

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

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

**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
SUBSECRETARÍA CORPORATIVA
BOGOTÁ, D. C.
2023**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	6
1.1. NORMAS NACIONALES	6
1.2. NORMAS DISTRITALES	7
1.3. NORMAS SECRETARÍA GENERAL	8
2. OBJETIVO GENERAL.....	8
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
4. PRINCIPIOS RECTORES	9
5. GLOSARIO.....	10
6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	12
7. EJES TEMÁTICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2023	14
8. CARACTERIZACIÓN DE LOS(AS) SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS):	16
9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)	17
9.1. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA ENTIDAD	17
9.2. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO - PGETH- DEL MIPG.	18
9.3. RECOLECCIÓN DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL Y COLECTIVO:	18
9.3.1. Consolidado necesidades de aprendizaje reportadas por los(as) servidores(as) de la Entidad	18
9.3.2. Consolidado necesidades de aprendizaje reportadas por los(as) directivos(as) de la Entidad	23
9.3.3. Consolidado necesidades de capacitaciones reportadas por los(as) directivos(as) de la Entidad	26
9.4. INFORME DE LOS RESULTADOS DEL PIC 2022.....	28
9.5. RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EDL 2021-2022	34
9.6. RECOMENDACIONES POR PARTE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO, RESULTADO DE LOS INFORMES DE AUDITORÍA INTERNA PARA EL AÑO 2022.....	38
9.7. PARTICIPACIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL	38
9.8. LINEAMIENTOS DEL SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO Y ENFOQUE DIFERENCIAL	38
9.9. LINEAMIENTOS PLANES SECTORIALES DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO - PSTIG Y EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO - PIOEG	38
9.10. LINEAMIENTOS DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG, IDENTIFICADOS COMO PUNTOS CLAVE TRAS EL DILIGENCIAMIENTO DEL FURAG 2021.....	38
9.11. PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	39
9.12. DIRECTIVA 005 DE 2021	39
9.13. POLÍTICA PÚBLICA LGBTI.....	39
10. METODOLOGÍA UTILIZADA	39
10.1. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	40
10.2. TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS USADAS	40
11. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	40
11.1. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	40
11.2. PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	40
11.3. NECESIDADES IDENTIFICADAS	40
12. ÁREAS DE LA CAPACITACIÓN	43
13. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....	43
14. PROGRAMAS DE APRENDIZAJE	45

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

14.1.	INDUCCIÓN	45
14.2.	RE-INDUCCIÓN	50
14.3.	ENTRENAMIENTO/ REENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	51
14.4.	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	51
15.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	53
15.1.	PARTICIPACIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL	53
15.2.	INDICADORES	54
16.	MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PIC Y PLAN DE ACCIÓN	54
17.	SERVIDORES PÚBLICOS(AS) BENEFICIARIOS(AS)	55
17.1.	OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS) BENEFICIARIOS(AS)	55
17.2.	OBLIGACIONES DE LAS DEPENDENCIAS	55

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023**INTRODUCCIÓN**

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 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto Nacional 1083 de 2015 y sus modificatorios, 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 2023, 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 2023 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 – DAFP, Escuela Superior de Administración Pública- ESAP 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 2022
- Información evaluación de desempeño 2022.
- Recomendaciones por parte de la Oficina de Control Interno, resultado de los informes de auditoría interna para el año 2022.
- Requerimientos Comisión de Personal.
- Caracterización de los (as) servidores (as) públicos (as).
- Lineamientos del Subcomité de Equidad de Género y Diversidad Sexual.
- 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.
- Política Pública LGBTI.
- 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 2021.
- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- Lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., está integrado por los siguientes cuatro programas de aprendizaje: inducción, re-inducción, seguimiento al entrenamiento y reentrenamiento en el puesto de trabajo y capacitación que están orientados al fortalecimiento de las competencias de los (as) servidores (as) y a optimizar su desempeño.

Para el diseño del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se siguió un enfoque pedagógico constructivista y de 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 2023**1. MARCO NORMATIVO****1.1. NORMAS NACIONALES**

- Constitución Política de Colombia. Artículos 53 y 54.
- Ley 115 de 1994 *“Por la cual se expide la Ley General de Educación”*.
- 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”*.
- 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”*. Artículo 16 que establece los fundamentos del Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”*.
- 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”*.
- 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”*.
- Ley 1952 de 2019 *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”*. Artículos 37 y 38 que establecen los derechos y deberes de los servidores públicos.
- Decreto Nacional 4904 de 2009 *“Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano 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”*, y los Decretos que lo modifican y adicionan.
- Decreto Nacional 1072 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”*, y los Decretos que lo modifican y adicionan.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

- 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”*.
- Resolución 1166 de 2018 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, *“Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones.”*
- Circular Externa 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 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”*.
- 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).

1.2. NORMAS DISTRITALES

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

- 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”.*

1.3. NORMAS SECRETARÍA GENERAL

- 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”.*
- Resolución 660 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.”*, modificada por la Resolución No. 373 del 11 de agosto de 2022.
- Acuerdos Laborales vigentes.

2. OBJETIVO GENERAL

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

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Contribuir al desarrollo cierre de brechas de competencias funcionales y comportamentales de los (as) servidores (as) públicos (as) vinculados(as), a través de los programas de inducción, reinducción y capacitación.
- b) Fortalecer las capacidades cognitivas, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos con el fin de contribuir al mejoramiento de los procesos, servicios y a la exitosa ejecución del plan estratégico de la Entidad.
- c) Gestionar la participación de los (as) servidores (as) en actividades de capacitación que sirvan como espacio para el intercambio y transferencia de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la Entidad.
- d) Gestionar la entrega de los formatos de entrenamiento en el puesto de trabajo, herramienta que sirve para que los (as) servidores (as) públicos(a) que ingresan a la entidad, con el apoyo de sus jefes inmediatos(as), reciban la información necesaria para desarrollar las responsabilidades de su cargo con los estándares de calidad y productividad requeridos.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023**4. PRINCIPIOS RECTORES**

La capacitación se basa en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto Ley 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los(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 Público¹:** 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.

¹ 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 2023

- **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.

5. 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 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.

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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

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).

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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

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) (DAFP, 2017).

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 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)

6. 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, a su vez, su 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:** 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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

- **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.
- **Enfoque pedagógico:** De igual forma, el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., ha sido diseñado 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 como los organismos particulares –en este caso los seres humanos- construyen el conocimiento desde las posibilidades biológicas de su sistema nervioso. En efecto, 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”
(UNESCO, 2004, p. 30.)

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

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:

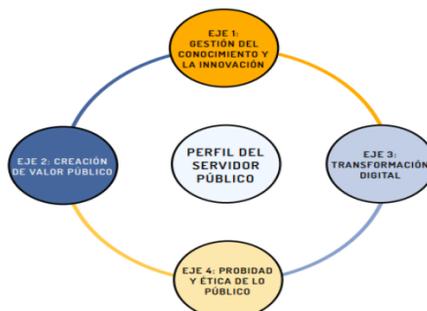
- a. La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los(as) servidores(as).
 - b. Los conocimientos previos de los (as) servidores (as) son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.
 - 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:** 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) servidor(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.

7. EJES TEMÁTICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2023

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 2023:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Gráfico 1. Ejes temáticos priorizados



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

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 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.

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.

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).

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

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).

