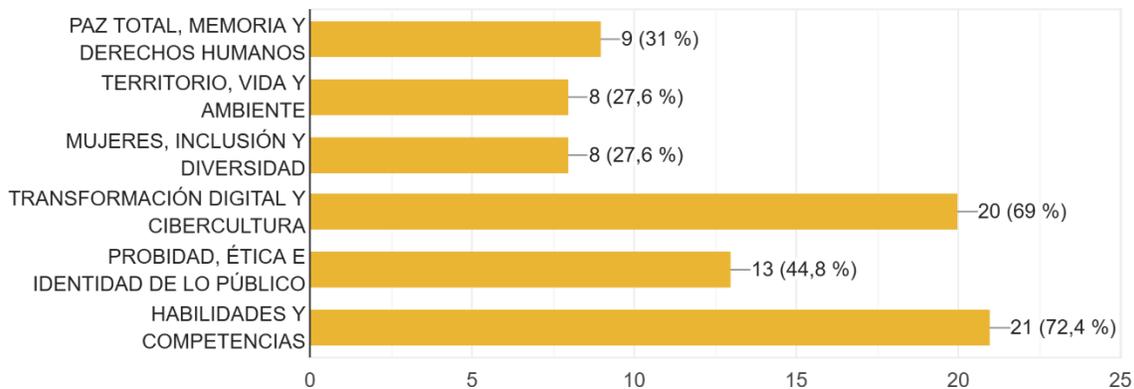


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 4

De acuerdo con el enfoque del Plan Nacional de Capacitación y la Política de Gestión Estratégica del Talento humano Distrital, se formularon las preguntas de necesidades basados en los 6 ejes temáticos dispuestos, encontrando estos resultados:

Cuales son los 3 Ejes Temáticos que considera, se deberían priorizar en el PIC 2025 del IDT?

29 respuestas



Se observa un interés particular por los ejes:

- Habilidades y Competencias 72,4%
- Transformación Digital y Cibercultura 69%
- Probidad, Ética e Identidad de lo Público 44,8%

En cuanto a las necesidades de Cursos o Capacitaciones, que le gustaría a las y los servidores se incluyeran en el PIC 2025, las respuestas fueron muy diversas, pero las mayores coincidencias se presentaron en los siguientes temas:

- Transformación Digital y cibercultura, 14 coincidencias.
- Inteligencia artificial, 9 coincidencias.
- Habilidades y competencias, 7 coincidencias.
- Resolución de conflictos, ambientes laborales, 7 coincidencias.

Para los directivos, las respuestas de las necesidades de capacitación que se deben priorizar en cada área para la vigencia 2025, fueron más focalizadas:

- Inteligencia Artificial y Ofimática.
- Políticas en materia de protección de datos personales y anticorrupción.
- Nuevas Normas Internacionales de Auditoría, Manejo de la Plataforma SECOP, Manejo del SISCO, Presupuesto Público.
- Elaboración de presentaciones y documentos efectivos.

 <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: 4	Fecha: 29/01/2025

A estas necesidades expresadas por la comunidad institucional, se sumará la amplia oferta de capacitación ofrecida por el DASCD en la plataforma Aula del Saber Distrital y del DAFP por medios de aliados como la ESAP y otros. Anexo al presente plan se encontrarán el Catálogo Eventos Virtuales ESAP 2025 y el Portafolio de Capacitación y Formación que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD (anexo 3), considerando las ocho (8) líneas de formación del Aula del Saber Distrital:

