

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C

**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
SUBSECRETARÍA CORPORATIVA**

BOGOTÁ D.C. 2022

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Tabla de contenido

1	JUSTIFICACIÓN	3
2	OBJETIVOS	5
2.1.	Objetivo Estratégico:.....	5
2.2.	Objetivos de Gestión:.....	5
3	MARCO LEGAL.....	5
3.1	Principios Rectores.....	5
3.2	Normatividad Aplicable	7
3.2.1	Normatividad Nacional:.....	7
3.2.2	Normatividad Distrital:.....	12
3.2.3	Normatividad Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C.:.....	13
4	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	13
4.1	Marco Conceptual	13
4.2	Enfoques Pedagógicos.....	15
4.3	Glosario	16
5	METODOLOGÍA.....	19
5.1	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO).....	19
5.1.1	Plan Estratégico Institucional de la Entidad:.....	19
5.1.2	Lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano -PGETH- del MIPG. 19	
5.1.3	Recolección de necesidades de aprendizaje individual y colectivo:	20
5.1.4	Informe de los resultados del PIC 2021.	25
5.1.5	Resultados Evaluación del Desempeño y Evaluación a la Gestión	32
5.1.6	Recomendaciones por parte de la Oficina de Control Interno, resultado de los informes de auditoría interna para el año 2021.	34
5.1.7	Requerimientos Comisión de Personal.	34
5.1.8	Caracterización de los(as) Servidores(as) Públicos(as):.....	34
5.1.9	Lineamientos del Subcomité de Equidad de Género y Enfoque Diferencial	36
5.1.10	Lineamientos Planes Sectoriales de Transversalización de la Igualdad de Género - PSTIG y el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género - PIOEG	36
5.1.11	Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, identificados como puntos clave tras el diligenciamiento del FURAG 2020.	36
5.1.12	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	36
5.2	METODOLOGÍA UTILIZADA:	36
5.2.1	Instrumentos de Recolección de Datos:	36
5.2.2	Técnicas y Herramientas Usadas:	37
5.3	ANÁLISIS DE RESULTADOS	37
5.3.1	Procesamiento de la Información.....	37
5.3.2	Principales Resultados Obtenidos	37
5.4	NECESIDADES IDENTIFICADAS	37
6	EJES TEMÁTICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2022	39
6.1	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	39
6.2	Eje 2: Creación de Valor Público	40
6.3	Eje 3: Transformación Digital	40
6.4	Eje 4: Probidad y Ética de lo Público	40
7	ÁREAS DE LA CAPACITACIÓN	40
8	MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	41

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

8.1	Modalidad Presencial:	41
8.2	Modalidad Virtual:	41
8.3	Modalidad Mixta:	42
9	EJECUCIÓN.....	42
9.1	Presupuesto	42
9.2	Programas de aprendizaje.....	42
9.2.1	Inducción	42
9.2.2	Re-inducción:.....	47
9.2.3	Entrenamiento/ Reentrenamiento en el puesto de trabajo:	48
9.2.4	Programa de Capacitación:	49
9.2.5	Cronograma:	49
10	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	60
10.1	Participación de la Comisión de Personal	60
10.2	Aprobación del PIC.....	60
10.3	Indicadores	60
10.4	Mecanismos de socialización del PIC y Plan de acción	61
11	SERVIDORES PÚBLICOS(AS) BENEFICIARIOS(AS)	61
11.1	Obligaciones de los Servidores(as) Públicos(as) Beneficiarios(as).....	61
11.2	Obligaciones de las Dependencias:	62

1 JUSTIFICACIÓN

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004¹, el Decreto Ley 1567 de 1998², el Decreto 1083 de 2015³, modificado por el Decreto 1499 de 2017⁴ y el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, ha dispuesto lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC correspondiente a la vigencia 2022, con el fin de desarrollar su capital humano, fortalecer las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que le apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales, al crecimiento humano de sus servidores(as), a la generación y producción de conocimiento, a la innovación y transformación al interior de la entidad y a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de valor.

Complementando lo anterior, es preciso señalar que el Plan Institucional de Capacitación– PIC 2022 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se diseñó de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFFP, Escuela Superior de Administración Pública- ESAP y su ejecución se encuentra

¹ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

² Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

³ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

⁴ 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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales; para ello, se realizó un diagnóstico de necesidades de aprendizaje individual y colectivo, a partir del análisis de los siguientes insumos:

- Planeación estratégica de la Entidad.
- Lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - PGETH- del MIPG.
- Recolección de necesidades de aprendizaje organizacional.
- Informe de los resultados del PIC 2021
- Análisis de los resultados de las evaluaciones parciales eventuales y las evaluaciones definitivas que los evaluadores realizaron a los/as servidores/as que se posesionaron en la entidad en ocasión a la implementación de las listas de elegibles producto de la convocatoria pública N° 821 de 2018 realizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.
- Recomendaciones por parte de la Oficina de Control Interno, resultado de los informes de auditoría interna para el año 2021.
- Requerimientos Comisión de Personal.
- Caracterización de los (as) servidores (as) públicos (as).
- Lineamientos del Subcomité de Equidad de Género y Enfoque Diferencial
- Planes Sectoriales de Transversalización de la Igualdad de Género - PSTIG y el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género - PIOEG. PIOEG-PSTIG
- Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, identificados como puntos clave tras el diligenciamiento del Formulario Único de Reporte y Avance a la Gestión - FURAG de la vigencia 2020.
- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., tiene previsto dar continuidad a los cuatro programas de aprendizaje dentro de los cuales se encuentra la inducción, re-inducción, el seguimiento al entrenamiento y reentrenamiento en el puesto de trabajo y el programa de capacitación, a fin de fomentar el fortalecimiento de las competencias de los (as) servidores (as) y optimizar su desempeño.

En consecuencia, el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se diseñará de acuerdo con el enfoque pedagógico constructivista y el aprendizaje basado en problemas donde la enseñanza no es una simple transmisión de conocimientos, sino es considerada como la organización de métodos de apoyo que permiten a los servidores construir su propio saber y donde el aprendizaje es el resultado de un proceso de construcción personal y colectivo, en cooperación con el equipo de trabajo y el(la) facilitador(a) o docente.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

2 OBJETIVOS

2.1. Objetivo Estratégico:

Fortalecer y desarrollar los conocimientos y habilidades del talento humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

2.2. Objetivos de Gestión:

- a) Contribuir al desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales en cada uno de los (as) servidores (as) públicos (as), a través de los programas de inducción, reinducción, programa de capacitación y actualización, de acuerdo con los requerimientos institucionales.
- b) Contribuir al mejoramiento de los procesos y servicios, a través del diseño e implementación de estrategias y acciones que aporten al mejoramiento institucional, a la gestión de las dependencias, al crecimiento humano de los (as) servidores (as) y la exitosa ejecución del plan estratégico de la entidad.
- c) Gestionar la participación de los (as) servidores (as) en actividades de capacitación al interior o al exterior que sirvan como espacio para el intercambio de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la entidad.
- d) Verificar y hacer seguimiento al entrenamiento en el puesto de trabajo que deben recibir los (as) servidores (as) públicos que ingresan a la entidad, esto con el fin de brindarles toda la información necesaria para que puedan desarrollar las habilidades y destrezas que les permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad y productividad requeridos.

3 MARCO LEGAL

3.1 Principios Rectores

La capacitación se basa en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto Ley 1567 de 1998⁵:

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:

⁵ Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los(as) empleados(as) 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(as) empleados(as).

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(as) empleados(as) debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Profesionalización del servicio Público⁶:

Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa..

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.

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.

⁶ Artículo 3. Ley 960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

3.2 Normatividad Aplicable

3.2.1 Normatividad Nacional:

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”*.

El artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998, *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*, define la capacitación como: *“... 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 complementar la 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.”*

Ley 115 de 1994 *“Por la cual se expide la Ley General de Educación”*.

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”*. *“(…) b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.2017.*

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 (…)”*.

Los artículos 15 y 36 de la Ley 909 de 2004, *“Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*, Disponen lo siguiente:

“... 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ... e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación”

“... Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

1. La capacitación y formación de los empleados 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.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño. ...”

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”.

Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

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

“Artículo 2.2.4.2 Definición de competencias. Las competencias laborales se definen 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 público”.

“Artículo 2.2.9.1, 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.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”.

“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación”.

Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmese la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades”.

“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP. (Artículo 1 del Decreto 4665 de 2007)”

“Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Artículo 2 del Decreto 4665 de 2007)”

“Artículo 2.2.22.3.2 Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”.

El Decreto Nacional 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, establece sobre el particular lo siguiente:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

“Artículo 2.2.2.4.15. Capacitación. Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente capítulo, 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”.

“Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores, Numeral 9, Participación de los trabajadores. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.”

“Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 1. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

PARÁGRAFO 2. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.”

Decreto Nacional 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Decreto Ley 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*”.

Decreto Nacional 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*”.

Decreto Nacional 612 de 2018, “*Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado*” y adiciona el Decreto 1083 de 2015.

Resolución 1565 de 2014, expedida por el Ministerio de Transporte, “*Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de seguridad vial*” establece sobre el particular lo siguiente:

“... Numeral 8.1. 3. Capacitación en seguridad vial. La empresa debe implementar mecanismos de capacitación en seguridad vial, a través de personas naturales o jurídicas idóneas, con conocimiento y experiencia en seguridad vial, tránsito, transporte o movilidad.

