

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2022

Aprobó: Líder de proceso	Aprobó: Jefe Oficina Asesora Planeación
Edwin Oswaldo Peña Roa	Gloria Verónica Zambrano Ocampo

 <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: 1	Fecha: 28/01/2022

TABLA DE CONTENIDO

1. Justificación
2. Objetivos
 - 2.1. Objetivo Estratégico
 - 2.2. Objetivos de Gestión
3. Marco Legal
 - 3.1. Principios Rectores
 - 3.2. Normas que regula la capacitación
4. Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos
 - 4.1. Marco Conceptual
 - 4.2. Enfoque Pedagógico
 - 4.3. Glosario
5. Metodología
 - 5.1. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional
 - 5.1.1. Caracterización de la Población
 - 5.1.2. Metodología
 - 5.1.3. Instrumento de Recolección de datos
 - 5.1.4. Técnicas y Herramientas Usadas
 - 5.1.5. Insumos Utilizados
 - 5.1.6. Evaluación del PIC 2021
 - 5.2. Análisis de Resultados
 - 5.2.1. ¿Cómo se procesará la Información?
 - 5.2.2. Principales Resultados Obtenidos y propuesta general
 - 5.3. Líneas programáticas (Ejes temáticos) que enmarcan los temas de aprendizaje 2022.**
6. Ejecución
 - 6.1. Presupuesto
 - 6.2. Plan de Acción
7. Seguimiento y Evaluación
 - 7.1. Participación de la Comisión de Personal
 - 7.2. Aprobación PIC
 - 7.3. Indicadores
 - 7.4. Mecanismos de Socialización del PIC y del Plan de Acción
 - 7.5. Evaluación del PIC 2022
 - 7.5.1. Metodología de la Evaluación
8. Anexo 1 – TH-F38 PIC 2022 - Programación de inducción y reinducción - charlas formativas
 Anexo 2. Presentación en power point - resultado de encuestas de necesidades.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

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

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

En tal sentido, se propone el presente Plan de Capacitación Institucional 2022 desde el proceso de Talento Humano para apropiar los fundamentos de la gestión pública en esta entidad.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

1. OBJETIVOS

Objetivos Estratégicos¹

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

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

Objetivos de Gestión

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

¹ Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implementacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

2. MARCO LEGAL

3.1 Principios Rectores²

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.

3.2 Normas que regulan la capacitación

² Decreto 1567 de 1998. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

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*.³

<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*”.

“(...) 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*

³ Artículo 11, Decreto Ley 1567 de 1998

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

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: 1	Fecha: 28/01/2022

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

 <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: 1</p>	<p>Fecha: 28/01/2022</p>

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>

Estado de Emergencia

Mediante la Resolución 738 de 2021 el Gobierno nacional extendió la emergencia sanitaria hasta el 31 de agosto de 2021. Mediante el Decreto nacional 1615 de 2021 “Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público” se estableció la exigencia del Carné de Vacunación así: “Las entidades territoriales deberán adicionar a los protocolos de bioseguridad vigentes, la presentación obligatoria del carné de vacunación contra el Covid-19 o certificado digital de vacunación disponible en el link: mivacuna.sispro.gov.co, en el que se evidencie, como mínimo, el inicio del esquema de vacunación, como requisito de ingreso a: (i) eventos presenciales de carácter público o privado que impliquen asistencia masiva y, (ii) bares, gastrobares, restaurantes, cines, discotecas, lugares de baile, conciertos, casinos, bingos y actividades de ocio, así como escenarios deportivos, parques de diversiones y temáticos, museos, y ferias.

Mediante la Circular 003 del 12 de enero de 2022 el Ministerio de Trabajo estableció la obligatoriedad del esquema de vacunación para los trabajadores de establecimientos abiertos al público, quienes deberán vacunarse y presentar el carné a sus empleadores, en concordancia con lo señalado en el Decreto 1615 de 2021.

 <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: 1	Fecha: 28/01/2022

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

4.1 Marco Conceptual

Formación basada en competencias.