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., disponible en la plataforma SIDEAP del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) se identifica que los(as) servidores(as) públicos(as) vinculados(as), se encuentran caracterizados(as) así:

Tabla 1. Distribución Servidores(as) Planta Transitoria

Planta Transitoria	
Nivel de cargo	Número de empleos
Profesional	7
Técnico	3
Asistencial	10

Fuente: Planta personal corte diciembre 2022

Tabla 2. Distribución cargos Planta Permanente

Planta Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	
Nivel de cargo	Número de empleos
Directivo	34
Asesor	24
Profesional	290
Técnico	93
Asistencial	261
Total	702

Fuente: Planta personal corte diciembre 2022

Tabla 3. Cargos Planta General

Empleos planta permanente	702
Empleos planta transitoria	20
TOTAL	722

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

De acuerdo con lo anterior, es importante precisar que con corte al 31 de diciembre de 2022, la planta tuvo 689 servidores y servidoras activos (as), cuya distribución por rango etario y nivel de escolaridad es el siguiente:

Tabla 4. Distribución por rango etario

Grupo etario	Número de personas	Distribución
59 a 68 años	36	5,22%
40 a 59 años	366	53,12%
30 a 39 años	225	32,66%
21 a 29 años	62	9%
TOTAL	689	100%

Fuente: Bases de datos de la Dirección de Talento Humano – Corte diciembre 2022

Tabla 5. Distribución por nivel de escolaridad

Nivel de Escolaridad	Número de personas	Distribución
Doctorado	5	0,73
Maestría	77	11,18
Especialización	227	32,95
Pregrado	142	20,61
Técnico o Tecnológico	110	15,97
Bachillerato	122	17,71
Primaria	6	0,87
TOTAL	689	100%

Fuente: SIDEAP y Bases de datos de la Dirección de Talento Humano – Corte diciembre 2022

Situaciones de discapacidad

En la actualidad se encuentran vinculados(as) diez (10) servidores (as) públicos (as) con discapacidad².

9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

El diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C., se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

9.1. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA ENTIDAD

Se tuvo en cuenta la misión, visión, objetivos estratégicos, funciones y deberes la Secretaría General que pueden consultarse en el siguiente enlace: <https://secretariageneral.gov.co/transparencia-y-acceso-la-informacion-publica/mision-vision-funciones-y-deberes>

² Fuente: SIDEAP y bases de datos de la Dirección de Talento Humano. Corte diciembre 2022.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Frente a los objetivos estratégicos de la Entidad, es preciso señalar que el Plan Institucional de Capacitación 2023 apunta al objetivo estratégico No. 8 que señala: *“Fomentar la innovación y la gestión del conocimiento, a través del fortalecimiento de las competencias del talento humano de la entidad, con el propósito de mejorar la capacidad institucional y su gestión.”*

9.2. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO -PGETH- DEL MIPG.

En el marco de la Política de Gestión y Desempeño Institucional de Gestión Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se indica que, desde el Plan Institucional de Capacitación – PIC se debe profundizar en las siguientes temáticas:

- Capacitaciones enfocadas a la erradicación de estereotipos de género,
- Capacitaciones enfocadas en formar y capacitar a los(as) servidores(as) públicos para el desarrollo de competencias en TI que incluyan tecnologías de la cuarta revolución industrial.
- Capacitaciones en Big Data y búsqueda de espacios de intercambio en la materia con otras entidades y actores de la academia y del sector privado.
- Modelo de gestión de riesgos de seguridad digital convocadas por MINTIC.
- Desarrollo del curso de lenguaje claro ofertado por el Departamento Nacional de Planeación – DNP u otros cursos o capacitaciones relacionadas con la temática.
- Capacitaciones enfocadas a la conservación documental.
- Atención preferencial e incluyente dirigida a personas con discapacidad visual, discapacidad auditiva, discapacidad múltiple, discapacidad física o con movilidad reducida, discapacidad psicosocial, discapacidad intelectual, menores de edad y niños, adultos mayores, mujeres en estado de embarazo o de niños en brazos, personas desplazadas o en situación de extrema vulnerabilidad.

9.3. RECOLECCIÓN DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL Y COLECTIVO:

9.3.1. Consolidado necesidades de aprendizaje reportadas por los(as) servidores(as) de la Entidad

En noviembre de 2022 fue remitida a los(as) servidores(as) de la Entidad, una encuesta cuyo propósito fue la identificación de necesidades de capacitación (teniendo en cuenta los ejes y temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030). Asimismo, se solicitó a los(as) directivos(as) relacionar los temas generales en que se deben formar y capacitar a los(as) integrantes de sus equipos de trabajo, así como los programas de educación informal, que complementaron la información relacionada por los(as) servidores(as) en el instrumento mencionado.

Una vez realizado el análisis y consolidación de la información se presentan los siguientes resultados:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Tabla 6. Temáticas Eje Gestión del Conocimiento y la Innovación (saber, saber hacer y saber ser)

Temática solicitada	Competencia Dimensión	%
Comunicación Asertiva	Saber Ser	67.29
Inteligencia Emocional	Saber Ser	65.98
Bilingüismo (Inglés)	Saber	53.57
Orientación al servicio	Saber Ser	43.80
Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	Saber Hacer	42.29
Gestión de datos (recopilación, almacenamiento, protección, uso de datos y toma de decisiones basadas en datos)	Saber Hacer	40.98
Flexibilidad y adaptación al cambio	Saber Ser	39.66
Gestión por resultados	Saber Ser	38.35
Técnicas y métodos de investigación	Saber Hacer	36.47
Procesamiento de datos e información	Saber	34.96
Análítica de datos (conceptos básicos de analítica descriptiva, predictiva, prescriptiva y big data)	Saber	33.65
Instrumentos estadísticos (estadística descriptiva, métodos de recolección de información (tipos de muestreo, definición de población, muestra, representatividad de la muestra, sesgo estadístico, diseño de instrumentos).	Saber Hacer	30.95
Innovación (diseño de iniciativas de innovación, herramientas para fortalecer habilidades de innovación, innovación pública)	Saber	27.44
Pensamiento de diseño (herramientas y técnicas para comprender la creación corporativa que permite a las organizaciones generar soluciones o aprender a resolver problemas con una metodología innovadora)	Saber Hacer	27.26
Administración del conocimiento (estructuración de procesos de enseñanza-aprendizaje, estructuración de redes del conocimiento interinstitucionales o interdependencias)	Saber Hacer	25.94
Contratación Estatal	Saber	21.80
Cultura organizacional orientada al conocimiento	Saber	21.62
Herramientas para estructurar el conocimiento (mapas de conocimiento, creación de repositorios)	Saber	20.86
Manejo plataforma SIDEAP	Saber Hacer	20.49
Diseño centrado en el usuario	Saber Ser	19.74
Ciencias de comportamiento (aspectos conductuales y comportamentales de los ciudadanos y ciudadanas a considerar en el proceso de formulación de políticas públicas y transformación de sociedades)	Saber	19.36

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Gestión de aprendizaje institucional (herramientas pedagógicas para la transferencia del conocimiento, herramientas para la identificación de lecciones aprendidas y buenas prácticas)	Saber Hacer	19.36
Diseño de servicios	Saber Hacer	18.23
Teletrabajo	Saber	17.48
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Saber	16.92
Mecanismos para la medición del desempeño institucional	Saber Hacer	14.66
Tablas de Retención Documental	Saber	13.91
Supervisión de Contratos	Saber	13.35
Sistemas de Inventarios	Saber	10.90
Capital Intelectual (Guía para evitar o mitigar la fuga de conocimiento de la Entidad)	Saber	10.71
Etapas del ciclo de gestión del conocimiento y la innovación	Saber	7.89
Competencias y funciones de las Comisiones de Personal	Saber	7.71

Fuente: Encuesta de necesidades de aprendizaje organizacional para vigencia 2023-Servidores(as)

