 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 4
		Página 1 de 18


# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

## PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**29 DE ENERO DE 2026**


(Mediante Acta No. 2 del 29/01/2026 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño con radicado No. 20261700090893)

**DIRECCIÓN GESTIÓN CORPORATIVA Y RELACIÓN CON EL CIUDADANO**  
**GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 29/01/2026
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Versión: 4
		Página 2 de 18

**Tabla de contenido**

1	Introducción	3
2	Alineación Estratégica	3
2.1	Misión	3
2.2	Visión	3
2.3	Objetivo estratégico asociado al proceso de Gestión del Talento Humano	4
3	Diagnóstico	4
3.1	Ficha Técnica	4 - 5
3.2	Respuesta Encuesta Diagnóstico Funcionarios (as)	5 - 8
3.3	Respuesta Encuesta Diagnóstico Directivos (as), Jefes (as) y Coordinadores	9 - 10
3.4	Otros insumos PIC	10
4	Objetivo General	10
5	Objetivos Específicos	11
6	Vigencia	11
7	Beneficiarios	11
8	Responsables	11
9	Definiciones	12 - 13
10	Líneas de Acción	13
10.1	Ejes Temáticos	13
10.2	Acciones	14
10.3	Presupuesto	14
11	Seguimiento	14 - 15
12	Instancia que aprueba	15
13	Anexos	15
14	Control de cambios	15 - 16
15	Responsables de elaboración, revisión y aprobación	16 - 17

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 4
		Página 3 de 18

## 1. Introducción

La Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte busca con el desarrollo de eventos formativos, consolidar y desarrollar las competencias de los servidores y las servidoras, contribuyendo a una mejor gestión y al logro de los objetivos estratégicos de la entidad, acorde con los lineamientos de la Función Pública, indicados en la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación 2023 - 2030.


## 2. Alineación Estratégica

### 2.1 Misión

Liderar la formulación e implementación concertada de políticas públicas en arte, cultura, patrimonio, recreación y deporte, así como la transformación y sostenibilidad cultural y deportiva de la ciudad, garantizando los derechos culturales, reconociendo a los habitantes de Bogotá como creadores, agentes de cambio y el centro de todas nuestras acciones en la construcción de una ciudad creadora, cuidadora, consciente e incluyente.

### 2.2 Visión

En el 2030, la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte será reconocida como líder en la transformación cultural de la ciudad, con capacidad de adaptación a las dinámicas de la ciudad, la democracia cultural, la inclusión de la dimensión recreo-deportiva y cultural, consolidando la internacionalización cultural y deportiva con la participación de creadores y gestores del sector, donde la cultura, el arte, el patrimonio, la recreación y el deporte seguirán siendo fundamentales en la calidad de vida de los habitantes de Bogotá, forjando una ciudad más consciente, incluyente y cuidadora.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 4
		Página 4 de 18

### 2.3 Objetivo estratégico asociado al proceso de Gestión del Talento Humano:

Objetivo Estratégico 3. Generar una cultura inteligente institucional y sectorial, centrada en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y, la mejora continua de saberes, conocimientos y habilidades del talento humano de las entidades, para comprender las necesidades de la ciudadanía, adaptándose a las transformaciones de la sociedad para la toma de decisiones informadas, creativas e innovadoras.

### 3. Diagnóstico


Capacitar pasa a ser una prioridad, ya que el desarrollo del talento humano de la entidad, es fundamental para mejorar y consolidar la eficiencia y eficacia de los procesos internos y el fortalecimiento de una cultura organizacional con foco al mejoramiento continuo, evitando errores y reprocesos, pero sobre todo fortaleciendo el compromiso con las labores que se ejecutan.

Con el fin de identificar las necesidades de capacitación de la entidad se realizaron encuestas diagnóstico de necesidades, aplicadas entre el 12 al 26 de noviembre de 2025, para la construcción del Plan Institucional de Capacitación.