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

Dimensiones

Dimensión Ser

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

Dimensión Saber

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

Dimensión Hacer

Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Adicionalmente se soporta en:

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.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

Profesionalización del empleo público:

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

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

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

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

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

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

- 1. Desarrollo Personal:** Busca fomentar y fortalecer competencias que faciliten el buen desempeño de los empleados en las diferentes situaciones de la vida laboral y personal.
- 2. Desarrollo Institucional:** Pretende impulsar la apropiación de la cultura colectiva, el manejo de políticas, metodologías e instrumentos que fortalecen las habilidades organizacionales.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

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.

4.2 Enfoque Pedagógico

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

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

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

Se considera que los servidores y servidoras son: "agentes activos que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje... pues -en nuestros programas de aprendizaje- construyen su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo a sus conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integrar el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes (p. 30. UNESCO, 2004"

Los conocimientos previos de los servidores son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje. Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos. Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades. Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral

La educación basada en situaciones a resolver:

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

 <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: 1	Fecha: 28/01/2022

Aprendizaje en Equipo:

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

Valoración de los Aprendizajes:

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

4.3 Glosario⁴

Aprendizaje:(ver marco conceptual)

Aprendizaje organizacional: “el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento” (p. 54) (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017).

Capacitación: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (p. 54) (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4; en: DAFP, 2017).

Cognitivismo: teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (p. 54) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017).

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

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

Competencias laborales: las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo (p. 54)

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

Constructivismo: teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (p. 55) (Ertmer y Newby, 1993; en: DAFP, 2017).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (p. 55) (Reza, 2006; en: DAFP, 2017).

Diseño instruccional (ID): es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (p. 55) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017).

Entrenamiento: en el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (p. 55)

Formación: en los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual (p. 55).

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

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (p. 56) (Gobierno de Colombia, 2017; en: DAFP).

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

Sistema Nacional de Capacitación: de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (p. 56) (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4; en: DAFP, 2017).

Valor público: es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312. (p. 56).

4. METODOLOGÍA

5.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

Con base en lo establecido en la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, el Plan Institucional de Capacitación— PIC 2022 del Instituto Distrital de Turismo – IDT, se diseñó de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCOD, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y su ejecución se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales en cuanto a capacitación se refiere; para ello, se desarrolló **un diagnóstico de necesidades de aprendizaje individual y colectivo**, a partir del análisis de los siguientes insumos:

- Plataforma y planeación estratégica de la Entidad
- Inventario del conocimiento

 <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: 1	Fecha: 28/01/2022

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

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tuvo en cuenta los requerimientos planteados por los empleados de la entidad, el resultado de la evaluación y de la percepción del Plan de Capacitación 2021, así como el inventario del conocimiento, este último como nuevo insumo importante.

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

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

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

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1

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.

5.1.1 Caracterización de la Población.

La planta de personal del Instituto Distrital de Turismo – IDT se compone y se distribuye de la siguiente manera:

PLANTA PERMANENTE DE CARGOS	
CARRERA ADMINISTRATIVA	32
LIBRE NOMBRAMIENTO	12
PERIODO FIJO	1
PERIODO INSTITUCIONAL	0
TEMPORAL O TRANSITORIO	0
TOTAL	45

NIVELES JERÁRQUICOS		TIPO		PROPORCIÓN
DIRECTIVO	5	MISIONAL	22	40%
ASESOR	6	APOYO	23	60%
PROFESIONAL	27	TOTAL	45	100%
TÉCNICO	2			
ASISTENCIAL	5			
TOTAL	45			

CARGOS	OCUPADOS	VAC. DEFINITIVA	VAC. TEMPORAL
DIRECTIVO	5	0	1
ASESOR	6	0	0
PROFESIONAL	27	1 * El otro empleo denominado Profesional Especializado Código 22 Grado 04 será provisto e periodo de prueba a partir del 8 de febrero de 2022.	0
TÉCNICO	2	0	1
ASISTENCIAL	5	0	1
TOTAL	45		