La empresa debe contar con un programa de capacitación que cumpla con las siguientes características:

- ✓ *Sensibilizar en la adopción de buenas prácticas y conductas seguras de movilidad.*
- ✓ *Que incluya temas sobre la normatividad vigente en temas de tránsito y transporte.*
- ✓ *Incluir sensibilización en todos los roles de la seguridad vial, tanto en el ámbito laboral como en lo cotidiano.*
- ✓ *Incluir el análisis de todos los factores de riesgo, de acuerdo con los ejes definidos dentro del Plan Nacional de Seguridad Vial.*
- ✓ *Incluir temas sobre las acciones frente al modo de actuar en un incidente o accidente de tránsito.*
- ✓ *El programa debe ser documentado y evaluado, estableciendo un mínimo de aciertos para que sea aprobado.*

El programa de capacitación debe establecer:

- ✓ *La periodicidad para su ejecución.*
- ✓ *Estar actualizado de acuerdo con las normas vigentes del territorio nacional.*
- ✓ *El modo de involucrar los temas por impartir, de acuerdo con los cambios de operación en la empresa y el comportamiento de los indicadores.*

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

- ✓ *Establecer la modalidad (presencial- virtual).*
- ✓ *Estar enfocado según el tipo de vehículo que se conduce.*
- ✓ *Estar diseñado de tal manera que incluya a los conductores nuevos y antiguos.*
- ✓ *La participación de todos los conductores bien sea propios o terceros que presten su servicio a la organización, empresa o entidad.*
- ✓ *En la medida que el conductor no sea propio, debe garantizarse por parte del proveedor, que se cumplan con los requisitos mínimos exigidos.”*

Resolución 415 de 2003, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, *“Por el cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos”*.

Circular Externa No 100-010-2014, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, *“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”*.

Circular Externa N° 12 de 2017, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, *“Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer del Departamento Administrativo de la Función Pública”*.

Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (DAFP-ESAP).

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (ESAP).

3.2.2 Normatividad Distrital:

Decreto Distrital 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 9°, 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. (...)”*

Decreto Distrital 807 de 2019 *“Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”*.

Decreto Distrital 492 de 2019. *“Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”*.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Circular Conjunta N° 032 de 2008, expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C. y la Veeduría Distrital, *“Premio Distrital a la Gestión”*.

Circular N° 24 de 2017, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, *“Ingreso al Servicio Público Inducción”*.

Circular Externa N° 019 de 2018, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, *“Plan Institucional de Capacitación - PIC en Línea – Entrega del Aplicativo y Lineamientos para su Implementación”*.

Directiva 005 de 2021, expedida por la Secretaría Distrital de Planeación. *“Lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital”*.

3.2.3 Normatividad Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C.:

Resolución 494 de 2019, expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C., modificada por las Resoluciones 224 de 2020, 476 de 2021 y 548 de 2021 *“Por medio de la cual se constituye el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., y reorganizan las demás instancias de coordinación de la entidad”*.

Circular 046 de 2021, expedida por Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., *“Responsabilidades frente al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la Secretaría General”*.

Resolución N° 660 del 30 de diciembre de 2021 *“Por la cual se adoptan los lineamientos para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.”*.

4 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

El Plan Institucional de Capacitación– PIC, se desarrolla bajo el enfoque integral del ser humano y la formación basada en competencias.

4.1 Marco Conceptual

Se fundamenta en el enfoque integral del ser humano, que concibe el equilibrio entre las dimensiones del Ser Humano, relacionadas a continuación:

Dimensión Ser

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

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(la) empleado(a) público(a).

- **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.

- **Enfoque de la Formación Basada en Competencias:**

Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

4.2 Enfoques Pedagógicos

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se diseña de acuerdo con el enfoque pedagógico constructivista y el aprendizaje basado en problemas donde la enseñanza no es una simple transmisión de conocimientos, sino es considerada como la organización de métodos de apoyo que permiten a los servidores construir su propio saber y donde el aprendizaje es el resultado de un proceso de construcción personal y colectivo, en cooperación con el equipo de trabajo y el facilitador o docente.

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

Estos supuestos cuestionan los modelos tradicionales que asumen una educación “bancaria” – en palabras de Paulo Freire-, transmisionista y mecanicista, donde el profesor es el centro del saber y se asume que el aprendizaje sucede por la comunicación principalmente unidireccional.

El constructivismo nos permite reconocer que el aprendizaje es favorecido cuando:

- a. La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los(as) servidores(as).
- b. Los conocimientos previos de los (as) servidores (as) son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.
- c. Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
- d. Se crean situaciones, retos o problemas para que los (as) servidores (as) apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
- e. Se invita o moviliza a los (as) servidores (as) a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral.

La Educación Basada en Situaciones a Resolver:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

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

Aprendizaje en Equipo:

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

Valoración de los Aprendizajes:

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

4.3 Glosario

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: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal, ahora denominada “educación para el trabajo y desarrollo Humano” 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 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. (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Competencia: Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Contenidos Educativos Digitales: Se refieren a la información o materiales usados en el campo de la educación o con intencionalidades formativas a través de internet o un soporte digital, más allá de los libros de texto o de referencia para ser usados de manera análoga.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

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 curricular: El diseño curricular es el conjunto de las orientaciones epistemológicas y pedagógicas para apoyar el proceso de fundamentación y planeación de las áreas obligatorias y fundamentales definidas en los programas o cursos y se constituyen en referentes que apoyan y orientan los contenidos conjuntamente con los aportes que han adquirido las instituciones y sus docentes a través de su experiencia, formación e investigación.

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). El diseño instruccional es el ejercicio de facilitar la adquisición de conocimiento a través de experiencias de enseñanza (Instrucciones pedagógicas y técnicas) que hacen posible la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas de manera más eficiente, eficaz, fácil y atractiva.

Educación Formal: Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. Ley 115 de 1994, y Artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que se estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. Ley 115 de 1994 y Ley 1064 de 2006.

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

Educación Virtual: De acuerdo con el documento Lineamientos para la Educación Virtual en la educación Superior elaborado por el Ministerio de Educación Nacional en el que se hace un desarrollo conceptual sobre este tema, se define e-Learning como la educación virtual o educación en línea. Es el desarrollo de un proceso educativo de enseñanza y aprendizaje en un lugar distinto al salón de clases: En el ciberespacio; es una temporalidad que puede ser sincrónica y sin la necesidad de que los cuerpos de maestros y estudiantes estén presentes. Para ello se usan las redes telemáticas que se constituyen en su entorno principal. (Ministerio de Educación Nacional, 2007).

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

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.

Formación: Procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Formación basada en competencias: La formación basada en competencias profesionales o laborales se entiende como el proceso de desarrollo de diseños curriculares, materiales didácticos, actividades y prácticas de aula destinadas a fortalecer un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que la persona combina y utiliza para resolver problemas relativos a su desempeño laboral, de acuerdo con criterios o estándares provenientes del campo profesional.

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

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

Objetivo Virtual de Aprendizaje: Material estructurado de una forma significativa, asociado a un propósito educativo y que corresponde a un recurso de carácter digital que pueda ser distribuido y consultado a través de la intranet. El objetivo de aprendizaje debe contar además con una ficha de registro o metadato, consistente a un listado de atributos que, además de describir el uso posible del objetivo, permiten la catalogación y el intercambio del mismo.

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).

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

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).

5 METODOLOGÍA

5.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

El diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional de la Secretaría General se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

5.1.1 Plan Estratégico Institucional de la Entidad:

Se atienden la plataforma estratégica de la Entidad, de acuerdo con los Planes Anuales que se expiden en cada vigencia y que se publican siguiendo el vínculo: <https://secretariageneral.gov.co/transparencia/planeacion/Plan%20Estrat%C3%A9gico>

5.1.2 Lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - PGETH- del MIPG.

De acuerdo con la implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano – PGETH – del MIPG en el Distrito Capital, se deben tener en cuenta las siguientes temáticas:

- Gestión del Talento Humano
- Integración cultural
- Planificación, desarrollo territorial y nacional
- Relevancia Internacional
- Buen gobierno
- Contratación pública
- Cultura organizacional
- Derechos humanos (Género, poblacional – diferencial)
- Gestión administrativa
- Gestión de las tecnologías de la información
- Gestión documental
- Gestión financiera
- Gobierno en línea
- Innovación
- Participación ciudadana
- Servicio al ciudadano

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

- Sostenibilidad ambiental
- Derecho de acceso a la información
- Desarrollo de programa de bilingüismo

5.1.3 Recolección de necesidades de aprendizaje individual y colectivo:

Respecto a la información recopilada, es preciso señalar que en el mes de noviembre fue remitida, a cada uno de los (as) jefes de las dependencias, una encuesta para que junto con sus equipos de trabajo se definieran las necesidades e intereses en materia de capacitación para la vigencia 2022, encaminadas a fortalecer competencias en sus componentes ser, saber y saber hacer.

Por lo anterior, y una vez realizado el análisis y consolidación de la información se presentan los siguientes resultados:

Tabla 1. Temáticas componente Ser

Temática solicitada-Ser	%
Comunicación asertiva	90,32
Inteligencia Emocional	64,52
Trabajo en equipo	45,16
Manejo del tiempo	45,16
Pensamiento sistémico	35,48
Gestión por resultados	32,26
Gestión del cambio	25,81
Lenguaje Claro	32,26
Liderazgo	25,81
Solución de Conflictos	16,13
Servicio al Ciudadano	16,13
Manejo de situaciones complejas	16,13
Capacidad propositiva	6,45
Habilidades blandas en general	6,45

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Relaciones humanas	6,45
Resiliencia	3,23
Desarrollo de equipos de alto rendimiento	3,23
Finanzas personales	3,23
Cultura ciudadana	3,23
Proactividad	3,23
Compromiso	3,23
Eficacia y eficiencia	3,23
Optimización de recursos	3,23
Talleres de desarrollo profesional	3,23

Fuente: Encuesta de necesidades de aprendizaje organizacional 2022

Tabla 2. Temáticas componente Saber

Temática solicitada-Saber	%
Contratación Estatal	54,84
MIPG	54,84
Apropiación y uso de la tecnología	51,61
Analítica y procesamiento de datos	51,61
Big Data	32,26
Innovación	29,03
Enfoque Diferencial	22,58
Enfoque de Género	19,35
Nuevo código disciplinario	16,13
Diversidad Sexual	16,13
Inclusión	16,13
Transparencia y gobernanza pública	16,13
Programación y ejecución presupuestal	12,90

