

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2025		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2025	VERSIÓN:003	FECHA: 2025-12-12

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

1.2. Objetivos específicos

2. RESPONSABLES (Opcional)

3. MARCO LEGAL

3.1 Principios Rectores

3.2. Normatividad

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1. Enfoques Pedagógicos

4.2. Glosario

5. EJECUCIÓN DEL PLAN

5.1. Estrategias

5.1.1. Caracterización de necesidades de capacitación

5.1.1.1. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO).

5.1.1.1.0. Caracterización de la Población objeto de aplicación del instrumento para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación

5.1.1.1.1. Metodología

5.1.1.1.2. Instrumentos de Recolección de Datos

5.1.1.1.3. Técnicas y Herramientas Usadas

5.1.1.1.4. Insumos Utilizados

5.1.1.1.5. Formulario de necesidades de aprendizaje institucional Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025

5.1.1.1.6. Análisis de necesidades identificadas a través del formulario virtual Identificación Necesidades de Capacitación

5.1.1.1.7. Necesidades de capacitación observadas por las Organizaciones Sindicales

5.1.1.2. Análisis de Resultados

5.1.1.2.0. Procesamiento de los datos recolectados

5.1.1.2.1. Principales Resultados Obtenidos

5.1.1.2.2. Definición de necesidades de capacitación a desarrollar a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

5.1.2. Estrategia de intervención

5.1.2.1. Temáticas a desarrollar a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025

5.1.2.2. Programas de Aprendizaje Organizacional

5.1.2.2.0. Ingreso al servicio público

5.1.2.2.1. Inducción y Reinducción de la Secretaría Distrital de Movilidad

5.1.2.2.1.0. Inducción a nuevos(as) servidores(as) de la Entidad

5.1.2.2.1.1. Reinducción a los(as) servidores(as) de la Entidad

5.1.2.2.2. Entrenamiento en Puestos de Trabajo

5.1.2.3. Acciones específicas a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC

5.1.3. Seguimiento y Evaluación

5.1.3.1. Medición - Evaluación de impacto

5.1.4. Participación Comisión de Personal

5.1.5. Mecanismos de socialización del Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Acción

6. INDICADORES Y METAS

7. PROYECTOS Y DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL

8. DESCRIPCIÓN DE LOS RIESGOS

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

10. SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

INTRODUCCIÓN

La Secretaría Distrital de Movilidad, 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, El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 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 2025, 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 2025 de la Secretaría Distrital de Movilidad 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 y la 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 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Recolección de necesidades de aprendizaje organizacional.
- Informe de los resultados del PIC 2024
- Requerimientos de la Comisión de Personal.
- Caracterización de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad.
- Lineamientos relacionados con la 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 2024.
- Acuerdo Sindical 2024-2026 suscrito el 10 de mayo de 2024
- Información de las actividades relacionadas con Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001), Antisoborno (ISO 37001), Calidad (ISO 9001), Seguridad y Salud en el Trabajo “SST” (ISO 45001), Empresa Familiarmente Responsable “EFR” (documento normativo 1000-1).

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 de la Secretaría Distrital de Movilidad, está integrado por los siguientes cuatro programas de aprendizaje: inducción, reinducción, seguimiento al entrenamiento y reentrenamiento en el puesto de trabajo y capacitación, los cuales están orientados al fortalecimiento de las competencias de los(as) servidores(as) y a optimizar su desempeño con el propósito de potencializar sus capacidades y por ende apuntar al logro de las metas y objetivos institucionales.

Para el diseño del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 de la Secretaría Distrital de Movilidad, 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 las y 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.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Promover y adelantar actividades de formación y capacitación dirigidas a los(as) servidores(as) de las diferentes dependencias de la Secretaría Distrital de Movilidad, para vigencia 2025, con el fin de fortalecer sus competencias, habilidades y aptitudes, a través de procesos continuos de capacitación y formación, fomentando la gestión del conocimiento, con el propósito de potencializar y elevar los niveles de efectividad y eficiencia, sentido de pertenencia que se vean reflejados en la ejecución de las funciones propias de sus empleos y que se verán reflejados en la generación de valor público y como consecuencia en el logro de las metas y objetivos estratégicos definidos desde la plataforma estratégica de la entidad.

1.2. Objetivos específicos

- a. Contribuir al desarrollo de las 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 de los(as) servidores(as) públicos(as) con el fin de contribuir al mejoramiento de los procesos, servicios y a la exitosa ejecución del plan de acción de la Secretaría Distrital de Movilidad
- c. Elevar el nivel de compromiso de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Secretaría Distrital de Movilidad respecto a las políticas, planes y programas que están alineándose con los objetivos estratégicos y procedimientos de la entidad, para fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, mejorando el desempeño laboral para el logro de los objetivos institucionales.

2. RESPONSABLES (Opcional)

La dependencia responsable en la Secretaría Distrital de Movilidad respecto al Plan Institucional de Capacitación es la Dirección de Talento Humano.