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1

SEGÚN FORMA VINCULACIÓN	
CARRERA ADMINISTRATIVA	30
EN PERIODO DE PRUEBA EN ASCENSO	0
EN PERIODO DE PRUEBA	0
EN ENCARGO	3 * 2 de Carrera más el de Libre del Asesor de Control Interno
EN PROVISIONALIDAD	1
NOMBRAMIENTO ORDINARIO	12
EN PERIODO INSTITUCIONAL	1 * Aún no posesionada la titular nombrada
EN COMISIÓN EN EMPLEO DE L.N.R	0
EN CARÁCTER TEMPORAL	0
VACANTE DEFINITIVA	1
VACANTE TEMPORAL	2

- Las edades de los empleados de la planta de personal oscilan entre los 28 y los 59 años.

PERFIL DE LOS SERVIDORES ACTUALMENTE VINCULADOS

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	PROCESO	CARGO	Títulos y Postgrados	EDAD
1	AGUDELO HERNANDEZ CLAUDIA DEL TRANSITO	COMUNICACIONES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Comunicadora Social con Esp en gestión local	60
2	ALMEIDA VALLE GERMÁN ANDRÉS	DIRECCION GENERAL	ASESOR	Abogado y Politólogo	41
3	AMAYA PAEZ ALBERTO ANTONIO	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Comunicador Social con Esp en Comunicación Estratégica y Esp en Periodismo Digital	49
4	ANGEL PARRA LUZ AIDA	SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y MERCADEO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (E)	Ingeniera Industrial con Esp en Gerencia Ambiental	42

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	PROCESO	CARGO	Títulos y Postgrados	EDAD
5	ARBELÁEZ CÁRDENAS VERÓNICA HELENA	SUBDIRECCION DE GESTIÓN DE DESTINO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Ciencias Políticas con Esp en Ética y Pedagogía de valores; Maestría en Responsabilidad social.	50
6	ARLANT COBO GLENDA PAOLA	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	JEFE DE OFICINA	Abogada con esp. en Derecho Tributario	43
7	BENÍTEZ DÍAZ CAMILA ANDREA	SUBDIRECCION DE GESTIÓN DE DESTINO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Administrador Ambiental	29
8	BORDA CHOCONTA MARÍA JUDITH	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Contadora Pública con Esp en Revisión fiscal	56
9	CARMONA ECHEVERRY LILIANA	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL DESTINO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Administradora de Hotelería y Turismo con Maestría en Relaciones Internacionales	59
10	CARRANZA GARCÍA DIANA MARCELA	SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y MERCADEO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Publicista; Psicóloga con Esp en Gerencia de Mercadeo	38
11	CARVAJAL CARRILLO DUMAR ERNESTO	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Contador público con Esp en Revisaría Fiscal y Control de Gestión; Gestión y Auditoría Tributaria; y Finanzas Pública	55
12	CIFUENTES ALVÍRA CLAUDIA PATRICIA	OFICINA ASESORA JURIDICA	JEFE OFICINA ASESORA	Abogada con Esp en Derecho público, Ciencias y Sociología Políticas	49

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	PROCESO	CARGO	Títulos y Postgrados	EDAD
13	CLAVIJO RANGEL ANDRÉS ORLANDO	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL DESTINO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	Politólogo con Esp en Opinión Pública y Mercadeo Político	38
14	DIAZ AMEZQUITA SORAIDA LUCIA	DIRECCION GENERAL	SECRETARIA EJECUTIVA	Secretariado Bilingüe	53
15	ECHAVARRIA REINA NATALIA ANDREA	SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y MERCADEO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Administradora de Empresas con Esp en Mercadeo	37
16	FAJARDO MARIÑO KAROL	DIRECCION GENERAL	DIRECTORA GENERAL	Administradora de Empresas Turísticas y Hoteleras con Maestría en Gerencia y práctica del desarrollo y Especialista en Gobierno Gerencia y asuntos públicos	43
17	GALINDO CHARRIS CATALINA BEATRÍZ	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Administradora de Empresas con Esp en Finanzas	50
18	GUARÍN CORTÉS RENÉ	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Ingeniero de Sistemas con Esp en Auditoría de Sistemas	58
19	HEREDIA ORJUELA WILLIAM	SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y MERCADEO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Administrador de Empresas Turísticas y Hoteleras con Maestría en Gerencia de la innovación empresarial	42