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Gestión Documental TRD	9,68
Herramientas para la lucha contra la corrupción	9,68
Lenguaje de Señas	9,68
Gestión de Proyectos	9,68
Gestión de riesgos	9,68
Pensamiento sistémico	6,45
Teletrabajo	6,45
Gestión del Talento Humano	6,45
Manejo del tiempo	6,45
Técnicas de Negociación	6,45
Actualidad internacional	6,45
Economía del comportamiento	6,45
Gestión del conocimiento y la innovación	6,45
Derechos humanos	6,45
Derecho Administrativo	3,23
Manejo de la plataforma SIDEAP	3,23
Actualización en nómina	3,23
Retefuente	3,23
Protocolo Ceremonial	3,23
Inventarios, manejo y control	3,23
Beneficios de carrera	3,23
Estadística	3,23
Accidentalidad vial	3,23
Conceptos de inventarios	3,23
Administración pública	3,23
Gestión documental	3,23
Plan Estratégico de Seguridad Vial	3,23
Logística de bodegas	3,23
Gestión de calidad	3,23
FURAG	3,23
Metodologías en formulación de proyectos sociales y comunitarios	3,23
Modernización organizacional	3,23

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Negociación sindical	3,23
Realización de talleres	3,23
Norma y estructura especial del distrito	3,23
Fortalecimiento y capacidades para emprender	3,23
Planeación estratégica	3,23
Formulación, evaluación y seguimiento de proyectos de inversión	3,23
Gestión digital en entidades públicas	3,23
Teoría del cambio en la planeación estratégica	3,23
Servicio al ciudadano	3,23
Notificaciones	3,23
Metodología Lean Six Sigma	3,23
Metodología MGA para la formulación de proyectos	3,23
Proyectos ágiles SMART	3,23
Nuevo Plan de Cuentas, catálogo de clasificación presupuestal DANE	3,23
Técnica de Auditoría Continua (IIA)	3,23
Actualización auditoría interna	3,23
Sistemas de Información de la SGAMB	3,23
Delitos contra la Administración Pública	3,23
Administración de Riesgos	3,23
Estructura y organización del estado	3,23
Conceptos básicos de diseños de aplicativos	3,23
Metodologías ágiles	3,23
Auditoría	3,23
ISO:30300:2011 Información y documentación de sistemas de gestión para documentos	3,23
ISO TR 1622:2011 Información y documentación. Análisis de los procesos de trabajo para la gestión de documentos	3,23
SGDAE (Sistema de Gestión de Archivos Electrónicos)	3,23
Programas técnicos para la elaboración de material didáctico	3,23
Actualización normativa sobre temas de gestión documental, archivos y temas contractuales	3,23

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Gerencia de Proyectos	3,23
Documentos electrónicos	3,23
Gobierno Digital	3,23
Metodologías de Investigación	3,23
Auditoría en Gestión Documental	3,23
Transferencia del conocimiento	3,23

Fuente: Encuesta de necesidades de aprendizaje organizacional 2022

Tabla 3. Temáticas componente Hacer

Temática solicitada-Hacer	%
Técnicas y métodos para la redacción de textos	64,52
Excel	61,29
Inglés	41,94
SIGA	38,71
Construcción de indicadores	38,71
Presentaciones efectivas	29,03
Herramientas colaborativas de office	29,03
Pensamiento de diseño	22,58
Power BI	19,35
Bases de datos	9,68
Archivo digital	6,45
Reuniones efectivas	6,45
Construcción de dashboard	6,45
Preservación digital	3,23
Secop II	3,23
Curso Seguridad Evasiva	3,23
Primeros auxilios	3,23
Herramientas virtuales para accesibilidad de personas con discapacidad (INCI)	3,23
Análisis financiero	3,23
Gestión de emergencias	3,23
Protocolo para personas indígenas que no hablan castellano	3,23
Sistema de inventarios	3,23

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Tablas de retención documental	3,23
Gestión de Proyectos	3,23
Supervisión de contratos	3,23
Etiqueta y protocolo	3,23
Manejo defensivo	3,23
Esquema de metadatos para documentos digitales de archivo	3,22
Diseño de contenidos digitales	3,23
Clasificación documental	3,23
ISO 27001	3,23
Bases de datos georreferenciadas	3,23
Desarrollo fullstack	3,23
Certificaciones en áreas TIC	3,23
Licenciamiento de software	3,23
Manejo de Project	3,23
Administración de contenidos	3,23
Sistemas de Información BogData, SGC y SIPRES	3,23
Alta Redacción de Informes de Auditoría	3,23

Fuente: Encuesta de necesidades de aprendizaje 2022

5.1.4 Informe de los resultados del PIC 2021.

Durante la vigencia 2021 se realizaron 119 actividades correspondientes a los programas de aprendizaje Inducción, Reinducción y Capacitación con un total de 3450 asistencias. A continuación, se relacionan las temáticas socializadas:

Tabla 4. Actividades Plan Institucional de Capacitación 2021

Temáticas	Fecha de Ejecución
Programa de Limpieza Documental	25/01/2021
Protocolo para el manejo de material documental en el archivo de Bogotá	15/01/2021
Plan Institucional de Gestión Ambiental	26/02/2021
Capacitación Reforma al CPACA Ley 2080 de 2021	15/02/2021-19/02/2021
Plan de Salvamento Documental Archivo de Bogotá	15/02/2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Protocolo de Bioseguridad Archivo de Bogotá	1/02/2021
Curso Virtual Inducción/Reinducción Primera Cohorte	27/02/2021- 19/03/2021
Fundamentos de Big Data	16/02/2021- 27/04/2021
Nuevo Código Disciplinario	22/02/2021- 26/04/2021
Diseño y Administración de Bases de Datos Relacionales – SQL (DASCD)	16/02/2021- 22/04/2021
Gestión de Proyectos TIC	16/02/2021- 06/05/2021
Conceptos de Servicio Grupo 1	10/03/2021
Conceptos de Servicio Grupo 2	26/03/2021
Taller ¿Cómo pasar de un deseo a un proyecto?	18/03/2021
Uso y manejo del sistema distrital para la Gestión de las Peticiones Sesión 1	25/03/2021
Manejo plataforma SECOP II Sesión 1	19/03/2021
Manejo plataforma SECOP II Sesión 2	25/03/2021
Gestión de Correspondencia Aplicativo SIGA Grupo 1	15/03/2021
Gestión de Correspondencia Aplicativo SIGA Grupo 2	16/03/2021
Gestión de Correspondencia Aplicativo SIGA Grupo 3	17/03/2021
Familias lactantes Sesión 1	26/03/2021
Cine foro Día de Género	12/03/2021
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	08/03/2021- 07/05/2021
Conflictos de intereses	30/04/2021
Gestión del Riesgo en la Secretaría General	16/04/2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Sistema Integrado de Gestión (con énfasis en calidad)	27/04/2021
Curso Virtual Inducción/Reinducción Segunda Cohorte	5/04/2021-19/04/2021
Gestión de Correspondencia Aplicativo SIGA	8/04/2021
Curso Virtual Inducción/Reinducción Tercera Cohorte	28/04/2021-11/05/2021
Evaluación de desempeño laboral	19/04/2021-21/05/2021
Consulta y acceso a los documentos de archivos de gestión y archivo central	14/05/2021
Lenguaje Incluyente/Lenguaje no Sexista	28/05/2021
Ver más allá con inteligencia Social	13/05/2021
Taller Prevención Acoso Laboral y Sexual	20/05/2021
Conceptos de Servicio Grupo 3	19/05/2021
Conceptos de Servicio Grupo 4	25/05/2021
Aplicación de normas y reglas ortográficas en la redacción de documentos empresariales	18/05/2021-31/05/2021
Congreso de Derecho Disciplinario	25 y 26 de mayo de 2021
Servicio Integral al Ciudadano	28/05/2021-11/06/2021
Curso Virtual Inducción/Reinducción Cuarta Cohorte	19/05/2021-08/06/2021
Certificación Auditoría Interna Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015	18/05/2021-16/06/2021
Presupuesto Público	17/05/2021-12/07/2021
Uso y manejo del sistema distrital para la Gestión de las Peticiones Sesión 2	24/06/2021
Manejo plataforma SECOP II Sesión 3	18/06/2021
Organización de archivos de gestión e implementación de Tablas de Retención Documental y transferencias Documentales	17/06/2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Orientación en Materia Disciplinaria Sesión 1 Faltas disciplinarias recurrentes en la contratación estatal	30/06/2021
Derechos de Asociación Colectiva	2/06/2021
Taller Elevator Pitch	1/06/2021
¿Cómo abordar la diversidad de género?	25/06/2021
Todo lo que debe saber sobre gestión estadística	16/06/2021
Curso Virtual Inducción/Reinducción Quinta Cohorte	22/06/2021- 11/07/2021
Familias lactantes sesión 2: Capacitación en lactancia, beneficios y técnicas	14/07/2021
Taller comunicación efectiva	9/07/2021
Lenguaje incluyente Grupo 1	30/05/2021- 26/07/2021
Salvaguarda de los bienes y gestión de paz y salvos	30/07/2021
Orientación en Materia Disciplinaria (Nuevo Código Disciplinario)	22/07/2021
Plan de Seguridad Vial	27/07/2021
Seguridad de la Información-Tratamiento de datos personales Grupo 1	08/07/2021- 30/07/2021
Seguridad de la Información-Tratamiento de datos personales Grupo 2	08/07/2021- 30/07/2021
Compromiso con la Organización, Trabajo en Equipo, Orientación a Resultados, Aprendizaje Continuo, Creatividad e Innovación y Disciplina Grupo 1	19/07/2021 - 13/08/2021
Compromiso con la Organización, Trabajo en Equipo, Orientación a Resultados, Aprendizaje Continuo, Creatividad e Innovación y Disciplina Grupo 2	19/07/2021 - 13/08/2021
Curso Virtual Inducción/Reinducción Sexta Cohorte	26/07/2021- 16/08/2021
Orientación en Materia Disciplinaria (Violación al Régimen de Prohibiciones)	30/08/2021
Actualización normativa para los abogados que lleven la defensa jurídica de la entidad (Socialización Decreto 806 de 2020)	18/08/2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Acoso Laboral	30/08/2021
Competencias ciudadanas en Seguridad Vial	13/08/2021- 13/09/2021
Lenguaje Claro (Escuchando nuestro lenguaje)	20/08/2021
Habilidades de Negociación Grupo 1	09/08/2021 - 30/08/2021
Habilidades de Negociación Grupo 2	09/08/2021 - 30/08/2021
Actualización normativa para los abogados que lleven la defensa jurídica de la entidad (Pruebas en el proceso contencioso)	18/08/2021- 30/09/2021
Excel nivel intermedio	18/08/2021 - 22/09/2021
Curso Virtual Inducción/Reinducción Séptima Cohorte	25/08/2021 - 10/09/2021
ANDIGRAFICA (XXXVII Congreso Colombia Gráfica)	28,29 y 30 de septiembre de 2021
Consulta y acceso a los documentos de archivos de gestión y archivo central (PR-050)	10/09/2021
Orientación en Materia Disciplinaria (Socialización directiva 03 de 2013)	28/09/2021
XIV Congreso Nacional en Finanzas Públicas	16/09/2021 - 17/09/2021
Tender puentes con la ciudadanía	24/09/2021
Capacitación Prototipado	1/09/2021
Modalidades de Control social	3, 10, 17 y 24 de septiembre
Familias Lactantes sesión 3: lactancia, beneficios y técnicas	22/09/2021
Uso y manejo del sistema distrital para la Gestión de las Peticiones Sesión 3	23/11/2021
Curso Virtual Inducción/Reinducción Octava Cohorte	22/09/2021- 11/10/2021
Transformación creativa del conflicto	6/019/2021 - 01/11/2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Lenguaje Incluyente Grupo 2	6/019/2021 - 01/11/2021
Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	13/09/2021- 26/11/2021
Transparencia y acceso a la información pública	13/09/2021- 26/11/2021
Liderazgo para Directivos(as)	01/09/2021- 29/10/2021
Liderazgo para futuros(as) líderes y lideresas Grupo 1	28/09/2021- 29/10/2021
Liderazgo para futuros(as) líderes y lideresas Grupo 2	28/09/2021- 29/10/2021
Bilingüismo (Inglés Básico) Grupo 1	6/09/2021- 29/11/2021
Bilingüismo (Inglés Básico) Grupo 2	6/09/2021- 29/11/2021
Bilingüismo (Inglés Intermedio)	6/09/2021- 29/11/2021
Agility (Metodologías Ágiles)	13/10/2021- 13/12/2021
Diplomado virtual en Gestión de Riesgos	15/10/2021- 10/12/2021
Indicadores de Gestión	5/10/2021- 25/10/2021
Tabla de Retención Documental, Cuadro de Clasificación Documental e Inventario documental	11/10/2021
Escuchando Nuestro Lenguaje	15/10/2021
XVIII Jornadas Académicas y VII Congreso de Contratación Pública	27,28 y 29 de octubre de 2021
Curso Virtual Inducción/Reinducción Novena Cohorte	22/10/2021- 15/11/2021
Derecho para No Abogados	12/10/2021- 28/10/2021
39 Congreso Nacional de Derecho Laboral y de Seguridad Social	17,18 y 19 de noviembre de 2021
Conflictos de intereses sesión 2	16/11/2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Importancia de la gestión documental para la transparencia, la eficiencia administrativa y el acceso a la información pública	12/11/2021
XXIX Seminario Sistema Nacional de Archivos 2021	8,9,10,11 y 12 de noviembre de 2021
Enfoque Diferencial	12/11/2021
Equidad de Género	18/11/2021
Conceptos Generales sobre Contratos de Seguros	17/11/2021
Seguros Generales- Todo Riesgo Daño Material, Manejo, Transporte y Responsabilidad Civil Extracontractual	19/11/2021
Seguros generales-automóviles y SOAT	23/11/2021
Reinducción sesión 1	8/11/2021
Reinducción sesión 2	9/11/2021
Reinducción sesión 3	10/11/2021
Reinducción sesión 4	25/11/2021
Uso y manejo del sistema distrital para la Gestión de las Peticiones Sesión 4	25/11/2021
Auditor Interno del plan estratégico de Seguridad Vial y Sistemas de Gestión de Seguridad Vial	16/11/2021-3/12/2021
Auditor ISO 45001-2008	18/11/2021-20/12/2021
Supervisión de Contratos	3/11/2021-17/12/2021
Curso Inducción/Reinducción a la Secretaría General Décima cohorte	26/11/2021-14/12/2021
Sistema Integrado de Conservación y Apropiación de la Historia Institucional	10/12/2021