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

LÍNEA DE APRENDIZAJE	DEFINICIÓN	CANTIDAD DE CURSOS
Innovación Pública	Brindar herramientas y técnicas para lograr un acercamiento metodológico y conceptual de la innovación.	23
Competencias Comportamentales (aptitudes labores y socioemocionales)	Desarrollar competencias laborales y socioemocionales que contribuyan a la optimización de labores diarias	30
Competencias Funcionales (técnicas y administrativas)	Fortalecer las competencias de las y los servidores públicos en la gestión de asuntos de la gestión transversal de la administración pública	20
Competencias Digitales	Fortalecer las competencias digitales en los servidores y las servidoras públicas.	34
Formación para Jefes de Talento Humano	Propender por el desarrollo de habilidades gerenciales y estratégicas para la gestión del talento Humano de las entidades.	14
Seguridad y Salud en el Trabajo	Conocer los diferentes instrumentos para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo	7
Formación por Alianzas	Permite que a través de alianzas estratégicas con otras entidades se amplíe la oferta educativa de capacitación para el trabajo.	3
Formación integral	Fortalecer ámbitos personales y laborales en el ejercicio de funciones públicas	4
Total		135

Fuente: DASCD, 2025

 <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: 4	Fecha: 29/01/2025

4.3. Ejes temáticos (Líneas programáticas) que enmarcan los temas de aprendizaje 2025.

De acuerdo con lo anterior, para el año 2025 y luego de debate en sesión de la comisión de personal, del día 27 de enero del presente, ente con obligaciones normativas relacionadas con propuesta y seguimiento al PIC, se formuló que, en línea con el Plan Nacional de Capacitación PNC y de acuerdo con disponibilidad presupuestal, se aborden temas en los ejes temáticos prioritariamente:

- Habilidades y competencias
- Ética, probidad e identidad de lo público
- Transformación digital y cibercultura.

El **Programa de Inducción 2025**, compuesto por sesiones de **Charlas Formativas** propuestas por las áreas de la entidad a lo largo de la vigencia, un **Site** con la información propia de la entidad para los servidores que se vinculan con la entidad, donde presentan una inducción apropiada y que 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, la misión, visión y objetivos institucionales, creando sentido de pertenencia hacia el IDT, adicionalmente, una jornada presencial de **Inducción y Re inducción**, para servidores y colaboradores de la entidad con un temario que abarca todos los procesos de la entidad y sus participantes:

- **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.

 <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: 4	Fecha: 29/01/2025

Otros temas: (Con apoyo en oferta del DASCD)

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

Enmarcado en la preparación para el servicio público, como elemento esencial de la gestión pública, la Circular Externa 001 de 2025 del DASCD expresa *“En todo caso, debe recordarse que resulta de obligatoria realización para los y las servidoras distritales, el **Curso de Ingreso al Servicio Público**, mismo que constituye un esfuerzo conjunto de la administración distrital en el que participaron diferentes entidades y organismos para generar un “curso de inducción” con el propósito de facilitar la labor inicial del servidor público que se desarrolla en la modalidad virtual y está estructurado en catorce módulos con contenidos de actualización normativa y conceptos de la gestión administrativa”*.

Dicho curso virtual, se encuentra en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional PAO, disponible de manera permanente y con una intensidad horaria de 48 horas, que cuenta con un plan curricular que da la bienvenida al servidor público que ingresa al Distrito.

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 DASCD, tiene tanto portafolio gratuito, como descuentos a través de alianzas con el sector privado.

 <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: 4	Fecha: 29/01/2025

5. EJECUCIÓN

5.1 Presupuesto

El presupuesto definido para el PIC 2025 corresponde a **CUARENTA Y UN MILLONES DOSCIENTOS NOVENTA Y DOS PESOS (\$41.292.000)**.

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 27 de enero de 2025, se propuso abordar con y sin erogación, de acuerdo con disponibilidad presupuestal, ejes temáticos, 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 2025 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.

 <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: 4	Fecha: 29/01/2025

6.3 Indicadores

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Eficacia: Se refiere al grado de resultados alcanzados frente a los recursos utilizados	% de actividades realizadas/actividades propuestas (Ejecución plan institucional de capacitación) .	Medir el nivel de cumplimiento de la programación de actividades de formación de la vigencia, establecidas en el PIC, propuesto de acuerdo con los requerimientos de capacitación grupales e individuales identificados	$(NCR/TCP)*100$ Donde NCR equivale al número de capacitaciones 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 2025 se organizará, consolidará, publicará y socializará 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 2025

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.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

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.
- 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.