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	PROCESO	CARGO	Títulos y Postgrados	EDAD
20	HERNÁNDEZ HERRERA NELCY ESPERANZA	SUBDIRECCION DE GESTIÓN DE DESTINO	SECRETARIA EJECUTIVA	Administradora de Empresas. Técnico profesional en Diseño Gráfico y en Secretariado	51
21	HERRERA GARCÍA CÉSAR AUGUSTO	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Contador público	52
22	LAGOS DUARTE DAMARIS	OFICINA ASESORA JURIDICA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Abogada con Esp en Derecho del Trabajo y Esp en derecho de Médico	35
23	LAMAR MONTOYA JUAN JOSÉ	SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y MERCADEO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	Economista con Esp Mercadeo y Maestría en Economía del Turismo y medio ambiente	39
24	MARTÍNEZ ERIN KRISTEL	SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y MERCADEO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Administradora Pública con Esp en Psicología del consumidor, Gerencia de Mercadeo y Maestría en Psicología del consumidor	39
25	MONTOYA CASTAÑO GERMAN ALBERTO	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Administrador de Empresas con Esp en Gestión Pública y Formulación y Evaluación de Proyectos	45
26	NOVA GONZÁLEZ LINA CONSUELO	SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y MERCADEO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Ingeniera de Mercados con Esp en Gerencia Comercial y Mercadeo y con	31

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	PROCESO	CARGO	Títulos y Postgrados	EDAD
				Maestría en Marketing y Publicidad Digital	
27	OSPINA CRUZ JOHANNA MARCELA	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Tecnología en gestión administrativa; técnica profesional en procesos administrativos	33
28	OSPINA TORRES MAURICIO JAVIER	OBSERVATORIO DE TURISMO	ASESOR	Ciencia Política con esp. En Alta Gerencia	43
29	PEÑA DURÁN JENNY	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Administradora de Empresas	51
30	PEÑA ROA EDWIN OSWALDO	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	SUBDIRECTOR TÉCNICO	Profesional en Gobierno y Relaciones Internacionales, con Esp en Gestión de Desarrollo. Maestría en Gestión de Proyectos	39
31	PEÑUELA ARIAS SANDRA PATRICIA	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Economista con Esp en Negocios internacionales y Esp en Gestión Ambiental Urbana	47
32	PINZÓN ANGELA MARÍA	COMUNICACIONES	ASESOR	Comunicadora Social Periodista	43

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
	Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	PROCESO	CARGO	Títulos y Postgrados	EDAD
33	PULIDO VARGAS JIMMY ALEJANDRO	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL DESTINO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Ingeniero Geodesta con Esp en Gerencia de Proyectos.	45
34	RAMÍREZ ORÓZCO JORGE DANIEL	DIRECCION GENERAL	CONDUCTOR	Bachiller	43
35	RÍOS SARMIENTO DIANA PAOLA	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL DESTINO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Administrador de Empresas Turísticas y Hoteleras con Maestría en Educación, y Especialización en Docencia Universitaria	32
36	ROMERO MUÑOZ YENNY ROCÍO	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Profesional en Finanzas con Esp. En Finanzas Públicas	34
37	SARACHE SUÁREZ EDISON	SUBDIRECCION DE GESTIÓN DE DESTINO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Ingeniero Catastral con Esp en Gerencia de Recursos Naturales y Magister en Geografía	50
38	SUAREZ PALACIOS LUIS ARTURO	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL DESTINO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Administrador de Empresas, con Esp en Gerencia Informatica; Magister en Dirección y Administración de Empresas	60
39	TOVAR SILVA YOLANDA	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Psicóloga	49