#### 3.1 Ficha técnica

Se aplicó una encuesta - diagnóstico de necesidades a los servidores y las servidoras de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte para identificar las necesidades de capacitación para la vigencia 2026, con las siguientes características y resultados:

- **Metodología:** Formulario Google Drive
- **No. de encuestas diligenciadas:** 102
- **Nivel:**
  - Directivo: 7 (6,9%)
  - Asesor: 4 (3,9%)

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 4
		Página 5 de 18

- Profesional: 68 (66,7%)
- Técnico: 1 (1%)
- Asistencial: 22 (21,6%)

Se aplicó a los (as) Directivos (as), Jefes (as) y Coordinadores, una encuesta - diagnóstico, para verificar los temas generales de capacitación que requieren las áreas que lideran para el desarrollo de la gestión y para identificar los contenidos que debe conocer la comunidad institucional referentes a los procesos que coordinan:

- **Metodología:** Formulario Google Drive
- **No. de encuestas diligenciadas:** 24
- **Nivel:**
  - Directivo: 18 (75%)
  - Asesor: 4 (16,7%)
  - Profesional: 2 (8,3%) - Coordinadores (as)


A continuación, se presentan los resultados obtenidos en las encuestas de satisfacción, según las preguntas realizadas en la encuesta diagnóstico, basadas en la “Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC / Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 / Función Pública”.

### 3.2 Respuestas encuesta - Diagnóstico Funcionarios (as)

Imagen No. 1. Resultado Eje 1



Fuente: Propia

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 29/01/2026
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Versión: 4
		Página 6 de 18

Fuente: Elaboración propia SCRD

Teniendo en cuenta que con el desarrollo de este eje 1, se busca resaltar el papel que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en la sociedad, las alternativas de capacitación con mayor puntaje en el marco del eje 1 fueron: Comunicación Interpersonal, Políticas Públicas y Resolución/mitigación de conflictos, Construcción de redes. Estas acciones formativas apoyarán el fortalecimiento de una cultura empática y respetuosa.

**Imagen**

Resultado

**EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE**



**No. 2.**

Eje 2

Fuente: Elaboración propia SCRD

El eje 2, prioriza capacitaciones orientadas a la gestión territorial como construcción social y además resalta la relación entre la sociedad y la naturaleza, en esa línea, las tres actividades formativas que obtuvieron mayor puntaje de votación fueron: Comunicación asertiva y no violenta, Lenguaje Claro y Adaptabilidad al Cambio


 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 29/01/2026
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Versión: 4
		Página 7 de 18

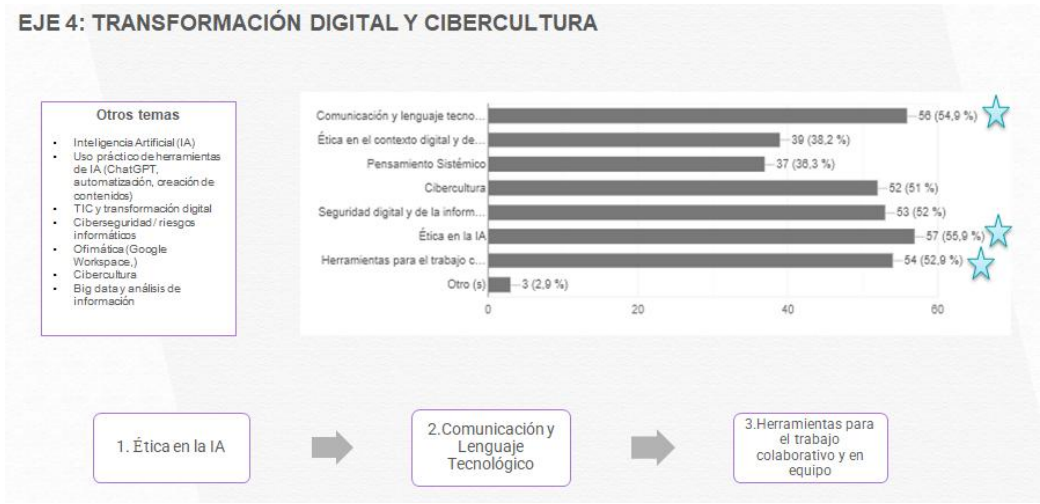
Imagen No. 3. Resultado Eje 3



Fuente: Elaboración propia SCRD

El eje 3 busca implementar procesos formativos en equidad de género e inclusión y en esa línea los contenidos con mayor número de votos fueron comunicación asertiva, empatía y pensamiento crítico y estratégico, temas que ayudarán a consolidar comportamientos con foco en el entendimiento de la diversidad.