Tabla 7. Temáticas Eje Creación de Valor Público (saber, saber hacer y saber ser)

Temática solicitada	Competencia Dimensión	%
Lengua de señas	Saber Ser	50.38
Gerencia de Proyectos Públicos	Saber	45.68
Evaluación de Políticas Públicas	Saber Hacer	42.86
Lenguaje Claro	Saber Ser	40.98
Situaciones Administrativas	Saber	40.79
Provisión empleos de carrera	Saber Hacer	39.47
Construcción de Indicadores	Saber Hacer	36.28
Seguridad Ciudadana	Saber Hacer	32.52
Servicio al ciudadano	Saber Ser	30.83
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	Saber Ser	30.83
Formulación de proyectos con financiación de Cooperación Internacional	Saber	28.38
Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones.	Saber Hacer	27.82
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	Saber Ser	27.82
Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño	Saber Hacer	26.88

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento	Saber	25.94
Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos	Saber Ser	25.19
Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI)	Saber Hacer	23.87
Enfoque Diferencial	Saber Ser	22.93
Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	Saber	22.56
Gestión pública orientada a resultados (para el equipo directivo)	Saber	21.62
Enfoque de Género	Saber Ser	21.05
Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano	Saber	20.49
Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés	Saber	20.11
Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social	Saber	19.36
Focalización de Gasto Social	Saber Ser	16.54
Análisis de impacto normativo	Saber Hacer	14.10
Actualización normativa Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	Saber	13.72

Fuente: Encuesta de necesidades de aprendizaje organizacional para vigencia 2023-Servidores(as)

Tabla 8. Temáticas Eje Transformación Digital (saber, saber hacer y saber ser)

Temática solicitada	Competencia Dimensión	%
Herramientas ofimáticas	Saber Hacer	71.62
Excel	Saber	66.17
Creatividad	Saber Ser	54.14
Pensamiento sistémico	Saber Ser	50.75
Manejo del Tiempo	Saber Ser	50.56
Seguridad Digital	Saber Hacer	41.35
Ética en el contexto digital y manejo de datos	Saber Ser	39.10
Big Data	Saber	38.53
Machine Learning (rama de la inteligencia artificial que utiliza sistemas que pueden aprender de datos, identificar patrones y tomar decisiones con mínima intervención humana)	Saber	36.47
Manejo Plataforma SECOP II	Saber	30.64
Interoperabilidad (capacidad de las organizaciones para intercambiar información y conocimiento en el marco de sus procesos de negocio para interactuar hacia objetivos)	Saber Hacer	28.57

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

mutuamente beneficiosos, con el propósito de facilitar la entrega de servicios digitales a ciudadanos, empresas y a otras entidades, mediante el intercambio de datos entre sus sistemas TIC)		
Bases de datos en SQL	Saber	27.82
SIGA	Saber	27.63
Análisis de datos en Python	Saber	24.81
BlockChain (cadena de bloques que contienen información codificada de una transacción en la red)	Saber	22.93

Fuente: Encuesta de necesidades de aprendizaje organizacional para vigencia 2023-Servidores(as)

Tabla 9. Temáticas Eje Probidad y Ética de lo público

Temática solicitada	%
Nivel directivo - liderazgo efectivo	80
Nivel asesor - creatividad e innovación	66.66
Aprendizaje continuo	51.88
Nivel asistencial - manejo de la información	51.36
Habilidades para solucionar conflictos	47.93
Nivel técnico - confiabilidad técnica	47.43
Trabajo en Equipo	47.37
Nivel directivo - visión estratégica	45
Adaptación al cambio	39.10
Pensamiento crítico y análisis (conocimiento crítico de los medios, indagar sobre la identidad y formas desiguales de la ciudadanía)	37.59
Derechos Humanos	37.41
Orientación a resultados	36.84
Empatía y solidaridad (cultivar entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia, identificación de acciones en torno a las desigualdades locales y globales)	35.53
Nivel directivo - gestión del desarrollo de las personas	35
Nivel directivo - resolución de conflictos	35
Nivel asesor - conocimiento del entorno	33.33
Nivel técnico – disciplina	32.05
Orientación al usuario y al ciudadano	31.77
Nivel profesional - comunicación efectiva	30.08
Nivel directivo - toma de decisiones	30
Nivel asistencial - relaciones interpersonales	27.86
Nivel profesional - instrumentación de decisiones	26.69
Habilidades de transformación del conflicto (exploración de las raíces de la violencia para entender y mitigar formas de conflicto, entender cómo diversos grupos y comunidades se acercan al conflicto)	25.19

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Nivel directivo – planeación	25
Nuevo Código General Disciplinario	24.81
Nivel profesional - gestión de procedimientos	21.61
Compromiso con la organización	21.24
Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	20.86
Nivel asesor - construcción de relaciones	20
Compromiso participativo y democrático (comprometerse sobre situaciones de justicia local y relacionarla con tendencias globales, código de integridad)	17.86
Práctica reflexiva y continua (habilidad para relacionarse con uno(a) mismo(a), con la colectividad, la comunidad.	16.35
Conflictos de Interés	15.79
Nivel directivo - pensamiento sistémico	15
Nivel asesor - confiabilidad técnica	13.33
Nivel asesor – iniciativa	13.33
Nivel profesional - aporte técnico profesional	13.13
Agencia individual y de coalición (facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas, enfatizar en la creación de poder junto con otros, resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía para actuar por un bien social mayor)	12.59
Nivel asistencial – colaboración	10.92
Nivel técnico – responsabilidad	6.41

Fuente: Encuesta de necesidades de aprendizaje organizacional para vigencia 2023-Servidores(as)

9.3.2. Consolidado necesidades de aprendizaje reportadas por los(as) directivos(as) de la Entidad

Tabla 10. Necesidades de aprendizaje reportadas por los(as) directivos(as)

Temáticas solicitadas	Competencia Dimensión	Dependencias solicitantes	Servidores(as) impactados(as)
Excel	Transformación Digital	8	121
Redacción y ortografía	Gestión del Conocimiento y la Innovación	8	80
Competencias comportamentales	Probidad y Ética de lo Público	4	76
Inglés	Gestión del Conocimiento y la Innovación	5	66
Bases de datos (Power BI, Visual Basic, Power Automate)	Transformación Digital	8	65
Office 365	Transformación Digital	7	60

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Inteligencia Emocional	Gestión del Conocimiento y la Innovación	2	54
Ofimática (herramientas de presentaciones, canva, prezzi, visme, genially, canva, Lucidchart)	Transformación Digital	4	47
Metologías Estadísticas (aplicaciones, big data, crítica y selección de información)	Transformación Digital	2	44
Selección de servidores(as)	Creación de Valor Público	1	39
Metodologías de investigación social, levantamiento de información, análisis de datos	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	39
Finanzas personales	Probidad y ética de lo público	1	39
Derecho laboral internacional	Creación de Valor Público	1	39
Derecho laboral nacional	Creación de Valor Público	1	39
Hábitos de vida saludables	Creación de Valor Público	1	39
Emprendimiento	Creación de Valor Público	1	39
Procesos Internos de la Secretaría General	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	27
Presupuesto y ejecución financiera	Creación de Valor Público	2	20
Herramientas Google App	Transformación Digital	1	20
Big Data	Transformación Digital	2	19
Redacción de actos administrativos	Creación de Valor Público	1	19
Implementación MIPG	Gestión del Conocimiento y la Innovación	2	17
Lengua de Señas	Creación de Valor Público	2	17
Apoyo a la supervisión	Creación de Valor Público	2	16
Servicio a la Ciudadanía (Manual de Servicio a la Ciudadanía del Distrito Capital, Guía de Trámites y Servicios)	Creación de Valor Público	1	16
Contabilidad NIIF	Creación de Valor Público	1	15
Inteligencia Artificial	Transformación Digital	1	15