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	PROCESO	CARGO	Títulos y Postgrados	EDAD
40	TRIANA LUGO CLAUDIA ALEXANDRA	OFICINA ASESORA JURIDICA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Abogada, con Esp en Derecho Urbanístico	39
41	VARGAS MEDINA DIEGO MANUEL	DIRECCION GENERAL	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Administrador de Empresas con Esp en Alta Gerencia	41
42	WALTEROS ÁVILA ZULMA XIMENA	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Contadora pública con Esp en Gestión pública	45
43	ZAMBRANO OCAMPO GLORIA VERÓNICA	JEFE DE OFICINA ASESORA	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	Ingeniero Industrial con Esp en Gestión de Productividad y Calidad y Esp en Gestión y Desarrollo Administrativo	51

Nota: Tanto la caracterización del empleo como el manual de funciones y requisitos del mismo, se establecen en la Resolución del IDT Nro.265 del 27 de diciembre de 2019 y su respectivo anexo.

5.1.2 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.

5.1.3 Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento para la recolección de datos utilizado es la **encuesta de necesidades 2022**, así como la **evaluación y encuesta de percepción del PIC 2021**, ambas diseñadas por el proceso de Talento Humano, así como el resultado de las evaluaciones del desempeño, y de los Acuerdos de Gestión.

5.1.4 Técnicas y Herramientas Utilizadas

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

 <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: 1	Fecha: 28/01/2022

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

5.1.5 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

1. 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.
2. Generar condiciones para el disfrute de la experiencia de visita, por parte de turistas nacionales e internacionales.

PERSPECTIVA DE PROCESOS

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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

9. 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.

 <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: 1	Fecha: 28/01/2022

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

5.1.6 Evaluación del PIC 2022 y Encuesta de percepción de actividades realizadas.

Se efectuará a través de una evaluación de conocimientos, así como una encuesta de percepción de la actividad, a todos los servidores quienes hicieron parte de la capacitación contratada en la vigencia 2022, 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.

5.2 Análisis de Resultados

5.2.1 ¿Cómo se procesará la información?

Organización de la información

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

5.2.2 Principales Resultados Obtenidos y Propuesta general

Resultado Encuesta de necesidades 2022 (Anexo 2)

El formulario tuvo 18 respuestas de servidores de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, y 5 respuestas de personal del nivel Directivo y Asesor; su tabulación se hace agrupando por necesidades de cada una de las áreas del IDT:

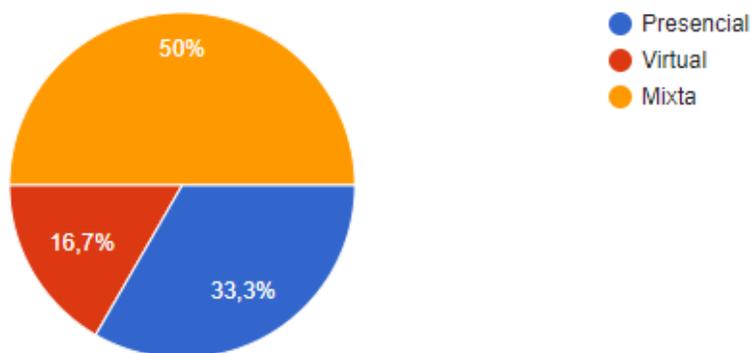
1. ¿Cuál es la necesidad de capacitación más importante en su dependencia o en su rol?
 - City marketing, marketing digital, Mercadeo relacional, liderazgo, trabajo en equipo
 - Estructuración de estudios previos para los procesos contractuales, Prevención del daño antijurídico y responsabilidad pública
 - Técnicas de trabajo en equipo, (Liderazgo, comunicación asertiva, optimización del tiempo, manejo del tiempo laboral, reuniones eficientes, planes de acción).
 - Excel avanzado - manejo de finanzas (2 respuestas)
 - Diseño de Producto Turístico, porque es la esencia del Área de Producto, Innovación turística

 <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: 1	Fecha: 28/01/2022

- Planeación estratégica (indicadores), Metodologías Ágiles para la gestión de proyectos y Generalidades de estructura en el IDT del Sistema de Gestión de Calidad

2. ¿Qué tipo de capacitación prefiere?