Imagen No. 4. Resultado Eje 4



Fuente: Elaboración propia SCRD

En este eje 4, los temas de preferencia entre los (as) funcionarios (as) que contestaron la encuesta diagnóstico, fueron: ética en la IA, comunicación y lenguaje tecnológico y herramientas para el trabajo colaborativo y en equipo, con lo cual se busca una integración y entendimiento de la tecnologías para apoyar y mejorar la gestión laboral.


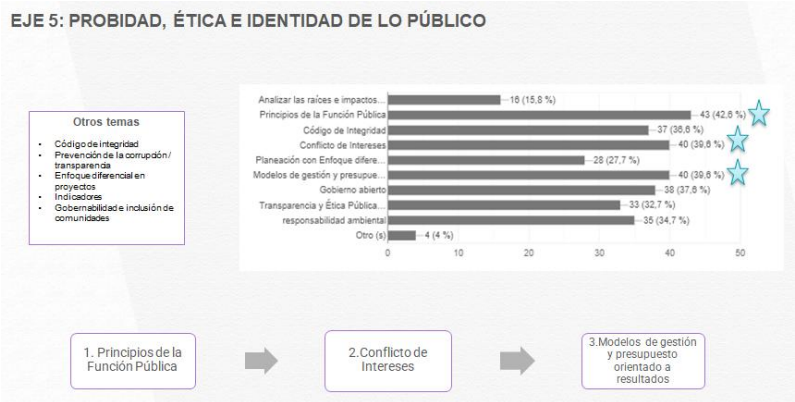
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 29/01/2026
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Versión: 4
		Página 8 de 18

Imagen No. 5. Resultado Eje 5




Fuente: Elaboración propia SCRD

El eje 5 hace referencia a las actuaciones con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, es así que los temas para ser tenidos en cuenta en el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia por el mayor número de votos fueron: principios de la función pública, conflicto de intereses y modelos de gestión y presupuesto orientado a resultado.

Imagen No. 6. Resultado Eje 6



 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 29/01/2026
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Versión: 4
		Página 9 de 18

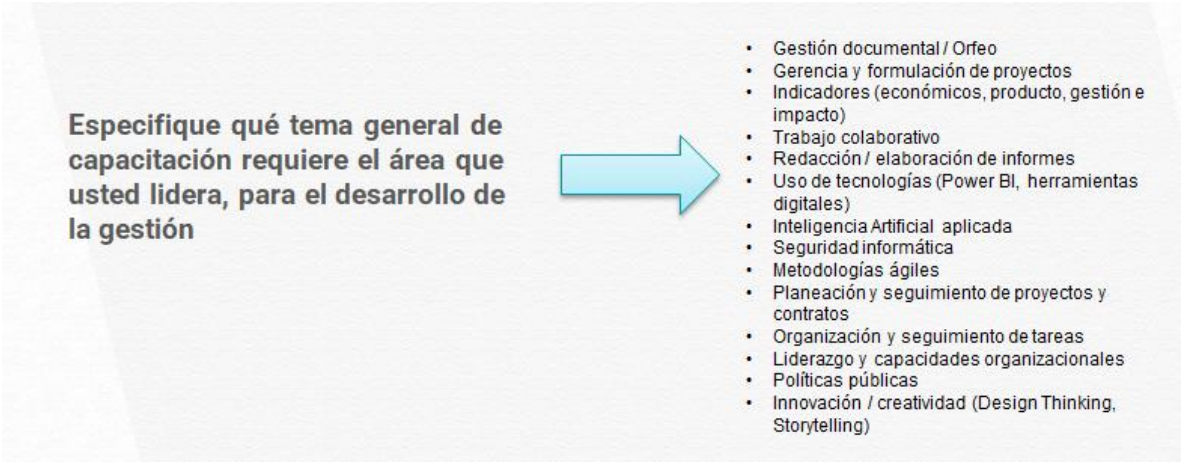


Fuente: Elaboración propia SCRD


Con el eje 6 se pretende fortalecer y desarrollar competencias que le apunten a mejorar resultados, es así como los (as) servidores que participaron en la encuesta diagnóstico, eligieron con el mayor número de preferencia, los siguientes contenidos para desarrollar en el 2026: aprendizaje continuo, inteligencia emocional y trabado en equipo.