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Resolución de Conflictos	Creación de Valor Público	1	12
Riesgo psicosocial	Creación de Valor Público	1	12
Liderazgo	Probidad y ética de lo público	1	11
Orientación a resultados	Probidad y ética de lo público	1	11
Gestión de proyectos	Creación de Valor Público	3	11
Mecánica Automotriz	Creación de Valor Público	1	11
Plomería	Creación de Valor Público	1	11
Gestión de Calidad	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	10
Estructura del distrito	Gestión del Conocimiento y la Innovación	2	10
Inventarios	Creación de Valor Público	1	10
Procesos de calidad	Gestión del Conocimiento y la Innovación	2	2
Derecho Disciplinario	Probidad y ética de lo público	1	9
Manejo de SAT	Creación de Valor Público	1	8
Lenguaje Claro	Creación de Valor Público	1	8
Planeación Estratégica	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	7
Tratamiento de Datos Personales	Probidad y ética de lo público	1	7
Manejo de Bizage	Transformación Digital	1	7
Mapas de Procesos	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	7
Normas Internacionales de Auditoría	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	7
Derechos de Autor	Probidad y ética de lo público	1	7
Derechos Humanos	Probidad y ética de lo público	1	5

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Contratación Estatal	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	5
Atención a víctimas del conflicto armado	Probidad y ética de lo público	1	5
Analítica de datos	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	4
Informes de Redes Sociales	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	4
Multimedia, fotografía, realización audiovisual y animación	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	4
Marketing Digital	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	4
Configuración de redes sociales	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	4
Medición de impacto de estrategias	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	4
Archivo	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	3
PIGA	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	3
Documentos Electrónicos de Archivo	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	2
Pensamiento Sistémico	Transformación Digital	1	2
Indicadores de Gestión y de Resultado	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	2
Primeros Auxilios	Gestión del Conocimiento y la Innovación	1	2

Fuente: Reporte necesidades directivos(as) de la Entidad para vigencia 2023.

9.3.3. Consolidado necesidades de capacitaciones reportadas por los(as) directivos(as) de la Entidad

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Tabla 11. Necesidades de capacitación reportadas por los(as) directivos(as)

Temáticas solicitadas
Foro de Derechos Humanos y Justicia Transicional
Indicadores de Gestión
Administración Documental en el Entorno Laboral
Diplomado en Gerencia de Riesgos
Curso de Redacción
Gestión de Contenidos Digitales
Desarrollo de habilidades digitales para la construcción de contenido digital
Lengua de Señas
Curso de Excel
Programación Neurolingüística
Ofimática
Desarrollo de habilidades comportamentales
Gestión de Archivo
Diplomado en Gerencia y Auditoría de Sistemas Integrados de Gestión HSEQ
Gestión de la Seguridad Vial
Curso de Inglés
Taller de Expresión Oral
Congreso de Economía
Seminario Nuevas Tendencias de la Función Pública
Diplomado y/o seminario en Derecho Laboral
Diplomado y/o seminario en Contratación Estatal
Diplomado y/o seminario en Contabilidad Básica
Diplomado y/o seminario en Servicio y Comunicación con el usuario
Diplomado y/o seminario en Servicio y Comunicación con el Cliente
Diplomado y/o seminario en Administración Pública, Gestión Pública, Gerencia Pública y/o Administración colombiana
Emprendimiento
Técnicas de Comunicación

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Inteligencia Emocional
Diplomado en Planeación Estratégica y Liderazgo Ágil
Apropiación y uso de la tecnología
Congreso de Auditores Internos
Curso de Formulación y Evaluación de Proyectos
Curso Open Science
Análisis de información cualitativa con el apoyo de Atlas. TI
Metodología general ajustada-MGA para proyectos de ciencia, tecnología e innovación
Congreso Nacional de Contabilidad Pública

Fuente: Reporte necesidades directivos(as) de la Entidad para vigencia 2023

9.4. INFORME DE LOS RESULTADOS DEL PIC 2022.

Durante la vigencia 2022 se realizaron 130 actividades correspondientes a los programas de Inducción, Reinducción y Capacitación con un total de 3740 asistencias. A continuación, se relacionan las temáticas socializadas:

Tabla 12. Actividades Plan Institucional de Capacitación 2022

Temáticas	Mes de ejecución
Reglamentación de la administración, uso y manejo de vehículos automotores.	Enero
Reinducción solicitud de servicios administrativos a través de GPLI	Enero
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Programa de Gestión Documental-Programa de Auditoría y Control).	Febrero
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Programa de Descripción Documental)	Febrero
Curso Actualización en Derecho Disciplinario	Febrero-Marzo
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Procedimiento comunicaciones oficiales y manejo del SIGA sesión 1)	Febrero
Competencias y funciones de la Comisión de Personal Sesión 1	Febrero
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Plan Institucional de Archivo-PINAR)	Febrero

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Uso y manejo de Bogotá Te Escucha - Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas sesión 1	Febrero
Salvaguarda de bienes y gestión de paz y salvos sesión 1	Marzo
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Plan de Transferencias Primarias de la Documentación)	Marzo
Generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística - sesión 1 (Socialización de la Norma Técnica de Calidad de la Producción Estadística)	Marzo
Orientación en Materia Disciplinaria sesión 1 (Socialización Nuevo Código General Disciplinario)	Marzo
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Procedimiento comunicaciones oficiales y manejo del SIGA sesión 2)	Marzo
Herramientas Colaborativas de Office 365 (SharePoint)	Marzo
Herramientas Colaborativas de Office 365 (Power BI)	Marzo
Plan de Continuidad del Negocio (Cómo implementar modelos de continuidad de negocios en las organizaciones)	Marzo-Abril
Equidad de Género (Día de género en la SG)	Marzo
Familias Lactantes sesión 1 (Normatividad Familias Lactantes)	Marzo
Servicio a la Ciudadanía sesión 1 (Introducción a lo Público)	Marzo
SECOP II (Sesión 1)	Marzo
Curso virtual Inducción/Reinducción a la Secretaría General Cohorte 1-2022	Marzo
MOOC Gobierno Abierto de Bogotá Cohorte 1-2022	Marzo
Innovación sesión 1 (Innovación en tiempos de COVID-19: Experiencias Globales)	Marzo
Comunicación Libre de Sexismos	Mayo
Seguridad digital y protección de datos personales (Activos de Información)	Abril
Seguridad digital y protección de datos personales sesión 1	Abril
Seguridad digital y protección de datos personales sesión 2	Junio
Seguridad digital y protección de datos personales sesión 3	Junio
Orientación en Materia Disciplinaria sesión 2 (Conductas que constituyen faltas disciplinarias)	Abril
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Procedimiento comunicaciones oficiales y manejo del SIGA sesión 3)	Abril

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Tablas de retención documental: formulación e implementación)	Abril
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Esquema de Metadatos)	Mayo
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Documentos vitales y esenciales)	Mayo
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Procedimiento comunicaciones oficiales y manejo del SIGA sesión 4)	Mayo
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Procedimiento comunicaciones oficiales y manejo del SIGA sesión 5)	Junio
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Apropiación de la Historia Institucional)	Mayo
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Programa Documentos Especiales)	Mayo
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Preservación Digital a Largo Plazo)	Mayo
Buenas prácticas de Inclusión Laboral	Mayo
Conflictos de Interés (Sesión 1)	Abril
Conflictos de Interés (Sesión 2)	Mayo
Conflictos de Interés (Sesión 3)	Mayo
MIPG	Mayo
Negociación Colectiva	Abril Mayo
Familias Lactantes sesión 2 (Prácticas del cuidado de la madre y nacido)	Mayo
Uso y manejo de Bogotá Te Escucha - Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas sesión 2	Mayo
Servicio a la Ciudadanía (Cualificación C1 M4. Gestión de Peticiones Ciudadanas)	Mayo
Diplomado en Auditoría y Control Interno para Entidades Públicas	Febrero-Mayo
Salvaguarda de bienes y gestión de paz y salvos sesión 2	Junio
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Modelo de Requisitos)	Junio