3. MARCO LEGAL

3.1 Principios Rectores

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Continuidad: 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.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

3.2. Normatividad

La normatividad vigente y aplicable al Plan Institucional de Capacitación se encuentra publicada en la página web de la SDM en el siguiente link: https://www.movilidadbogota.gov.co/web/normatividad_aplicable

4. MARCO CONCEPTUAL

El plan de capacitación institucional busca desarrollar aprendizajes en las y los servidores públicos, para fortalecer capacidades y competencias, orientando el talento humano hacia el logro de los objetivos institucionales, y el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral y en los servicios que brindan a la ciudadanía. Para tal fin es importante, que las y los servidores utilicen todas las herramientas tecnológicas con las que cuenta la entidad, se actualicen en las últimas normas, dimensionen los avances de organización del tránsito y el transporte en otras ciudades a nivel nacional e internacional y potencialicen sus habilidades de la mano de jefes líderes(as), que motiven el crecimiento intelectual de sus equipos de trabajo.

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas se requiere de un direccionamiento político. En este sentido, la gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la selección de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta el desarrollo de las competencias laborales, perfilando capacidades que, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado, que garantizan la prestación de bienes y servicios públicos de cara al ciudadano y demás grupos de valor, así como el diseño, la implementación y la evaluación de todas las políticas.

En el marco de la Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde a los lineamientos en materia de capacitación y formación de las y los servidores públicos como un pilar del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado de cara a prestarle un mejor servicio a la ciudadanía. Es así como promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de del talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las entidades aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

En este contexto, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, con el propósito de alinear las temáticas que orientan la formación y la capacitación de las y los servidores públicos con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida, y contribuir al desempeño institucional a través del fortalecimiento de capacidades de las y los servidores públicos.

En el actual Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030, se establecieron seis ejes temáticos que orientan la formación y capacitación de las y los servidores públicos, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación y la formación, la gestión estratégica del talento humano, y el fortalecimiento de las capacidades de las y los servidores públicos.

Teniendo en cuenta lo anterior, al interior de la Secretaría Distrital de Movilidad, el Plan Institucional de Capacitación contempla los seis ejes temáticos priorizados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño de la y el servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:

Eje 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Eje 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

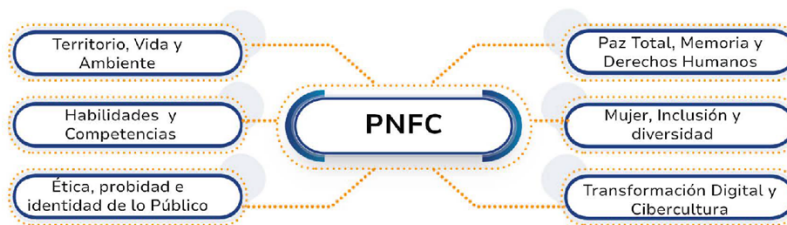
Eje 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Eje 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Eje 5. PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Eje 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Gráfico No. 1 EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030



Fuente DAFP

Eje 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS:

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores(as) públicos, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.

Eje 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE:

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor de este eje, es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

Las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

Eje 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD:

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023 29, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores de la ciudadanía.

Cada entidad es un mundo, por lo que se tendrán que identificar las fortalezas y debilidades en las que se debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente que tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, y que genere las políticas necesarias para sus grupos de valor y el talento humano

Eje 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA:

La transformación digital es el proceso por el cual las entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado. La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

Eje 5. PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO:

El comportamiento ético debe estar presente en la planeación estratégica de cada entidad, cuando la identificación de los problemas y necesidades de sus grupos de valor se hace considerando enfoques diferenciales y de género, en una gestión responsable de los recursos naturales, entendiendo así que ética es actuar con responsabilidad social, garantizando un planeta con entidades sólidas y sostenibles con acceso a recursos naturales para las generaciones futuras.

Ser servidor(a) público(a) implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos(as), se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Las y los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

Eje 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS:

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de las y los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a

un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público

De otra parte, el plan de capacitación está previsto para gestionarlo integrando la prospectiva definida como pensar el presente desde el futuro, o lo que es lo mismo, crear imaginarios posibles para orientar la visión de la entidad. Al respecto, la Secretaría Distrital de Movilidad en el cumplimiento de su misión, metas, proyectos, planes y acciones que impactan a todos los habitantes de la ciudad se basa en análisis de datos, tomas de información presentes e información que permiten identificar tendencias, estimar la demanda, modelar la operación y realizar análisis económicos de proyectos de transporte en todas sus formas de desplazamiento. Lo mismo sucede para la toma de decisiones con el fin de proteger a las personas y bienes, mediante la eliminación o control de los factores de riesgo que permitan reducir la cantidad y severidad de los siniestros viales.