3.3 Respuestas encuesta - Diagnóstico Directivos (as), Jefes (as) y Coordinadores (as)

Imagen No. 7. Resultado primera pregunta - Encuesta Directivos (as), Jefes (as) y Coordinadores (as)



Fuente: Elaboración propia SCRD

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 4
		Página 10 de 18

El resultado consolidado de la encuesta aplicada a directivos(as), jefes(as) y coordinadores(as) evidencia que las principales necesidades de capacitación se centran en el fortalecimiento de la gestión institucional. Los resultados muestran que las áreas requieren capacitación de competencias técnicas, digitales y comportamentales, buscando fortalecer la toma de decisiones y la productividad.

**Imagen No. 8.** Resultado segunda y tercera pregunta - Encuesta Directivos (as), Jefes (as) y Coordinadores (as)

**Especifique qué tema de los que usted lidera, debe conocer la comunidad institucional**  
Tenga en cuenta que usted o a la o servidor que designe, será la o el encargado de realizar la capacitación respectiva

- Anticorrupción
- Deberes y prohibiciones del servidor público
- Extra limitación de funciones
- Inobservancia de la norma
- Prevención del daño antijurídico
- Funcionamiento del Concejo y Congreso
- Barrios Vivos
- Procedimientos y convocatorias de fomento
- Gobernanza cultural
- Cultura ciudadana
- Distritos creativos
- Bienes de interés cultural
- Protección de datos personales
- Modelo MSPi (seguridad y privacidad de la información)
- Gestión del conocimiento
- Auditoría interna
- Procesos de inspección, vigilancia y control (ESAL)
- Espacio público / SUGA / aprovechamiento económico

**Si tiene alguna propuesta adicional, por favor indíquela a continuación**

- Competencias digitales
- Innovación
- Gerencia empresarial
- Articulación entre procesos y planeación
- Responsabilidad fiscal del servidor público
- Gestión intercultural

Fuente: Elaboración propia SCRD


Los resultados a estas preguntas formuladas a los (as) Directivos (as), en el marco de la encuesta diagnóstica a directivos(as) muestran el interés de fortalecer competencias técnicas y blandas, a través de procesos de capacitación alineados con las responsabilidades de las áreas, buscando consolidar una gestión pública eficiente y transparente.

### 3.4 Otros Insumos del Plan Institucional de Capacitación

Se consideraron los resultados de:

- Evaluación de Factores Psicosociales 2025

La evaluación busca identificar y prevenir los riesgos psicosociales que afectan la salud, el bienestar y el desempeño de los servidores públicos, es así que en línea con los resultados obtenidos, se identificó

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 4
		Página 11 de 18

la importancia de fortalecer el liderazgo participativo y asertivo, en el marco del Plan Institucional de Capacitación 2026.

- Medición de Clima Organizacional 2025


La medición tienen como fin conocer la percepción de los (as) servidores sobre el ambiente laboral, es así que como parte los resultados, se identificó la importancia de conocer aún más sobre las responsabilidades asignadas, por lo anterior se contempló en el Plan Institucional de Capacitación una capacitación sobre el Manual de Funciones de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte.

#### 4. Objetivo General

Brindar y proporcionar a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, los contenidos y la formación necesaria para el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, contribuyendo con la consolidación y al desarrollo de las habilidades requeridas para el cargo.

#### 5. Objetivos Específicos

- Realizar mínimo 4 actividades para concientizar a la comunidad institucional sobre el papel que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en la sociedad
- Desarrollar mínimo 3 actividades formativas relacionadas con la gestión territorial como construcción social y con la relación entre la sociedad y la naturaleza
- Efectuar mínimo 5 actividades de formación enfocadas a la equidad de género e inclusión
- Llevar a cabo mínimo 4 actividades de formación que fomenten la integración y entendimiento de la tecnologías para apoyar y mejorar la gestión laboral.
- Cumplir con el 100% de las actividades programadas relacionadas con probidad, ética e identidad de lo público

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 4
		Página 12 de 18

- Realizar el 100% de las actividades de formación programadas relacionadas con el fomento de habilidades y competencias que contribuyan a alcanzar los objetivos institucionales.

## 6. Vigencia

Este plan tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

## 7. Beneficiarios


- Capacitaciones gestionadas con presupuesto: funcionarios (as) de la entidad
- Capacitaciones desarrolladas por gestión: Comunidad Institucional (funcionarios(as) y contratistas de la SCRD)

## 8. Responsables

- Director (a) de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano.
- Coordinador (a) Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.
- Profesional designado(a) del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.