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Innovación sesión 1 (Acompañamiento Equipos Concurso de Innovación)	Junio
Charla Resolución de Conflictos para directivos(as)	Junio
Servicio a la Ciudadanía sesión 2(Cualificación C1 M1. Introducción A Lo Público)	Junio
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Programa de normalización de formas y formularios electrónicos)	Junio
Curso virtual Inducción/Reinducción a la Secretaría General Cohorte 2-2022	Abril-Mayo
Curso virtual Inducción/Reinducción a la Secretaría General Cohorte 3-2022	Junio
Orientación en Materia Disciplinaria sesión 3 (Directiva 08 de 2021)	Junio
MOOC Gobierno Abierto de Bogotá Cohorte 2-2022	Abril-Mayo
MOOC Gobierno Abierto de Bogotá Cohorte 3-2022	Junio
Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Abril-Junio
Curso virtual MIPG versión II	Mayo-Junio
Diplomado en Innovación Pública	Abril-Junio
Taller Prevención Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral sesión 1	Junio
Innovación sesión 2 (Acompañamiento Equipos Concurso de Innovación)	Julio
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Consulta y Préstamo Archivo de Gestión y Central)	Julio
Familias Lactantes sesión 3 (Alimentación Complementaria)	Julio
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Procedimiento comunicaciones oficiales y manejo del SIGA sesión 6)	Julio
Fundamentos de Big Data	Abril-Julio
Gestión de Proyectos TIC	Abril-Julio
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Programa de Fortalecimiento de la Cultura Archivística)	Julio
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Programa de Reprografía)	Julio
SECOP II (Sesión 2)	Julio
Herramientas Colaborativas de Office 365 (Forms)	Agosto

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Herramientas Colaborativas de Office 365 (Planner)	Agosto
Uso y manejo de Bogotá Te Escucha - Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas sesión 3	Agosto
Curso virtual Lenguaje Claro	Mayo-Agosto
Orientación en Materia Disciplinaria sesión 4 (Etapas del Proceso Disciplinario en el nuevo Código General Disciplinario – Ley 1952 de 2019; y Directiva Distrital No. 001 de 2021)	Agosto
Acceso a los sistemas de seguridad social (Lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero)	Agosto
Seguridad digital y protección de datos personales sesión 4	Agosto
Seguridad digital y protección de datos personales sesión 5	Agosto
Socialización Política de Desconexión Laboral	Agosto
Curso virtual Resolución de Conflictos	Julio-Septiembre
Taller Prevención Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral sesión 2	Agosto
Servicio a la Ciudadanía (Cualificación C1 M3. Introducción a las Políticas Públicas)	Agosto
Curso en Pensamiento Sistémico	Agosto
Curso en Presentaciones Efectivas Grupo 1	Agosto
Curso en Presentaciones Efectivas Grupo 2	Agosto
Curso virtual Inducción/Reinducción a la Secretaría General Cohorte 4-2022	Julio-Agosto
MOOC Gobierno Abierto de Bogotá Cohorte 4-2022	Julio-Agosto
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Sistema Integrado de Conservación SIC)	Septiembre
Técnicas y métodos para la redacción de textos G2	Agosto-Septiembre
Técnicas y métodos para la redacción de textos G1	Agosto-Septiembre
Salvaguarda de bienes y gestión de paz y salvos sesión 3	Septiembre
Supervisión de Contratos	Mayo-Junio
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá Estandarización de Direcciones - Procedimiento de comunicaciones oficiales y manejo del Sistema de Gestión Documental (SIGA)	Septiembre
XV Congreso de Finanzas Públicas	Septiembre
Conflictos de Interés Sesión 4	Septiembre

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Control Social al Empleo Público	Agosto-Septiembre
Programa formación en el Sistema de Gestión Seguridad Vial (SGSV). NTC ISO 39001:2014.	Agosto-Septiembre
Diseño y Administración de Bases de Datos Relacionales – SQL	Abril-Agosto
Modelo de Gestión Jurídica	Agosto-Septiembre
Pruebas en el proceso contencioso	Agosto-Septiembre
Funciones de la Comisión de Personal	Octubre
VIII Congreso Colombiano de Contratación Pública y XIX Jornadas Académicas	Octubre
Seguridad digital y protección de datos personales sesión 6	Octubre
Seminario Capacitación Aplicada de la Regulación Contable Pública	Octubre
Servicio a la Ciudadanía (Cualificación C1 M2. Introducción al Servicio a la Ciudadanía)	Octubre
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Procedimiento de comunicaciones oficiales y manejo del Sistema de Gestión Documental (SIGA) sesión 8)	Octubre
Generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística - Todo lo que necesitas saber sobre anonimización de datos	Octubre
Actualización en materia normativa (Socialización Nuevo Código Disciplinario)	Octubre
Gestión de Riesgos Grupo 1	Septiembre- Octubre
Gestión de Riesgos Grupo 2	Septiembre- Octubre
Curso virtual Inducción/Reinducción a la Secretaría General Cohorte 5-2022	Septiembre
Bilingüismo	Agosto- Noviembre
Derechos Humanos	Octubre- Noviembre
Excel nivel Intermedio	Octubre- Noviembre
Excel nivel avanzado	Octubre- Noviembre
ABC de la Participación	Octubre
Programa de Reinducción	Noviembre
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Noviembre

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

(Procedimiento de comunicaciones oficiales y manejo del Sistema de Gestión Documental (SIGA) sesión 9)	
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Banco Terminológico)	Noviembre
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Tablas de Control de Acceso (TCA)	Noviembre
Servicio a la Ciudadanía (Atención a población de los sectores sociales LGBTI)	Noviembre
Uso y manejo de Bogotá Te Escucha - Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas sesión 4	Noviembre
Enfoque Diferencial	Noviembre
Prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral sesión 2	Noviembre
Socialización Manual de Comunicaciones Incluyentes	Noviembre
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Procedimiento de comunicaciones oficiales y manejo del Sistema de Gestión Documental (SIGA) sesión 10)	Diciembre
Fortalecimiento de conocimientos relacionados con el Plan de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Foliación en Archivos)	Diciembre

Fuente: Control de capacitaciones corte noviembre 2022

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

Tabla 13. Evaluación satisfacción actividades de capacitación 2022

Desempeño del (la) facilitador(a) o formador(a)	Cumplimiento de objetivos del espacio de formación	Recursos y otros aspectos	Promedio de satisfacción
90%	89%	89%	89%

Fuente: Control de capacitaciones corte diciembre 2022

9.5. RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EDL 2021-2022

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC a través de la Resolución 042 de 2019 modificada a través de la Resolución 663 de 2019 dando así cumplimiento a lo establecido en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004. Razón por la cual, los procesos de evaluación de los(as) servidores(as) de la Entidad, inscritos(as) en carrera administrativa, en

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

período de prueba y nivel asesor se realizan a través del aplicativo EDL de la CNSC por el cual se ejecutan los procesos de: **i)** concertación de los compromisos laborales y comportamentales bajo los cuales evalúa el desempeño de los(as) servidores(as) objeto de evaluación por medio del citado sistema de evaluación y **ii)** se realizan las evaluaciones parciales sobre el desempeño laboral de los(as) servidores(as) a las que se refiere el artículo 5 del Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC.