Fuente: Control de capacitaciones corte diciembre 2021

Una vez realizado el análisis de la percepción de los (as) servidores(as) públicos frente a actividades desarrolladas, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 5. Evaluación satisfacción actividades de capacitación 2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Aspectos Del Programa	
Excelente	61.75%
Satisfactorio	35.92%
Regular	2.09%
Deficiente	0.24%

Aspectos Del Instructor	
Excelente	61.99%
Satisfactorio	35.38%
Regular	2.32%
Deficiente	0.31%

Aspectos Logísticos	
Excelente	57.60%
Satisfactorio	39.53 %
Regular	2.15 %
Deficiente	0.72%

Autoevaluación	
Excelente	60.97%
Satisfactorio	36.70%
Regular	2.11%
Deficiente	0.23%

Fuente: Control de capacitaciones corte diciembre 2021

5.1.5 Resultados Evaluación del Desempeño y Evaluación a la Gestión

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Se tomó como insumo las evaluaciones parciales eventuales y las evaluaciones definitivas que los evaluadores realizaron a los/as servidores/as que se posesionaron en la entidad en ocasión a la implementación de las listas de elegibles producto de la convocatoria pública N° 821 de 2018 realizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Lo anterior, sustentado en que estos(as) servidores(as) conforman un alto porcentaje de la planta de la entidad y sus resultados, juegan un elemento clave en la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 6. Resultados Evaluación del Desempeño

Competencia	Resultado	Nivel De Desarrollo
Disciplina	11	ALTO
Responsabilidad	11	
Comunicación Efectiva	12	
Relaciones Interpersonales	12	
Aprendizaje Continuo	13	MUY ALTO
Orientación a Resultados	13	
Adaptación al Cambio	13	
Aporte Técnico-Profesional	13	
Gestión de Procedimientos	13	
Instrumentación de Decisiones	13	
Toma de Decisiones	13	
Confiabilidad Técnica	13	
Manejo de la Información	13	
Orientación al Usuario y al Ciudadano	14	
Compromiso con la Organización	14	
Trabajo en Equipo	14	
Colaboración	14	
Dirección y Desarrollo de Personal	15	

Fuente: Evaluación de Desempeño Laboral-EDL

En la tabla se observa que, de acuerdo con el resultado numérico, las competencias contenidas en los compromisos de los/as servidores/as en período de prueba, están por encima de once (11) significando esto que están en nivel de desarrollo ALTO y MUY ALTO.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

En este sentido, desde el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022 y en pro al fortalecimiento tanto de las competencias de los/as servidores/as como del sostenimiento del IDI, se recomienda incluir capacitaciones y espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de las competencias de disciplina, responsabilidad, comunicación efectiva y relaciones interpersonales.

5.1.6 Recomendaciones por parte de la Oficina de Control Interno, resultado de los informes de auditoría interna para el año 2021.

Desde la Oficina de Control Interno solicitan realizar actividades de pedagogía orientadas a profundizar los conocimientos de los(as) servidores(as) de la Secretaría General en Conflictos de Interés.

5.1.7 Requerimientos Comisión de Personal.

La temática de capacitación que la Comisión de Personal considera relevante para la formulación del Plan Institucional de Capacitaciones para el - PIC 2022, es la relacionada con las competencias y funciones de la Comisión de Personal, tanto para los comisionados como para los/as servidores/as de la Entidad, ello de acuerdo con el Acta de reunión realizada el 10 de diciembre de 2021.

5.1.8 Caracterización de los(as) Servidores(as) Públicos(as):

Una vez revisada la planta de personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se identifica que los servidores públicos vinculados, se encuentran organizados así:

Tabla 7. Caracterización Servidores(as)

Planta Transitoria	
Nivel	No. Empleos Provistos
Profesional	7
Técnico	3
Asistencial	12
TOTAL	22

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Planta SGAMB	
Nivel	No. Empleos Provistos
Directivo	32
Asesor	25
Profesional	271
Técnico	84
Asistencial	247
TOTAL	659

Distribución por generaciones				
Centennials (15-21 años)	Millenials (22-38 años)	Generación X (39-60 años)	Baby (mayores de 60 años)	Boomers
0.29%	38.18%	56.98%	4.55%	

Fuente: Planta de personal activo con corte a noviembre de 2021

Personal Pre pensionado:

Hombres:	19
Mujeres:	27

Fuente: Base del personal activo con corte a noviembre de 2021

Nivel de escolaridad:

Nivel de Escolaridad	
Estudios primarios	0,6%
Estudios secundarios	18%
Estudios técnicos/tecnológicos	16%
Estudios pregrado	21%
Estudios postgrado	44%

Fuente: FURAG

Condiciones de discapacidad

En la actualidad se encuentran vinculados(as) seis (6) servidores (as) públicos (as) con discapacidad física relacionados a continuación, por sexo:

Tabla 8. Servidores en condición de discapacidad

Sexo	No.
Hombres	5
Mujeres	1

Fuente: FURAG

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

5.1.9 Lineamientos del Subcomité de Equidad de Género y Enfoque Diferencial

- ✓ Equidad de Género
- ✓ Enfoque Diferencial

5.1.10 Lineamientos Planes Sectoriales de Transversalización de la Igualdad de Género - PSTIG y el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género - PIOEG

- ✓ Equidad de Género
- ✓ Enfoque Diferencial
- ✓ Comunicación Libre de Sexismos

5.1.11 Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, identificados como puntos clave tras el diligenciamiento del FURAG 2020.