## 9. Definiciones

- **Capacitación:** “Es 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Plan Institucional de Capacitación “PIC”:** Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 4
		Página 13 de 18

resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. (Función Pública). El periodo de tiempo que se maneja en la SDCRD es por cada vigencia.

- **Diagnóstico de Necesidades de Formación:** Consiste en identificar las necesidades de capacitación y desarrollo para mejorar el desempeño (OIT: Organización Internacional del Trabajo).
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- **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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. (Decreto 648 de 2017).

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 4
		Página 14 de 18

## 10. Líneas de Acción o Componentes del PIC

### 10.1. Ejes Temáticos

Los Ejes Temáticos registrados en el Plan Institucional de Capacitación “PIC” 2026, fueron dispuestos en línea con la “Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC / Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030 / Función Pública”.


Los seis (6) Ejes Temáticos son los siguientes:

**Imagen No.9. Ejes Temáticos**



Fuente: Elaboración propia partiendo de la imagen de la “Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030 / Función Pública”

[https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document\\_library/bGsp2liJBdeu/view\\_file/39655898](https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2liJBdeu/view_file/39655898)

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 4
		Página 15 de 18

## 10.2. Acciones

Dentro de las acciones formativas a aplicar se contemplan diferentes metodologías de aprendizaje, que se pueden efectuar de manera híbrida, virtual y/o presencial, teniendo en cuenta que esta última se llevaría a cabo en las instalaciones de la entidad o de otras entidades o en las del proveedor. Además la intensidad horaria se estipula según la verificación de la necesidad de formación.

Las metodologías formativas que se pueden contemplar para acciones programadas pueden ser, entre otras, las siguientes:

- Talleres, donde se imparten contenidos de manera práctica y participativa
- Cursos, para realizar formación estructurada sobre un tema específico
- Charlas o conferencias, con el fin de exponer de manera breve un
- Actividades lúdicas, buscando un aprendizaje mediante el juego
- Aprendizaje colaborativo, para realizar formación basada en el trabajo en equipo
- Diplomado, buscando profundizar en temas relevante para la gestión institucional
- Capacitación Experiencial, con el fin de trabajar procesos de aprendizaje con experiencias directas donde se puede generar reflexión


## 10.3. Presupuesto

Para la vigencia 2026 se asignó un presupuesto de cincuenta y tres millones cuatrocientos mil pesos m/cte. (\$53.400.000), para desarrollar las actividades formativas que hacen parte del Plan. La distribución de este presupuesto, se puede evidenciar en el Plan Institucional de Capacitación 2026 con el cronograma de actividades que se encuentra en el Anexo 1. Formato Plan de Acción del Plan de Capacitación, que hace parte integral de este documento.

## 11. Seguimiento

El seguimiento de este plan se realizará mensualmente por parte del (la) Coordinador (a) del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y por el (la) profesional a cargo, el cual pertenece al Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, como debe constar en los informes del o la



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 29/01/2026
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Versión: 4
		Página 16 de 18

profesional a cargo del GIT de Talento Humano, donde se podrán verificar los avances de las actividades formativas especificadas en el Plan Institucional de Capacitación.

Trimestralmente se diligenciará el formato DES-PR-11-FR-02 “Informe ejecutivo de gestión de planes institucionales”, al cual se le adjuntará diligenciado el formato DES-PR-11-FR-01 “Formato para la formulación, seguimiento y monitoreo de los planes institucionales y estratégicos”, y se remitirá firmado por el (la) líder de proceso a la Oficina Asesora de Planeación para su seguimiento, como segunda línea de defensa.

12. Instancia que aprueba

Comité Institucional de Gestión y Desempeño.


13. Anexos

- Anexo 1. Formato Plan de Acción Capacitación
- Anexo 2. Formato para la formulación, seguimiento y monitoreo del PIC.