En consonancia con lo antes mencionado, en el marco de la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 y en cumplimiento de lo dispuesto en el procedimiento 2211300-PR-164 Gestión de la Formación y la Capacitación, se realizó el siguiente análisis frente a los resultados obtenidos durante la vigencia 2021 – 2022 a lo que refiere el aparte comportamental. Sirviendo esta información como insumo para el diseño del PIC con el propósito de fortalecer las competencias y habilidades de los(as) servidores(as) desde las diversas dimensiones del ser:

1. Tomando como referente el nivel de desarrollo que un(a) servidor(a) puede lograr en la evaluación del desempeño laboral, definido en el Anexo Técnico del Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, de tomo como muestra aquellas evaluaciones en las que los(as) servidores(as) inscritos en carrera administrativa lograron un resultado consolidado sobre el aparte comportamental igual o inferior a 12 puntos, es decir igual a un nivel de desarrollo alto, aceptable y bajo:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS NUMÉRICOS
BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4 a 6
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.	7 a 9
ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.	10 a 12
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.	13 a 15

Fuente: Fragmento del Anexo Técnico del Acuerdo 617 de 2018 – CNSC.

2. Se realizó la consolidación del resultado de cada una de las competencias comportamentales contenidas en las evaluaciones objeto de revisión, definidas en el Decreto Nacional 815 de 2018 *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos*

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

de los distintos niveles jerárquicos” y que están divididas en conductas generales y conductas por nivel jerárquico (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial), obteniendo el siguiente universo de competencias:

Tabla 14. Competencias comportamentales establecidas en el Decreto Nacional 815 de 2018

Competencia	Nivel	Definición de la Competencia
Colaboración	Asistencial	Coopera con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.
Trabajo en equipo	Común a todos los niveles	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.
Orientación a resultados	Común a todos los niveles	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.
Orientación al usuario y al ciudadano	Común a todos los niveles	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.
Gestión de procedimientos	Profesional	Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad.
Compromiso con la organización	Común a todos los niveles	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.
Aprendizaje continuo	Común a todos los niveles	Identifica, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.
Instrumentación de decisiones	Profesional	Decidir sobre las cuestiones en las que es responsable con criterios de economía, eficacia, eficiencia y transparencia de la decisión.
Adaptación al cambio	Común a todos los niveles	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.
Comunicación efectiva	Profesional	Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual.
Aporte técnico-profesional	Profesional	Poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

		experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos.
Responsabilidad	Técnico	Conoce la magnitud de sus acciones y la forma de afrontarlas
Manejo de la información	Asistencial	Manejar con responsabilidad la información personal e institucional de que dispone.
Disciplina	Técnico	Adaptarse a las políticas institucionales y generar información acorde con los procesos.

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, de las competencias revisadas en la muestra, se identificaron las siguientes enfocadas al quehacer de los empleos, relacionadas con archivística:

- ARCHIVISTICA Manejo de la información y de los recursos.
- ARCHIVISTICA Capacidad de análisis.

3. Obteniendo los siguientes resultados en el desempeño de competencias por parte de los(as) servidores(as) cuya valoración del aparte comportamental para la vigencia 2021 – 2022 fue igual o inferior a 12 puntos, tomando como punto de referencia que el máximo nivel de desarrollo que se puede lograr en la valoración de un componente comportamental equivale a 15 puntos. En este sentido, los resultados que se relacionan a continuación corresponden a competencias con niveles de desarrollo ubicados en, como se mencionó con antelación, niveles de desarrollo altos (10 a 12 puntos), aceptable (7 a 9 puntos) y bajo (4 a 6 puntos):



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos por los(as) servidores(as) muestra sobre el componente comportamental de las evaluaciones realizadas durante la vigencia 2021 – 2022.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Y que corresponderían a elementos a fortalecer en el desempeño tanto laboral de los(as) servidores(as), por medio de la adopción de espacios de formación y capacitación en el marco de la responsabilidad que, desde el Plan Institucional – PIC, se tiene frente al cumplimiento del objetivo estratégico N° 8 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y que se refiere a *“Fomentar la innovación y la gestión del conocimiento, a través del fortalecimiento de las competencias del talento humano de la entidad, con el propósito de mejorar la capacidad institucional y su gestión.”*

9.6. RECOMENDACIONES POR PARTE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO, RESULTADO DE LOS INFORMES DE AUDITORÍA INTERNA PARA EL AÑO 2022.

Dentro del ejercicio de las auditorías internas de gestión y de calidad realizadas por la Oficina de Control Interno, a los diferentes procesos de las dependencias de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, no se identificaron hallazgos o situaciones recurrentes derivados de dichas evaluaciones que estén impactando en general el buen desempeño del proceso objeto de auditoría, por tanto, no se requerirían capacitaciones a funcionarios(as) involucrados(as).

9.7. PARTICIPACIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL.

De acuerdo con el Acta de reunión realizada el 15 de diciembre de 2022, la Comisión de Personal participó en la formulación del Plan Institucional de Capacitación atendiendo la facultad establecida en el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 y en el literal h) del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, para lo cual manifestó la necesidad de capacitar a los servidores en lo que respecta a las competencias y funciones de este organismo.

9.8. LINEAMIENTOS DEL SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO Y ENFOQUE DIFERENCIAL

- ✓ Equidad de Género
- ✓ Enfoque Diferencial

9.9. 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

9.10. LINEAMIENTOS DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG, IDENTIFICADOS COMO PUNTOS CLAVE TRAS EL DILIGENCIAMIENTO DEL FURAG 2021.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

De acuerdo con el diligenciamiento del FURAG 2021 cuyos resultados fueron entregados en la vigencia 2022, deben ser contempladas dentro del Plan Institucional de Capacitación – PIC, con el propósito de proporcionar una formación y capacitación en el marco de los lineamientos emitidos desde el Gobierno Nacional, las siguientes temáticas:

- ✓ Inducción y reinducción.
- ✓ Bilingüismo.
- ✓ Transformación digital
- ✓ Gestión del conocimiento y la innovación
- ✓ Creación de valor público
- ✓ Probidad y ética de lo público
- ✓ Integridad y lucha contra la corrupción.
- ✓ Conflicto de Intereses
- ✓ Transparencia y derecho de acceso a la información pública.
- ✓ Atención incluyente y diferencial (Población indígena, Comunidades negras, afrocolombianas, palenqueras y raizales, Gitanos Rom y Grupos LGBTI).
- ✓ Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social
- ✓ Política de servicio al ciudadano.
- ✓ Temas de archivo y gestión documental.
- ✓ Seguridad digital.
- ✓ La generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística.

9.11. 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

9.12. DIRECTIVA 005 DE 2021

- ✓ Desarrollar estrategias de capacitación y sensibilización frente a la atención de personas con identidad de género y orientación sexual diversa.

9.13. POLÍTICA PÚBLICA LGBTI

- ✓ Sensibilizaciones a servidores/as de la Red Cade para la atención de las personas de los sectores LGBTI con enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género.

10. METODOLOGÍA UTILIZADA

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023**10.1. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

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

10.2. 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 remitidas a los(as) directivos(as) de la Entidad que fueron respondidas a través de correos electrónicos y/o radicación de memorandos electrónicos por parte de las dependencias.
- ✓ Informe evaluaciones de desempeño: resultados del seguimiento, control y evaluación sobre la gestión de los(as) servidores(as) públicos(as).
- ✓ Planeación estratégica de la entidad.
- ✓ Planes de acción de políticas públicas, circulares, lineamientos, etc.