- ✓ Conflictos de Interés
- ✓ Seguridad Digital
- ✓ Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social.
- ✓ Integridad y lucha contra la corrupción.
- ✓ Transparencia y derecho de acceso a la información pública.
- ✓ Política de servicio al ciudadano.
- ✓ Temas de archivo y gestión documental.
- ✓ Generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística.
- ✓ Lenguaje Claro
- ✓ Cualificación en atención preferencial e incluyente

5.1.12 Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

- ✓ Fortalecimiento de capacidades en los(as) servidores(as) relacionadas con Servicio al (la) Ciudadano(a)
- ✓ Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública

5.2 METODOLOGÍA UTILIZADA:

La metodología utilizada para el diagnóstico de este PIC es mixta, donde la recolección de datos e información se basa en información cualitativa y cuantitativa.

5.2.1 Instrumentos de Recolección de Datos:

El instrumento para la recolección de datos utilizado fue diseñado por la entidad.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

5.2.2 Técnicas y Herramientas Usadas:

Las técnicas y herramientas usadas para la identificación de necesidades de capacitación fueron:

- ✓ Formulario virtual: recolección de información y datos por medio de un cuestionario, con preguntas abiertas o cerradas.
- ✓ Solicitudes de capacitación presentadas a través de correos electrónicos y radicaciones por parte de las dependencias o responsables del seguimiento de planes de acción.
- ✓ Observaciones de desempeño: resultados del seguimiento, control y evaluación sobre la gestión de los servidores públicos.
- ✓ Planeación estratégica de la entidad.

5.3 ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.3.1 Procesamiento de la Información

La recolección de necesidades de aprendizaje individual y colectivo se realizó mediante formulario virtual, el cual se descargó en formato Excel a partir del cual se analizó la información reportada estableciéndose porcentajes y prioridades de capacitación.

Los demás insumos se analizaron de manera particular y se identificaron las temáticas de mayor relevancia, demanda e impacto.

5.3.2 Principales Resultados Obtenidos

El 91.18% de las dependencias participaron activamente en el diligenciamiento de la encuesta de necesidades de aprendizaje individual y colectivo.

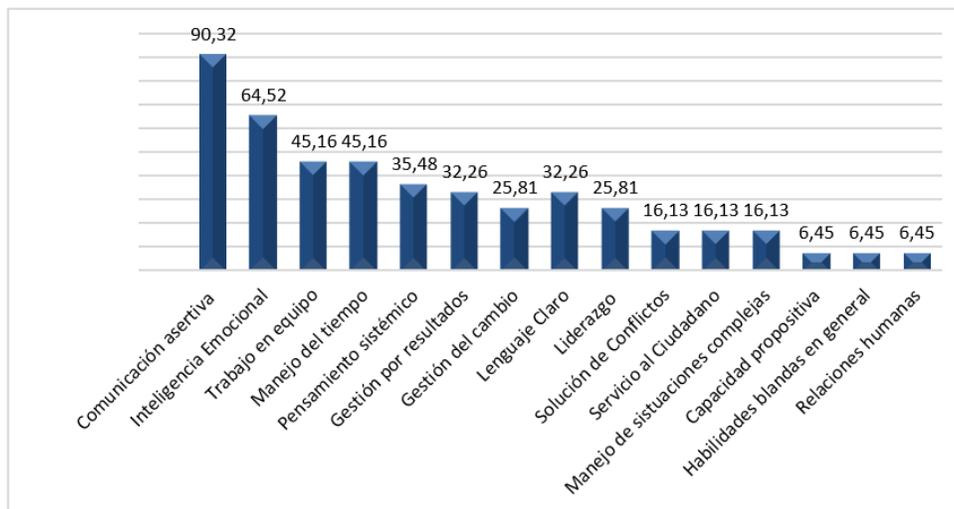
Los resultados se observan en el capítulo 5.1. Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional (DNAO)

5.4 NECESIDADES IDENTIFICADAS

A continuación, se detallan las capacitaciones con mayor demanda de cada una de las dimensiones.

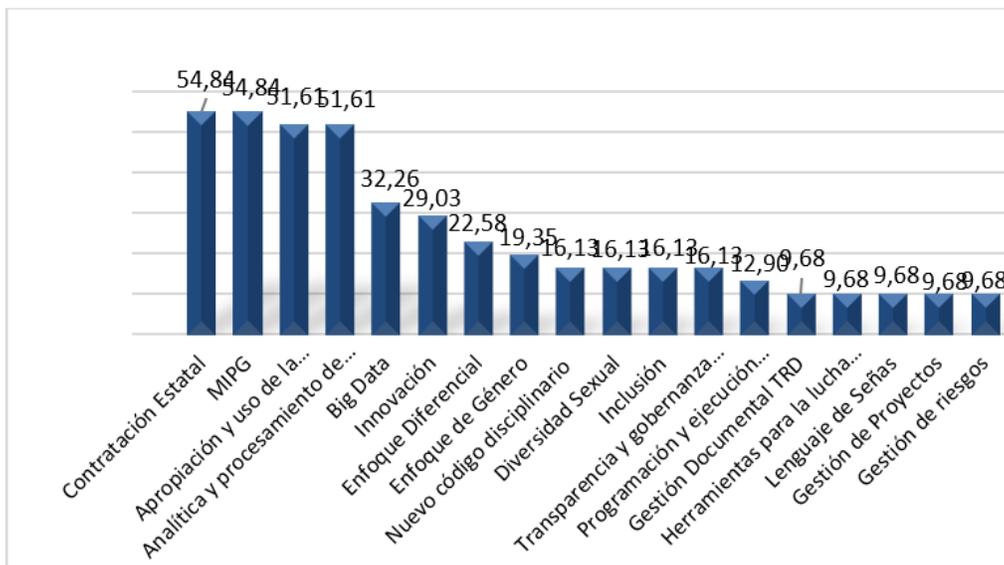
- ✓ **Ser**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022



Fuente: Encuesta de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

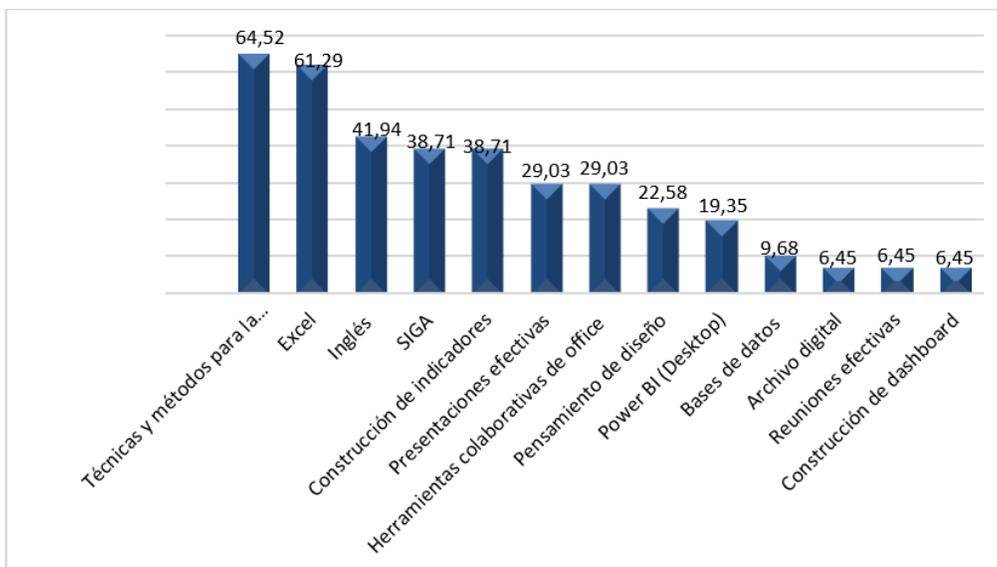
✓ **Saber**



Fuente: Encuesta de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

✓ **Hacer**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

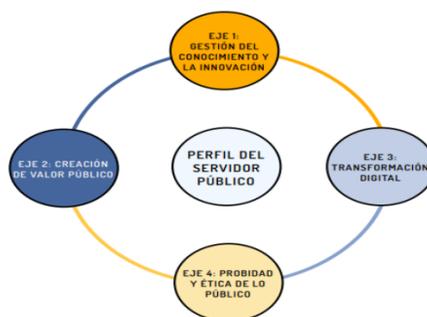


Fuente: Encuesta de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

6 EJES TEMÁTICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2022

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 busca establecer el perfil que deben tener los(as) servidores(as) públicos(as) e incorpora los siguientes ejes temáticos priorizados que agregarán valor a su formación y desempeño. A partir de estos ejes, se categorizaron las actividades del Plan Institucional de Capacitación 2022:

Gráfico 1. Ejes temáticos priorizados



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

6.1 Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación

El conocimiento, uno de los principales activos de las entidades, permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos a sus grupos de valor (DAFP). En otras palabras, la

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

gestión del conocimiento hace referencia al “proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor” (Manual Operativo del MIPG). El conocimiento puede encontrarse de manera explícita o tangible y tácita o intangible.

6.2 Eje 2: Creación de Valor Público

Este eje temático hace referencia a la “necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad de acuerdo con sus competencias” (DAFP). En otras palabras, el valor público hace referencia al valor que la ciudadanía otorga a los bienes y servicios ofrecidos por el estado.

6.3 Eje 3: Transformación Digital

El mundo afronta un proceso de transformación que requiere de los servidores(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. el desarrollo de competencias digitales que les permitan hacer frente a los nuevos retos que impone la Cuarta Revolución Industrial. En este eje temático se busca fortalecer la capacitación y formación en tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promuevan una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología y las aplicaciones tecnológicas propicien un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía (DAFP).

6.4 Eje 4: Probidad y Ética de lo Público

En este eje temático cobra importancia el reconocimiento de la integridad del Ser, pues el ámbito de formación y capacitación reconoce al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor(a) público(a). (DAFP).

7 ÁREAS DE LA CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación tendrá en cuenta dos (2) áreas funcionales:

Misional o Técnica.

Integran esta área las dependencias cuyas funciones o servicios constituyen la razón de ser de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

De Gestión.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Esta área está constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la Entidad para su adecuado funcionamiento.