18 respuestas



3. ¿Qué otro tema considera importante para desarrollar en el 2022?

- Sistemas, para el desarrollo óptimo del trabajo que desarrollo dados los avances tecnológicos. y capacitaciones en herramientas informáticas de actualidad.
- Psicología positiva, trabajo en equipo, clima organizacional y relaciones interpersonales Cambio de MindSet para la apertura al cambio
- Charla a los directivos de la importancia y la nueva ley de desconexión laboral
- Derechos de Autor en publicaciones audiovisuales
- Normatividad en Turismo, ordenamiento territorial, turismo sostenible y recorridos presenciales por los distintos atractivos turísticos de la ciudad y la región centro
- Afianzar los conocimientos de Gobierno Abierto
- Manejo de redes sociales.

4. ¿De acuerdo a las capacitaciones de 2021, cuál considera usted que fue el tema de conocimiento que usted fortaleció en mayor medida?

- Marketing digital
- En temas de salud ocupacional.
- Situaciones administrativas

 <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: 1	Fecha: 28/01/2022

- Abastecimiento estratégico
- Contratación
- Derechos de Autor
- Bienestar
- Los lineamientos emitidos por MIPG.
- Excel
- Cómo gestionar un destino turístico inteligente.

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

- Presentaciones efectivas - Diseño y oratoria
- Estructuración de procesos contractuales y Manejo del SECOP II
- City Marketing
- Salud ocupacional.
- Diagnóstico de nuevos productos turísticos

5.3. Líneas programáticas (Ejes temáticos) que enmarcan los temas de aprendizaje 2022.

De acuerdo con lo anterior, para el año 2022 y luego de debate en sesión de la comisión de personal, del día 26 de enero de 2022, ente con obligaciones normativas sobre sus propuestas y seguimiento al PIC institucional, se propuso abordar con y sin erogación, de acuerdo con disponibilidad presupuestal, las siguientes líneas:

- **LÍNEA ESTRATÉGICA**, con temas como, Planeación y gestión de proyectos.
- **LÍNEA INSTITUCIONAL**, Innovación, turismo inteligente, producto turístico, segmento MICE.
- **LÍNEA OFIMÁTICA**, Excel, Word, drive.
- **LÍNEA EMOCIONAL**, Habilidades blandas, comunicación asertiva, liderazgo, trabajo en equipo.

Estas líneas, de acuerdo con el propósito se ejecutarán así:

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

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

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

La inducción se realizará de la siguiente manera:

Curso Virtual "Ingreso al Servicio Público, Inducción y Reinducción" - Plataforma de Aprendizaje Organizacional PAO. Curso virtual desarrollado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD disponible de manera permanente, con una intensidad horaria de 48 horas, que cuenta con un plan curricular que da la bienvenida al servidor público que ingresa al Distrito.

Para la inscripción, el proceso de Talento Humano enviará correo al DASCD para la creación del servidor en el sistema, posteriormente llegará correo al servidor indicando link de acceso, usuario y contraseña.

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

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

N°	Módulo	Subtemas
1.	El Estado	Concepto de Estado y Estado Social de Derecho, Fines del Estado Estructura del Estado colombiano y Funciones del Estado.
2.	Organización del Distrito	Alcalde Mayor, Sectores Distritales, Organismos de control y vigilancia, y Concejo de Bogotá.
3.	Identidad Bogotá	Sobre Bogotá, Sentido del servidor público distrital, Infraestructura cultural, Festividades emblemáticas.
4.	Política Pública	Definición de política pública, Clasificación de las políticas públicas en el Distrito, Enfoques y Retos para los servidores públicos derivados de las políticas públicas.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