11. ANÁLISIS DE RESULTADOS**11.1. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

La recolección de necesidades de aprendizaje individual se realizó mediante formulario virtual, que fue descargado en un formato Excel y a partir de este se analizó la información reportada estableciéndose porcentajes y prioridades de capacitación.

Asimismo, se hizo uso de una matriz en Excel para consolidar las necesidades de aprendizaje colectivo presentadas por los(as) directivos(as) de las dependencias.

Los demás insumos se analizaron de manera particular considerando el plan de acción, normatividad, lineamiento, soporte o brecha que requiere cerrarse.

Finalmente, se identificaron las temáticas de mayor relevancia, demanda e impacto que se integran el Plan Institucional de Capacitación 2023.

11.2. PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

Se destaca que el 85.53% de los(as) servidores(as) participaron activamente en el diligenciamiento de la encuesta de necesidades de aprendizaje organizacional.

11.3. NECESIDADES IDENTIFICADAS

A continuación, se detallan las capacitaciones con mayor demanda (se tomaron las tres opciones más solicitadas) de cada uno de los ejes temáticos, teniendo como insumo la información recibida

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

en la encuesta de necesidades de aprendizaje organizacional 2023 diligenciada por los(as) servidores(as):

✓ **Temáticas Eje Gestión del Conocimiento y la Innovación (saber, saber hacer y saber ser)**

Temática solicitada	Competencia Dimensión	%
Comunicación Asertiva	Saber Ser	67.29
Inteligencia Emocional	Saber Ser	65.98
Bilingüismo (Inglés)	Saber	53.57
Orientación al servicio	Saber Ser	43.80
Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	Saber Hacer	42.29
Gestión de datos (recopilación, almacenamiento, protección, uso de datos y toma de decisiones basadas en datos)	Saber Hacer	40.98
Flexibilidad y adaptación al cambio	Saber Ser	39.66
Gestión por resultados	Saber Ser	38.35
Técnicas y métodos de investigación	Saber Hacer	36.47
Procesamiento de datos e información	Saber	34.96
Análítica de datos (conceptos básicos de analítica descriptiva, predictiva, prescriptiva y big data)	Saber	33.65
Instrumentos estadísticos (estadística descriptiva, métodos de recolección de información (tipos de muestreo, definición de población, muestra, representatividad de la muestra, sesgo estadístico, diseño de instrumentos).	Saber Hacer	30.95

Fuente: Encuesta de necesidades de aprendizaje organizacional 2023-Servidores(as)

✓ **Temáticas Eje Creación de Valor Público (saber, saber hacer y saber ser)**

Temática solicitada	Competencia Dimensión	%
Lengua de señas	Saber Ser	50.38
Gerencia de Proyectos Públicos	Saber	45.68
Evaluación de Políticas Públicas	Saber Hacer	42.86
Lenguaje Claro	Saber Ser	40.98
Situaciones Administrativas	Saber	40.79
Provisión empleos de carrera	Saber Hacer	39.47
Construcción de Indicadores	Saber Hacer	36.28

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Seguridad Ciudadana	Saber Hacer	32.52
Servicio al ciudadano	Saber Ser	30.83
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	Saber Ser	30.83

Fuente: Encuesta de necesidades de aprendizaje organizacional 2023-Servidores(as)

✓ **Temáticas Eje Transformación Digital (saber, saber hacer y saber ser)**

Temática solicitada	Competencia Dimensión	%
Herramientas ofimáticas (Excel y Word)	Saber Hacer	71.62
Excel	Saber	66.17
Creatividad	Saber Ser	54.14
Pensamiento sistémico	Saber Ser	50.75
Manejo del Tiempo	Saber Ser	50.56
Seguridad Digital	Saber Hacer	41.35
Ética en el contexto digital y manejo de datos	Saber Ser	39.10
Big Data	Saber	38.53
Machine Learning (rama de la inteligencia artificial que utiliza sistemas que pueden aprender de datos, identificar patrones y tomar decisiones con mínima intervención humana)	Saber	36.47
Manejo Plataforma SECOP II	Saber	30.64

Fuente: Encuesta de necesidades de aprendizaje organizacional 2023-Servidores(as)

✓ **Temáticas Eje Probidad y Ética de lo público**

Temática solicitada	%
Nivel directivo - liderazgo efectivo	80
Nivel asesor - creatividad e innovación	66.66
Aprendizaje continuo	51.88
Nivel asistencial - manejo de la información	51.36
Habilidades para solucionar conflictos	47.93
Nivel técnico - confiabilidad técnica	47.43
Trabajo en Equipo	47.37

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Nivel directivo - visión estratégica	45
Adaptación al cambio	39.10
Pensamiento crítico y análisis (conocimiento crítico de los medios, indagar sobre la identidad y formas desiguales de la ciudadanía)	37.59
Derechos Humanos	37.41
Orientación a resultados	36.84
Empatía y solidaridad (cultivar entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia, identificación de acciones en torno a las desigualdades locales y globales)	35.53
Nivel directivo - gestión del desarrollo de las personas	35
Nivel directivo - resolución de conflictos	35
Nivel asesor - conocimiento del entorno	33.33
Nivel técnico – disciplina	32.05
Orientación al usuario y al ciudadano	31.77
Nivel profesional - comunicación efectiva	30.08
Nivel directivo - toma de decisiones	30

Fuente: Encuesta de necesidades de aprendizaje organizacional 2023-Servidores(as)

12. ÁREAS DE LA CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2023 tendrá en cuenta dos (2) áreas funcionales:

- a) **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.
- b) **De Gestión:** 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.

13. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

- a) **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:
 - i. **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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

- ii. **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.
- iii. **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.

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

- b) **Modalidad Virtual:** Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos con herramientas LMS para E-Learning.
- c) **Modalidad Semipresencial:** Incluye espacios de enseñanza en el que interviene la interacción física en las aulas. Igualmente, existen momentos donde el estudiante trabaja de manera autónoma en medios digitales como plataformas de formación.
- d) **Modalidad a Distancia:** Consiste en la entrega de materiales físicos que el centro educativo le brinda al estudiante. Pueden ser materiales físicos, como: libros, documentos, infografías, etc. o material multimedia a través de CD, USB u otros.

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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023**14. 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 2023 se desarrollará con los siguientes programas:

14.1. 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 desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. La inducción se realizará de la siguiente manera:

1. Curso Virtual Ingreso al Servicio Público

Curso virtual desarrollado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD disponible de manera permanente en la plataforma Aula del Saber Distrital, con una intensidad horaria de 48 horas. 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 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - 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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

- 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

2. Curso virtual El Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias

Curso virtual estructurado por la Secretaría Distrital de la Mujer y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD disponible en la plataforma Aula del Saber Distrital. Tiene como 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:

- 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”

El proceso de inscripción se realiza con el envío de una solicitud al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD por parte de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. 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.

3. 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.

4. Curso de Inducción a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

El programa de Inducción, que se lleva a cabo con el apoyo de formadores internos, está orientado a brindar información acerca de la misionalidad y demás aspectos específicos de la entidad. Para este fin la Entidad ha estructurado el curso virtual Inducción a la Secretaría General en la plataforma SOY 10 Aprende.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

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

- ✓ 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
- ✓ Subdirección de 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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

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
- ✓ Enfoque hacia la Prevención
- ✓ Evaluación de Gestión de Riesgos
- ✓ Evaluación y Seguimiento
- ✓ Relación entes externos 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 Disciplinario Interno

- ✓ Marco Legal
- ✓ Responsabilidad del(la) Servidor(a) Público(a)
- ✓ Función disciplinaria
- ✓ Sujetos Disciplinables
- ✓ Competencia de la acción disciplinaria
- ✓ Funciones Oficina de Control Disciplinario Interno
- ✓ 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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

- ✓ 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 Subsecretaria de Servicio a la Ciudadanía
- ✓ Funciones- Metas Cuatrienio
- ✓ Política Publica Distrital de Servicio a la Ciudadanía
- ✓ Componentes del Sistema
- ✓ Defensor de la Ciudadanía en el D.C
- ✓ 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

Lineamientos de la 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).