8 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

8.1 Modalidad Presencial:

Es aquella que privilegia la realización de actividades académicas en un aula física como cátedra o charlas magistrales, talleres cursos y seminarios, entre otros, donde interactúan expositor y oyente con la presencia física, así:

Capacitación Basada en la Duración del Evento: Es la que se realiza a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, ciclos de conferencias, tertulias, organizados por la Secretaría General o a través de acuerdos establecidos con otras entidades públicas o instituciones externas debidamente acreditadas. Estos eventos pueden ser presenciales o semipresenciales.

Capacitación Basada en Visitas e Intercambios Interinstitucionales: Permite a los(as) servidores(as) públicos(as) compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades u organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, a través de la observación directa de sus procesos internos, del intercambio en grupos de estudio y demás actividades relacionadas.

Capacitación Basada en la Experiencia: Es aquella que reconoce el valor del "aprendizaje por la acción" y que se obtiene a través de:

- **Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:** Consiste en asignar a un(a) jefe o empleado(a) que conozca los términos y funciones de un determinado cargo para orientar a uno o más empleados, en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de funciones asignadas a un determinado cargo.
- **Rotación de Puestos:** Posibilita a los(as) empleados(as) el conocimiento de las diferentes áreas de trabajo de la Entidad y favorece el desarrollo personal e institucional.
- **Proyectos Especiales:** Orientada a que los(as) empleados(as) o grupos de empleados(as) asuman proyectos temporales, paralelamente con el desempeño de sus empleos.

8.2 Modalidad Virtual:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos con herramientas LMS para E-Learning.

Las distintas formas de capacitación implementadas de manera transversal por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., a través de cualquiera de sus dependencias y en especial de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, son articuladas al plan de capacitación, en razón a que la Dirección de Talento Humano consolida los reportes de la capacitación recibida, mediante cualquier modalidad, por los(as) servidores(as) de la Entidad.

8.3 Modalidad Mixta:

Como su nombre lo dice, es la que se realiza por medio de modalidad presencial y virtual.

Para las actividades que se realicen en la modalidad presencial, se garantizará el cumplimiento de todos los protocolos de bioseguridad vigentes.

9 EJECUCIÓN

9.1 Presupuesto

Para la ejecución del PIC 2022, la entidad apropió \$214.028.000.

9.2 Programas de aprendizaje

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., a través de su Plan Institucional de Capacitación busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento a las actividades de formación y capacitación para los(as) servidores(as), a través de la generación de conocimientos y el desarrollo y fortalecimiento de competencias, por medio de un conjunto de acciones de capacitación en modalidad presencial, virtual o mixta que le apunten al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, al crecimiento humano de sus servidores(as), a la generación de innovación y transformación al interior de la entidad y a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de interés.

Por consiguiente, el PIC vigencia 2022 se desarrollará con los siguientes programas:

9.2.1 Inducción

El programa de inducción de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., tiene por objeto iniciar al(la) nuevo(a) servidor(a) en su integración a la cultura organizacional, valores de la casa, familiarizarlo con el servicio público y con la misionalidad de la entidad durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

Adicionalmente, en el programa de inducción se suministra la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

La inducción se realizará de la siguiente manera:

- Curso Virtual “Ingreso al Servicio Público” – Aula del Saber Distrital-DASCD
- Curso virtual desarrollado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCS disponible de manera permanente, con una intensidad horaria de 48 horas, que cuenta con un plan curricular que da la bienvenida al(la) servidor(a) público que ingresa al Distrito.

El proceso de inscripción se realiza con la solicitud de inscripción al DASCD por parte de la Dirección de Talento Humano. Una vez se formaliza el registro en la plataforma, le es enviado al (la) servidor(a) un correo electrónico con las indicaciones de acceso, usuario y contraseña.

Los módulos del curso virtual son los siguientes:

- Módulo 1 - El Estado
- Módulo 2 - Organización del Distrito
- Módulo 3 - Identidad Bogotá
- Módulo 4- Política Pública
- Módulo 5 - Alineación Estratégica
- Módulo 6 - Empleo Público
- Módulo 7 - Deberes, derechos y prohibiciones del servidor público
- Módulo 8 - Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
- Módulo 9 - Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD
- Módulo 10 - SIDEAP
- Módulo 11 - Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral
- Módulo 12 - Negociación Laboral
- Módulo 13 - Diversidad Sexual y Política Pública LGBTI
- Módulo 14 - Política Pública de Mujeres y Equidad de Género - PPMYEG

- Curso virtual “El Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias”-Aula del Saber Distrital
- Curso virtual estructurado por la Secretaría Distrital de la Mujer y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD, con el propósito de fortalecer y profundizar sobre la puesta en práctica del enfoque de género y los derechos de las mujeres.

El curso está compuesto por los siguientes módulos:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Módulo A- “Conceptos generales sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias”.

Módulo B- “Prevención de las violencias contra las mujeres”.

Módulo C- “Rutas y entidades que garantizan el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias.

Módulo D- “Herramientas para la atención digna e integral como garantía del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias”

Al igual que el curso referido previamente, el proceso de inscripción se realiza con la solicitud de inscripción al DASCD por parte de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General. Una vez se formaliza el registro en la plataforma, le es enviado al (la) servidor(a) un correo electrónico con las indicaciones de acceso, usuario y contraseña.

- Gobierno Abierto de Bogotá

MOOC disponible en la plataforma SOY 10 Aprende que tiene como propósito realizar la introducción al modelo de Gobierno Abierto de Bogotá en el Distrito, comprender las bases de Gobierno Abierto de Bogotá a través de videos, infografías y podcasts.

- **Inducción Presencial o Virtual**

El programa de Inducción, que se está llevando a cabo con el apoyo de formadores internos y está orientado a brindar información acerca de la misionalidad y demás aspectos específicos de la entidad. Con este propósito, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá ha estructurado el curso virtual Inducción/Reinducción a la Secretaría General en la plataforma SOY 10 Aprende.

Los temas a tratar en este curso son los siguientes, sin perjuicio que en el transcurso del proceso se identifiquen temas adicionales que por su importancia deban ser abordados:

Oficina Asesora de Planeación

- ✓ Plataforma Estratégica de la Entidad
- ✓ Estructura del Distrito
- ✓ Estructura Organizacional de la Secretaría General
- ✓ Plan Distrital de Desarrollo
- ✓ Aporte de la Secretaría General al Plan Distrital de Desarrollo
- ✓ Proyectos de Inversión
- ✓ Modelo de Operación por Procesos
- ✓ Organización Oficina Asesora de Planeación

Dirección de Talento Humano

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

- ✓ Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Acoso Laboral
- ✓ Vinculación y Gestión Organizacional
- ✓ Gestión de las Situaciones Administrativas
- ✓ Gestión de la Nómina
- ✓ Gestión de la Formación y la Capacitación
- ✓ Gestión del Desempeño
- ✓ Gestión del Bienestar, Incentivos, Clima Laboral - Sala Amiga de las Familias Lactantes y Código de Integridad
- ✓ Gestión de las Relaciones laborales y la Desvinculación

Dirección Administrativa y Financiera

- ✓ Responsabilidades de la Dirección Administrativa y Financiera
- ✓ Plan Institucional de Gestión Ambiental
- ✓ Plan Estratégico de Seguridad Vial
- ✓ Plan Integral de Movilidad Sostenible
- ✓ Subdirección de Servicios Administrativos
- ✓ Gestión de Recursos Físicos
- ✓ Gestión Documental
- ✓ Sistema Integrado de Gestión de Archivo
- ✓ Subdirección Financiera
- ✓ Gestión Presupuestal
- ✓ Gestión de Pagos
- ✓ Gestión Contable

Dirección de Contratación

- ✓ Funciones Dirección de Contratación, etapas del Proceso Contractual y Procedimientos
- ✓ Supervisión de Contratos

Dirección Distrital de Desarrollo Institucional

- ✓ ¿Qué hace la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional?
- ✓ Propósitos
- ✓ Política Laboral relacionada con la promoción del Teletrabajo
- ✓ Sistemas de gestión y control
- ✓ Cultura ética
- ✓ Procesos de formación
- ✓ Acompañamiento Técnico
- ✓ Producción de Impresos
- ✓ Registro Distrital

Oficina de Control Interno

- ✓ Función de la Oficina de Control Interno
- ✓ Liderazgo Estratégico

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

- ✓ Enfoque hacia la Prevención
- ✓ Evaluación de Gestión de Riesgos
- ✓ Evaluación y Seguimiento
- ✓ Relaciones externas de control
- ✓ Procesos y Procedimientos
- ✓ Normatividad, funciones, roles
- ✓ Sistema Integrado de Control Interno- Componentes
- ✓ Plan Anual de Auditoría
- ✓ Metodología Auditorías
- ✓ Principios
- ✓ Dimensión Control Interno - MIPG
- ✓ Líneas de Defensa

Oficina de Control Interno Disciplinario

- ✓ Marco Legal
- ✓ Responsabilidad del(la) Servidor(a) Público(a)
- ✓ Función disciplinaria
- ✓ Sujetos Disciplinables
- ✓ Competencia de la acción disciplinaria
- ✓ Funciones Oficina de control Interno Disciplinario
- ✓ Conductas y faltas disciplinarias
- ✓ Forma de incurrir en faltas disciplinarias
- ✓ Derechos del(la) investigado(a)
- ✓ Deberes de los(as) Servidores(as) Públicos(as)
- ✓ Prohibiciones a los(las) Servidores(as) Públicos(as)
- ✓ Conductas disciplinarias más denunciadas
- ✓ Sanciones Disciplinarias
- ✓ Principales conductas que dan lugar a destitución del cargo
- ✓ Principales Sanciones Disciplinarias
- ✓ Etapas del Proceso Disciplinario

Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

- ✓ Servicios
- ✓ Gestión del Subsistema de Seguridad de la información
- ✓ Herramientas colaborativas Office 365

Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía

- ✓ Conceptos básicos de Servicio a la Ciudadanía
- ✓ Estructura Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía
- ✓ Funciones- Metas Cuatrienio
- ✓ Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía
- ✓ Componentes del Sistema

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

- ✓ Defensor de la Ciudadanía en el D.C (Decreto N° 392 de 2015)
- ✓ Modelo Omnicanal de Servicio a la Ciudadanía
- ✓ Protocolos de atención a la Ciudadanía

Comunicaciones e imagen corporativa

- ✓ Mini sitios
- ✓ Redes sociales
- ✓ Comunicación interna
- ✓ Comunicación externa
- ✓ Conceptualización y ejecución de campañas
- ✓ Construcción de protocolos
- ✓ Apoyo transversal – Eventos estratégicos
- ✓ Estructura Punto de Encuentro Comunicaciones
- ✓ Brief – Solicitud campañas

Secretaría Distrital de Planeación

- ✓ Enfoque de Orientaciones sexuales e identidades de Género
- ✓ Marco legal.
- ✓ Enfoques de la Política Pública LGBTI.
- ✓ Línea de base – Política Pública LGBTI.
- ✓ Discriminación en ambiente laboral por orientación sexual e identidad de género.
- ✓ Estrategia Ambientes Laborales Inclusivos (ALI).