14. Control de Cambios

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	07/07/2023	Este documento sustituye el Plan de Capacitación 2023 aprobado con el radicado 20227300555903. En este documento se ajustan las actividades del plan para la vigencia 2024 (ver anexo), se actualizan los datos del diagnóstico realizado para el 2024, se ajusta el presupuesto asignado para la vigencia 2024 y se crea un capítulo referente a los indicadores del Plan.
2	22/11/2024	Este documento sustituye el Plan de Capacitación 2023 aprobado con el radicado 20241700527273. En este documento se ajusta el plan al nuevo formato establecido por la entidad incluyendo campos como: Alineación estratégica, objetivos específicos, vigencia, seguimiento e instancia que aprueba, así mismo, se ajustaron actividades dentro del anexo (cronograma de actividades del plan) como: aumento en el número de la población objetivo, se ajusta la fecha de las actividades dejando rangos de fechas de ejecución de las capacitaciones, se ajusta el presupuesto de las capacitaciones, se cambia el nombre de la actividad: Innovación y Productividad en el Sector Cultural por: Competitividad e innovación,




 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		Código: HUM-PN-03
			Fecha: 29/01/2026
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>		Versión: 4
			Página 17 de 18

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
		se asigna presupuesto a la capacitación de redacción, se cambió de eje la capacitación de Gerencia de Proyectos, se consolidan las actividades de la sección: lo que debes saber de...,dentro de las actividades de inducción y reinducción, con el fin de incluir capacitaciones como: Gestión Documental, temas tributarios, contratación pública, procesos de impacto institucional, semana del derecho. Del eje 3 se ajusta la capacitación Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos por Excel para financieros. Para el eje 4 se agrupa comunicación asertiva con lenguaje claro, se elimina la capacitación: Resiliencia y solución pacífica de conflictos, se ajusta el nombre de la capacitación: Competencias Comportamentales por Consolidación y desarrollo de Competencias blandas
3	23/01/2025	Se genera la versión 3 del documento Plan de Capacitación 2025, con las actividades resultado del diagnóstico realizado en diciembre de 2024 y el presupuesto asignado para esta vigencia. Radicado 20257300039043
4	29/01/2026	Ver solicitud de creación, modificación o eliminación de documentos radicada en GLPI con el consecutivo número 143123 de fecha 26/01/2026.  Las principales modificaciones del documento fueron: Ajuste de la información de los ítems 3. Diagnóstico, 5. Objetivos específicos, y 10. Líneas de Acción o Componentes del PIC, conforme a las actividades programadas para la vigencia 2026. En el ítem 11.Seguimiento, se incluyó lo relacionado con los reportes trimestrales que se deben realizar en cuanto al avance del plan y en el ítem 13. Anexos, se incluyó el Formato para la formulación, seguimiento y monitoreo del PIC

15. Responsables de elaboración, revisión y aprobación

ELABORÓ	APROBÓ	VALIDÓ	AVALÓ
NOMBRE:  Gina Paola Sánchez Fajardo	NOMBRE:  Sandra Patricia Castiblanco Monroy  Lucila Guerrero Ramírez	NOMBRE:  Nelson Javier Velandia Castro	NOMBRE:  Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO: Contratista del GIT de Talento Humano	CARGO: Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano	CARGO: Profesional universitario	CARGO: No aplica

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-03
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 4
		Página 18 de 18

	Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano		
FIRMA:  Firmado Electrónicamente	FIRMA:  Firmado Electrónicamente	FIRMA:  Firmado Electrónicamente	FIRMA:  Firmado electrónicamente mediante Acta No. 2 del 29/01/2026 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño con radicado No. 20261700090893



Radicado: **20267300092433**

Fecha 30-01-2026 15:46

<b>El Documento 20267300092433 fue firmado electrónicamente por:</b>	
<b>Luis Fernando Mejia Castro</b>	<b>Jefe Oficina Asesora de Planeación,</b> Oficina Asesora de Planeación, ID: 79558456, luis.mejia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2026 16:28:42
<b>Nelson Javier Velandia Castro</b>	<b>Profesional Universitario Código 219 Grado 12,</b> Oficina Asesora de Planeación, ID: 79905104, nelson.velandia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2026 16:24:45
<b>Sandra Patricia Castiblanco Monroy</b>	<b>Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano,</b> Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, ID: 52100983, sandra.castiblanco@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2026 16:13:54
<b>Lucila Guerrero Ramirez</b>	<b>Coordinadora Grupo Interno De Trabajo De Talento Humano,</b> Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 51678950, lucila.guerrero@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2026 16:10:16
<b>Gina Paola Sanchez Fajardo</b>	<b>Contratista,</b> Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 55160784, gina.sanchez@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2026 16:04:56
Revisó:	Shirley Ramirez Cantor - contratista - Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
 dba7fb01e6369f39e64e24cfa832f8f9242cfd2bdf79626afc246681540411e5 Codigo de Verificación CV: f58a8	