Oficina de Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación

- ✓ Dirección de Paz y Reconciliación
- ✓ Dirección de Reparación Integral

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

- ✓ Dirección Centro Memoria Paz y Reconciliación

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 incluyó una unidad temática dentro del curso virtual Inducción para que las Organizaciones Sindicales, que realizaron la gestión correspondiente ante la entidad, pudieran participar en el Programa de Inducción.

14.2. 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 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 7 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.
- ✓ 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.
- ✓ Seguridad de la Información y Tratamiento de Datos Personales.
- ✓ Teletrabajo.
- ✓ Políticas y normas para la prevención y supresión de la corrupción.
- ✓ Política Pública LGBTI.
- ✓ Régimen de inhabilidades e incompatibilidades de los(as) servidores(as) públicos(as).
- ✓ Supervisión de contratos.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

- ✓ Participación Organizaciones Sindicales (siguiendo lo establecido en el numeral 11 del Acuerdo Colectivo Laboral Sindical 2020).

14.3. 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(la) servidor(a) público(a) 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.

Lo anterior, soporta la importancia de que sean los(as) jefes inmediatos(a) 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 socialicen las temáticas que se requieran.

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(la) 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.

14.4. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Es importante anotar que la construcción del programa de capacitación 2023 se realiza mediante la priorización de las necesidades de capacitación primarias, con mayor demanda y cobertura, atendiendo los siguientes pasos:

- Participación de la Comisión de Personal en la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2023.
- Aprobación del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2023, el cual contiene el Plan Institucional de Capacitación 2023, por parte del Comité de Gestión y Desempeño.
- Adopción por medio de acto administrativo del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2023 por parte del (la) señor (a) Secretario (a) General de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Posterior a proceso descrito, se realizará la ejecución, evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación 2023.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

A continuación, se relacionan las temáticas que serán abordadas a través del Plan Institucional de Capacitación 2023:

✓ Temáticas Eje Gestión del Conocimiento y la Innovación

N°	Tema	Dimensión de la competencia
1	Bilingüismo (Inglés)	Saber
2	Servicio a la Ciudadanía (atención con enfoque diferencial e incluyente)	Saber Ser
3	Analítica de datos (recopilación, almacenamiento, procesamiento de datos e información, conceptos básicos de analítica descriptiva, predictiva, prescriptiva, big data, toma de decisiones basadas en datos, machine learning).	Saber
4	Creatividad e Innovación, técnicas y métodos de investigación	Saber
6	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	Saber-Hacer
7	Negociación Colectiva	Saber-Hacer
8	Gestión Documental	Saber-Hacer
9	Generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística	Saber-Hacer

✓ Temáticas Eje Creación de Valor Público

N°	Tema	Dimensión de la competencia
1	Lengua de Señas	Saber-Ser
2	Formulación y estructuración de Proyectos Públicos (formulación de proyectos con financiación internacional, gestión de proyectos, construcción de indicadores)	Saber
3	Lenguaje Claro	Saber- Ser
4	Situaciones Administrativas	Saber
5	Provisión de Empleos de Carrera	Saber
6	Evaluación de Políticas Públicas	Saber-Hacer
7	Equidad de Género	Saber- Ser
8	Enfoque Diferencial	Saber- Ser
9	Comunicación Libre de Sexismos	Saber-Hacer
10	Participación Ciudadana (Derechos Ciudadanos)	Saber
11	Contratación Estatal	Saber-Hacer
12	Familias Lactantes	Saber
13	Gestión de Riesgos	Saber-Hacer
14	Congreso de Contratación Pública	Saber
15	Uso y manejo de Bogotá Te Escucha - Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas	Saber-Hacer
16	Transformación de conflictos	Saber-Ser
17	Evaluación de Desempeño	Saber-Ser
18	Plan de Capacitación Seguridad y Salud en el Trabajo	Saber-Ser

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

19	Política de Desconexión Laboral	Saber
----	---------------------------------	-------

✓ **Temáticas Eje Transformación Digital**

Nº	Tema	Dimensión de la competencia
1	Excel (básico, intermedio y avanzado)	Saber-Hacer
2	Ofimática (herramientas colaborativas de Office, Planner, Yammer, Power BI, Sharepoint, Forms, Word)	Saber-Hacer
3	Pensamiento Sistémico	Saber-Ser
4	Seguridad de la Información, seguridad digital y Tratamiento de Datos Personales	Saber
5	Teletrabajo	Saber
6	Big Data	Saber-Hacer

✓ **Temáticas Eje Probidad y ética de lo público**

Nº	Tema
1	Programa de Liderazgo para directivos(as)
2	Programa de desarrollo de competencias nivel asesor (trabajo en equipo, aprendizaje continuo, creatividad e innovación, conocimiento del entorno, transformación de conflictos, pensamiento crítico y análisis, manejo del tiempo, empatía y solidaridad).
3	Programa de desarrollo de competencias nivel profesional (trabajo en equipo, aprendizaje continuo, comunicación efectiva, instrumentación de decisiones, transformación de conflictos, pensamiento crítico y análisis, manejo del tiempo, empatía y solidaridad).
4	Programa de desarrollo de competencias nivel técnico (trabajo en equipo, aprendizaje continuo, confiabilidad técnica, disciplina, responsabilidad, transformación de conflictos, pensamiento crítico y análisis, manejo del tiempo, empatía y solidaridad).
5	Programa de desarrollo de competencias nivel asistencial (trabajo en equipo, aprendizaje continuo, manejo de información, relaciones interpersonales, transformación de conflictos, pensamiento crítico y análisis, manejo del tiempo, empatía y solidaridad).
6	Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción
7	Derechos Humanos
8	Conflictos de Interés
9	Prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral
10	Orientación en materia disciplinaria
11	Certificación Auditores(as) HSEQ

15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

15.1. PARTICIPACIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

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 2023, tal y como se evidencia en el Acta No. 19 del 15 de diciembre de 2022.

15.2. 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	$(\text{Presupuesto de capacitación ejecutado durante la vigencia 2023} / \text{Presupuesto de capacitación asignado para la vigencia 2023}) * 100$
Efecto	Contribución a la mejora del desempeño laboral	Medir la mejora en el desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa	$(\% \text{ de servidores de carrera administrativa con calificación sobresaliente para la vigencia actual} - \% \text{ de servidores de carrera administrativa con calificación sobresaliente de la vigencia inmediatamente anterior})$

16. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PIC Y PLAN DE ACCIÓN

Las actividades a desarrollar para la socialización del PIC 2023 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
- Mensualmente se remite un memorando electrónico socializando las actividades de capacitación.
- Envío de correos electrónicos a los(as) servidores(as) con la información de las capacitaciones que se llevarán a cabo.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023**17. 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 nombramiento provisional.

17.1. 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 la evaluación de satisfacción establecida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCSD 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 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.

17.2. OBLIGACIONES DE LAS DEPENDENCIAS

Cuando alguna temática de capacitación sea realizada 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 2023, 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.
- Registro fotográfico.