Organizaciones Sindicales

En cumplimiento del principio de progresividad y no regresividad y de lo establecido en el numeral 11 del Acuerdo Colectivo Laboral Sindical 2020, se incluirá un nuevo módulo dentro del curso virtual Inducción/Reinducción a la Secretaría General para que las Organizaciones Sindicales, que realicen la gestión correspondiente ante la entidad, puedan participar en el Programa de Inducción.

Oficina de Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación

Se adicionará en el curso virtual de Inducción/Reinducción, una unidad temática para la Oficina de Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación con el fin socializar lo correspondiente a sus funciones y las de direcciones que la integran.

9.2.2 Re-inducción:

El programa de reinducción de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., está dirigido a reorientar la integración del empleado(a) a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Distrito Capital o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

pertenencia e identidad frente al Distrito y a la Entidad. El programa de reinducción se realiza a todos(as) los(as) empleados(as) por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios(as) competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Secretaría General, de acuerdo con lo dispuesto en el literal b. del artículo 7o del Decreto Ley 1567 de 1998.

Por lo anterior, el programa de reinducción se desarrollará presencial o virtual. Los temas que se podrán tratar en el programa son los siguientes, sin perjuicio que en el transcurso del proceso se identifiquen temáticas adicionales que por su importancia deban ser abordadas:

- ✓ Servicio público
- ✓ Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”
- ✓ Proceso de modernización y cambio institucional en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., especialmente lo dispuesto en los Decretos Distritales 140 y 141 de 2021.
- ✓ Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo, Ley 1010 de 2006.
- ✓ Bienestar e incentivos
- ✓ Sistema Integrado de Gestión
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- ✓ Sistema Integrado de Gestión Documental – SIGA.
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Sistema de valores y formación ética.
- ✓ Políticas y normas para la prevención y supresión de la corrupción.
- ✓ Régimen de inhabilidades e incompatibilidades de los(as) servidores (as) públicos (as).
- ✓ Supervisión de contratos
- ✓ Participación Organizaciones Sindicales (siguiendo lo establecido en el numeral 11 del Acuerdo Colectivo Laboral Sindical 2020)

9.2.3 Entrenamiento/ Reentrenamiento en el puesto de trabajo:

El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como propósito principal, brindar toda la información necesaria para que el servidor público pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad y productividad requeridos para el empleo al que se vinculó.

Es por ello la importancia de que sean los(as) 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(as) 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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

El formato a utilizar para el entrenamiento en el puesto de trabajo es el denominado “Agenda de Entrenamiento/Reentrenamiento en el puesto de trabajo” Código 4232000-FT-967. Cuando un(a) servidor(a) se vincula a la Entidad, la Dirección de Talento Humano le hace entrega del formato establecido, de igual manera, este puede ser descargado del Sistema Integrado de Gestión. La agenda deberá ser diligenciada en conjunto con el jefe inmediato para definir las temáticas a entrenar y garantizar que se reciban los entrenamientos respectivos; este formato debe ser radicado ante la Dirección de Talento Humano a los 15 días calendario de la vinculación del servidor(a).

La responsabilidad en el cumplimiento de esta obligación está a cargo del servidor(a) público(a) y el jefe de la dependencia, quienes deberán cumplir con calidad y oportunidad.

9.2.4 Programa de Capacitación:

Es importante anotar que la construcción del programa de capacitación 2022 se realizó mediante de priorización de las necesidades de capacitación primarias, con mayor demanda y cobertura, siguiendo los siguientes pasos:

- Validación del Plan Institucional de Capacitación por parte de la Comisión de Personal de la Entidad.
- Aprobación del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2022, el cual contiene el Plan Institucional de Capacitación 2022, por parte del Comité de Gestión y Desempeño.
- Adopción por medio de acto administrativo del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2022 por parte del (la) señor (a) Secretario (a) General de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
- Ejecución del PIC 2022.
- Evaluación y seguimiento del PIC 2022.

9.2.5 Cronograma:

Eje	Tema	Competencia			Objetivo	Población	Tipo	Mes*									
		Ser	Saber	Hacer				Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Seguridad digital y protección de datos personales		X		Ampliar el conocimiento hacia los(as) servidores(as) de la Secretaría General sobre los temas de seguridad y protección de datos personales	Servidores (as)	Sensibilización		X		X	X				X	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

				para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.													
Herramientas Colaborativas de Office 365			X	Apropiar las herramientas colaborativas de Office 365 para uso en labores cotidianas de los servidores de la entidad.	Servidores (as)	Sensibilización	X		X				X				
Excel (niveles básico e intermedio)			X	Proporcionar herramientas para el manejo de las funcionalidades que tiene Excel.	Servidores (as)	Curso							X	X			
Pensamiento Sistémico	X			Proporcionar herramientas que permitan fortalecer las habilidades de pensamiento sistémico en los(as) servidores(as) de la Secretaría General.	Servidores (as)	Curso									X	X	

Eje	Tema	Competencia			Objetivo	Población	Tipo	Mes*										
		Ser	Saber	Hacer				Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov		
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y	Innovación			X	Acercar a los servidores(as) a los conceptos y métodos utilizados en el desarrollo de iniciativas de innovación en la administración pública. Constituye un pre-requisito para el	Servidores (as)	Taller/Curso		X				X		X			

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

			programa de acompañamiento a las iniciativas de innovación.															
Big Data		X	Brindar al funcionario del distrito que tome el curso, un acercamiento global y práctico del Big Data, desde sus conceptos básicos hasta la obtención de conocimientos necesarios para el análisis y gestión de datos.	Servidores (as)	Curso	X	X											
Diseño y Administración de Bases de Datos Relacionales – SQL		X	Entender y aplicar los conceptos de bases de datos relacionales transaccionales y analíticas considerando los aspectos más relevantes en los procesos de diseño y administración y haciendo uso de SQL como herramienta principal para la definición, mantenimiento y consulta de los modelos de datos.	Servidores (as)	Curso	X	X											
Técnicas y métodos para la redacción de textos		X	Proporcionar técnicas para la redacción de textos en el contexto institucional.	Servidores (as)	Curso							X	X					
Presentaciones Efectivas		X	Apropiar herramientas para desarrollar presentaciones de impacto que faciliten la	Servidores (as)	Curso							X						

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

				comunicación asertiva y eficaz.													
La generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística			X	Socializar Norma técnica de Calidad de la Producción Estadística y los lineamientos sobre gestión estadística y gestión de la información con enfoque diferencial y territorial.	Servidores (as)	Sensibilización	X	X									X
Plan de Continuidad del Negocio			X	Adquirir conocimientos relacionados con la preparación que debe tener la entidad para afrontar posibles eventos que pudieran afectar su continuidad.	Servidores (as)	Jornada/Congreso/Seminario Acto Administrativo previa aprobación de la Comisión de Personal	X										

Eje	Tema	Competencia			Objetivo	Población	Tipo	Mes*										
		Ser	Saber	Hacer				Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov		
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	Equidad de Género		X		Reconocer la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, su participación activa en espacios sociales, políticos, económicos, familiares, laborales	Servidores (as)	Sensibilización			X								
	Enfoque Diferencial		X		Visibilizar, identificar y reconocer condiciones de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión de	Servidores (as)	Sensibilización											X

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

			las personas o grupos humanos.															
Lenguaje Claro	X		Mejorar las habilidades comunicativas de los servidores públicos y construir documentos comprensibles para el ciudadano	Servidores (as)	Curso			X	X	X	X							
Derechos Humanos		X	Fomentar la formación de los servidores públicos del Distrito en la Educación de los Derechos Humanos y que se genere una cultura para incluirlos en la Función Pública, con el propósito de garantizar el respeto a estos derechos.	Servidores (as)	Curso											X	X	
Acoso Laboral y sexual		X	Esta capacitación le ayudará a comprender la definición, causas y consecuencias del acoso laboral y acoso sexual con el fin de aportar a su prevención e intervención en nuestro entorno laboral.	Servidores (as)	Sensibilización										X			
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de		X	Socializar lo correspondiente a la optimización del Plan de Gestión Documental con el propósito de garantizar el funcionamiento del sistema	Servidores (as)	Sensibilización	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

la Alcaldía Mayor de Bogotá			de archivos de la Secretaría General.																
Orientación en Materia Disciplinaria	X		Promover la disciplina preventiva a través de actividades pedagógicas que permitan difundir entre los funcionarios de la Secretaría General, sus derechos, deberes y prohibiciones, con el fin de evitar la ocurrencia de faltas disciplinarias.	Servidores (as)	Sensibilización	X	X		X		X								
Control Social al Empleo Público		X	Orientar la gestión, como para verificar que la relación costo/beneficio es transparente, equitativa y pertinente frente a los objetivos que se persiguen y las necesidades que requieren ser atendidas con prioridad.	Servidores (as)	Curso								X	X					
Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	X		Reflexionar e informarse frente a la pregunta ¿Cuál es el valor de ser servidor público en Colombia? Así, a través de tres temas se brindan orientaciones sobre ¿A qué se refiere la lucha contra la	Servidores (as)	Curso		X	X	X										