N°	Módulo	Subtemas
5.	Alineación Estratégica	Instrumentos de planeación (Qué son) y ¿cuál es su relación? , ¿Qué es un programa, un proyecto? ¿Para qué sirven?, Conozca el plan de desarrollo distrital y sus apuestas, Proyecciones de la ciudad enmarcados en el Plan de Desarrollo.
6.	Empleo Público	¿Qué es un empleo público?, ¿Quiénes son servidores públicos? Tipos de empleo público, Clases de nombramientos, Niveles jerárquicos de los empleos, Del ascenso y permanencia en empleos de carrera, Gestión del rendimiento y Situaciones administrativas.
7.	Deberes y Derechos y Prohibiciones del Servidor Público.	Marco legal de los regímenes a los que están sujetos los servidores públicos, Derechos del servidor público, Deberes del servidor público, Prohibiciones del servidor público, Inhabilidades, Conflicto de intereses y Relación de los servidores públicos con las políticas nacionales de transparencia y anticorrupción.
8.	Sistema Integrado de Gestión	¿Por qué surgen los grupos?, Herramientas de gestión: qué son y para qué sirven, Teoría de sistemas, Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), Modelo de operación, Enfoque basado en los usuarios y partes interesadas y Principios del sistema integrado de gestión distrital.
9.	SIDEAP	Definición del SIDEAP, uso del SIDEAP, Administración del SIDEAP, Obligatoriedad de registro de datos en el SIDEAP, Información solicitada, acceso al SIDEAP, Periodicidad de actualización de datos en el SIDEAP, Manuales y formatos.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

N°	Módulo	Subtemas
10.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	Generalidades del DASCD, Portafolio de Servicios, ¿Cómo acceder a los Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital?

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

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

• **Sistema institucional**

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

• **Misional:**

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

• **Planeación:**

Gestión ambiental
 Sistema Integrado de Gestión

• **Administración documental:**

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

• **Procesos jurídicos**

Contratación estatal.
 Estudios Previos.

Otros temas: (Con apoyo en oferta del DASCD)

• Gobernanza para la paz

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

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

Re-inducción

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

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

Oferta de otras entidades

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

Entrenamiento en el puesto de trabajo

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

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

 <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: 1	Fecha: 28/01/2022

5. EJECUCIÓN

6.1 Presupuesto

El presupuesto definido para el PIC 2022 corresponde a **VEINTE MILLONES DE PESOS (\$20.000.000)**.

6.2 Plan de acción - inducción

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

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1. Participación Comisión de Personal

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

De esta forma y como se indicó anteriormente, luego de debate en sesión de la comisión de personal, del día 26 de enero de 2022, se propuso abordar con y sin erogación, de acuerdo con disponibilidad presupuestal, las líneas programáticas, cuya decisión final, en cuanto a las actividades con erogación y a contratar, serán definidas por la Dirección General.

7.2. Aprobación PIC

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2022 se avala en el Comité de Gestión 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.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

7.3 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 equivales al número de capacitaciones realizadas; y TCP a total de capacitaciones programadas.

7.4. 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 2022 se organizará, consolidará, publicará y socializará una cartilla con toda la oferta institucional pública, mixta, de organizaciones y privada, donde los servidores puedan conocerla y complementar su formación mediante el acceso a estas alternativas gratuitas, con descuentos o facilidades para los servidores y colaboradores del IDT.

7.5. Evaluación del PIC 2022

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.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR02	Plan Institucional de Capacitación	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

7.5.1 Metodología de la Evaluación

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

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

- El aprendizaje de cada servidor debe medirse de tal manera que pueda determinar resultados cuantitativos.
- Se evaluará antes de la capacitación, el nivel de conocimiento por parte de los aprendices.
- 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 a los líderes de procesos, jefes de los servidores asistentes a los programas de capacitación, esto para medir la evolución en el desempeño del empleado. Así mismo se medirá la percepción a los asistentes sobre la calidad, pertinencia y contenidos.

Proyectó: Alberto Amaya Páez, Profesional Universitario, Subdirección de Gestión Corporativa

Revisó: Edwin Peña Roa, Subdirector de Gestión Corporativa