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

			<p>corrupción?; ¿Qué es la transparencia? y ¿qué se entiende por integridad pública?, con el fin de brindar los el conocimiento básico para tener en cuenta para tomar decisiones y asumir comportamientos en los que prevalezca el interés general por encima del interés particular.</p>															
Servicio a la Ciudadanía	X		<p>Apropiar herramientas conceptuales, metodológicas y prácticas para promover una cultura de servicio a la ciudadanía entre los (as) servidores(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.</p>	Servidores (as)	Sensibilización/Curso	X		X	X		X						X	
Uso y manejo de Bogotá Te Escucha - Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas			X	<p>Capacitar a usuarios(a) del Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas, en la funcionalidad, manejo y uso general del sistema</p>	Servidores (as)	Sensibilización			X			X						X
Gestión de Riesgos		X		<p>Brindar herramientas y técnicas que permitan implementar y gestionar los riesgos de la entidad, en el marco de los</p>	Servidores (as)	Curso						X	X					

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

			estándares y las mejores prácticas.														
Actualización en Finanzas Públicas	X		Actualizar conocimientos sobre la gestión de recursos, presupuesto, inversión, gastos y demás temáticas de hacen parte de las finanzas públicas.	Servidores (as)	Jornada/Congreso/Seminario Acto Administrativo previa Luis Alejandro Fernandez Vargas <luisalejandrof@hotmail.com>de la Comisión de Personal												X
Actualización en Derecho Laboral	X		Actualizar y fomentar el aprendizaje continuo en los servidores(as) en materia de derecho laboral.	Servidores (as)	Jornada/Congreso/Seminario Acto Administrativo previa aprobación de la Comisión de Personal												X
Actualización en Contratación Pública	X		Actualizar conocimientos relacionados con los procesos de contratación pública.	Servidores (as)	Jornada/Congreso/Seminario Acto Administrativo previa aprobación de la Comisión de Personal												X

Eje	Tema	Dimensión	Objetivo	Población	Tipo	Mes*											
						Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov			
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	Comunicación Libre de Sexismos	Empatía y Solidaridad	Ampliar el conocimiento hacia los(as) servidores(as) de la Secretaría General sobre los temas de seguridad y protección de datos personales para garantizar la confidencialidad	Servidores (as)	Sensibilización		X										

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

		ad, integridad y disponibilidad de la información.															
Buenas prácticas de Inclusión Laboral		Apropiar las herramientas colaborativas de Office 365 para uso en labores cotidianas de los servidores de la entidad.	Servidores (as)	Sensibilización													X

	Tema	Competencia			Objetivo	Población	Tipo	Mes*													
		Ser	Saber	Hacer				Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov					
OTROS	Salvaguarda de Bienes y Gestión de Paz y Salvos		X		Socializar los procedimientos de ingreso, traslado y reintegro de bienes, al igual que los procedimientos para solicitud de elementos y expedición de paz y salvos.	Servidores (as)	Sensibilización	X				X						X			
	Negociación Colectiva		X		Apropiar valiosos conocimientos, que nos permitan construir un relacionamiento colectivo bajo los principios de respeto, confianza, transparencia y cooperación.	Servidores (as)	Curso		X	X											
	Familias Lactantes		X		Promover la lactancia materna exclusiva durante los primeros años de vida, proporcionando así a los niños y las niñas toda la energía y los nutrientes que	Servidores (as)	Sensibilización	X		X			X					X			

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

			necesitan protegiéndolos de enfermedades infecciosas y crónicas; y garantizando en la sala de lactancia las condiciones adecuadas para la extracción, mantenimiento y almacenamiento de la leche materna.															
Actualización en materia normativa		X	Actualizar en materia normativa vigente con el fin de aportar a la defensa jurídica efectiva de la Secretaría General.	Servidores (as)	Sensibilización/Curso									X	X			
Acceso a los sistemas de seguridad social		X	Brindar información sobre el acceso a los sistemas de seguridad social para parejas del mismo sexo	Servidores (as)	Sensibilización									X				
Supervisión de Contratos		X	Aplicar las herramientas jurídico-prácticas en el ejercicio de la supervisión de contratos estatales con el fin de establecer los criterios, trámites y procedimientos que se deben adelantar en el adecuado seguimiento contractual a través del estudio de la fundamentación teórica, el aprendizaje basado en	Servidores (as)	Curso								X	X				

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

			análisis de casos, foros, reflexiones y debates entre los participantes.															
Conflictos de Interés		X	Sensibilizar sobre las situaciones de conflictos de interés que puede enfrentar un(a) Servidor(a) Público(a).	Servidores (as)	Sensibilización			X										X
SECOP II		X	Socializar el cumplimiento de lo establecido en el Manual de Contratación, Supervisión e Interventoría y el manejo de la plataforma SECOP 2 y Tienda Virtual para la publicación de la información de ejecución contractual.	Servidores (as)	Sensibilización	X				X								
Competencias y funciones de la Comisión de Personal		X	Conocer los roles y responsabilidades que tiene la Comisión de Personal de acuerdo con la normatividad vigente.	Servidores (as) Comisionados(as)	Sensibilización					X								X
MIPG		X	Presentar las generalidades del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y las dimensiones que lo conforman.	Servidores (as)	Sensibilización		X	X	X									
Bilingüismo (Inglés niveles básico e intermedio)		X	Contribuir a la promoción y desarrollo del talento Humano de la entidad para lograr las	Servidores (as)	Curso													X X X

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

				competencias en una segunda lengua.													
Actualización en Derecho Disciplinario		X		Aprender sobre las nuevas actualizaciones realizadas al código disciplinario.	Servidores (as)	Jornada/Congreso/Seminario Acto Administrativo previo aprobación de la Comisión de Personal	X										

*Las fechas están sujetas a modificaciones o ajustes.

10 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

10.1 Participación de la Comisión de Personal

De acuerdo con el literal b y h del artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998, la Comisión de Personal participó en la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022, tal y como se evidencia en el Acta No. 001 del 3 de enero de 2022.

10.2 Aprobación del PIC

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., aprobó el Plan Institucional de Capacitación 2022, según consta en Acta No. 001 del 7 de enero de 2022.

10.3 Indicadores

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Gestión	Actividades del Plan Institucional de Capacitación desarrolladas	Desarrollar las actividades programadas en el Plan Institucional de capacitación para la vigencia.	$(\text{Número de actividades ejecutadas} / \text{Número de actividades programadas}) * 100$
Gestión	Presupuesto de capacitación ejecutado	Ejecutar el presupuesto asignado para la vigencia	$(\text{Presupuesto de capacitación ejecutado durante la vigencia 2022} / \text{Presupuesto de capacitación asignado para la vigencia 2022}) * 100$
Efecto	Contribución a la mejora del	Medir la mejora en el desempeño	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

	desempeño laboral	laboral de los servidores de carrera administrativa	(% de servidores de carrera administrativa con calificación sobresaliente para la vigencia actual - % de servidores de carrera administrativa con calificación sobresaliente de la vigencia inmediatamente anterior)
--	-------------------	-----------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

10.4 Mecanismos de socialización del PIC y Plan de acción

Las actividades a desarrollar para la socialización del PIC 2022 son:

- Publicación en la Intranet de la Entidad
- Comunicación por el Soy 10 – (Correo electrónico de Comunicación Interna)
- Publicación en la página WEB de la entidad.
- Socialización por dependencias

11 SERVIDORES PÚBLICOS(AS) BENEFICIARIOS(AS)

Los programas de capacitación y formación estarán dirigidos a los(as) servidores(as) públicos(as) de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y con nombramiento provisional; aquellos que hagan parte del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con la ley estarán dirigidos también a contratistas y subcontratistas.

11.1 Obligaciones de los Servidores(as) Públicos(as) Beneficiarios(as)

- Diligenciar acta de compromiso Programas de Formación y Capacitación 4232000-FT-996 cuando aplique.
- Diligenciar autorización de descuento Programas de Formación y Capacitación 4232000-FT-995, cuando aplique.
- Diligenciar agenda de entrenamiento o reentrenamiento en el puesto de trabajo 4232000-FT-967
- Diligenciar Registro de Asistencia 4232000-FT-211.
- Diligenciar Evaluación Apropiación de Conocimientos 4232000-FT-374, cuando aplique.
- Diligenciar Encuesta Satisfacción de Capacitación y otras modalidades de formación 4232000-FT-193 cuando aplique.
- Participar activamente y culminar el(los) programas de aprendizaje (Inducción / Reinducción / Capacitación /Entrenamiento/ Reentrenamiento).
- Asistir puntualmente a los programas de aprendizaje (inducción / reinducción / capacitación /entrenamiento/ reentrenamiento) en los lugares, fechas y horas programadas. Cuando el programa educativo sea virtual, ingresar periódicamente a la plataforma en que se desarrolle

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

y cumplir con la intensidad horaria mínima para poder cursar y aprobar el programa de aprendizaje.

- Presentar y aprobar los exámenes de certificación, (en los casos que aplique).
- Cumplir con el (%) mínimo de horas requeridas para la aprobación del programa. (depende del programa y la institución que lo imparta)
- Informar a la Dirección de Talento Humano sobre cualquier novedad presentada en el proceso.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos en el ejercicio de las funciones desempeñadas.
- Servir de agente multiplicador del proceso de formación recibido al equipo de trabajo de la dependencia asignada, para el cual deberá presentar evidencias.
- Tener un adecuado comportamiento ético y cuidar la buena imagen de la Secretaría General.

11.2 Obligaciones de las Dependencias:

Cuando el programa de Capacitación sea brindado por una dependencia diferente a la Dirección de Talento Humano, se deberán remitir por correo electrónico los documentos relacionados a continuación, para efectos de registrar la información y presentar los informes respectivos del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021, a los ocho días hábiles de haber realizado el programa de aprendizaje:

- Registro de Asistencia 4232000-FT-211.
- Evaluación Apropiación de Conocimientos 4232000-FT-374, cuando aplique.
- Encuesta Satisfacción de Capacitación y otras modalidades de formación 4232000-FT-193.
- Registro fotográfico.