Ahora bien, para conocer los temas que requieren las y los servidores de la entidad para que fortalezcan las competencias, se diseñó el formulario virtual para los (as) servidores (as) públicos (as) de planta de la entidad; además Oficios enviados a las organizaciones sindicales y Memorandos dirigidos a los jefes de las dependencias (Directivos), y a la Comisión de Personal.

La entidad cuenta con tres fuentes para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación PIC 2025, a saber:

Por contrato interadministrativo con una entidad educativa que preste servicios de capacitación como cursos, talleres, seminarios.

1. Por Gestión Interinstitucional: Actividades de Capacitación, formación y fortalecimiento de habilidades y competencias laborales en colaboración con otras entidades tanto nacionales como distritales.
2. Por Autogestión: Curso de Inducción y Reinducción: Gestionados al interior de la entidad

Adicionalmente a los temas de formación y capacitación incluidos en el Plan Institucional de Capacitación 2025 se contemplan jornadas de socialización o sensibilización que se desarrollan de manera interna (Autogestión), es decir, con el apoyo de las dependencias de la entidad, quienes son las directas responsables de su cumplimiento y ejecución; para lo cual cada una de las dependencias que tengan a cargo la realización de estas sensibilizaciones o socializaciones, reportarán trimestralmente a la Dirección de Talento Humano, los soportes de la gestión y ejecución realizadas, incluyendo las respectivas listas de asistencia y si lo hubiere los informes generados de la ejecución de las mismas.

4.1. Enfoques Pedagógicos

El plan de capacitación tiene como enfoque principal el constructivismo porque la enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, conocimientos previos de las y los servidores que tienen la experiencia y requieren de nuevos conocimientos para adaptarlos a la realidad laboral.

En relación con el aprendizaje desde proyectos y basado en problemas: se basa en tres premisas (Guía Metodológica del DAFP):

- a. Los estudiantes se responsabilizan y controlan su propio proceso de aprendizaje.
- b. Los estudiantes diseñan y construyen soluciones a problemas de la vida real.
- c. El trabajo se realiza en pequeños grupos.

Este enfoque es utilizado en las temáticas de habilidades o competencias comunicativas y de relacionamiento, gestión del rendimiento, atención a la ciudadanía: peticiones y quejas; trámites y servicios, portafolio de servicios, guía de trámites y servicios como: puntos de atención, cursos pedagógicos, restricción vehicular, entre otros; Defensor del Ciudadano(a), participación ciudadana, entre otros, coaching organizacional, inducción, gestión documental.

Con referencia al enfoque construccionismo social que es ligado al constructivismo con énfasis en las interacciones sociales y el contexto histórico como fuente de construcción del conocimiento, se desarrollará a través de la formación en red que ofrece el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD, la Secretaría General, la Secretaría de la Mujer, Veeduría Distrital, entre otros, temas sobre: Contratación, gestión del conflicto y educación para la paz, Sistema de Gestión Antisoborno SGAS, Gestión del conocimiento e innovación, cultura de integridad, Programa de Habilidades Directivas, Trabajo en equipo, Formación a Formadores, Prevención del acoso laboral, Inducción para Jefes de Talento Humano, Código General Disciplinario, entre otros.

De igual manera, la Secretaría no es ajena a los cambios de la sociedad y a la nueva teoría con aplicaciones de aprendizajes a través de las redes sociales virtuales, por lo cual, también nuestro PIC tiene el enfoque del conectivismo con temas que ofrece la escuela virtual de aprendizaje del DASCD y otras entidades, entre otros: ingreso al servicio público, situaciones administrativas, diseño organizacional, presupuesto público, metodologías ágiles, pensamiento de diseño, control social del empleo, Seguridad y Salud en el Trabajo (Reto Organizacional y elementos Técnicos), Inducción para Jefes de Talento Humano, Control Social al Empleo Público, Código General Disciplinario, cursos TICS, antisoborno, Conflicto de Interés, entre otros.

4.2. Glosario

Aprendizaje: Proceso de adquisición de conocimientos que permiten el desarrollo y fortalecimiento de habilidades y actitudes.

Aprendizaje organizacional: Capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. 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" (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4)

Cognitivismo: Teoría del aprendizaje en la que el conocimiento se obtiene con la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (Belloch, 2013).

Competencias laborales: Conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

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

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 (Ertmer y Newby, 1993).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Identifica las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas, que permitan ejecutar las funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Diseño instruccional (ID): Proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (Belloch, 2013).

Entrenamiento: 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. 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: Proceso que facilita el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Gestión del conocimiento: 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 (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: 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) (Gobierno de Colombia, 2017).

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 (Constitución Política, 1991).

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

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

5. EJECUCIÓN DEL PLAN

5.1. Estrategias

5.1.1. Caracterización de necesidades de capacitación

5.1.1.1. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)

El diagnóstico de necesidades de capacitación, en el marco de la dimensión del talento humano bajo el estándar del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, le permite a la Secretaría Distrital de Movilidad, planificar y gestionar las necesidades de aprendizaje a nivel individual, grupal y organizacional detectadas para fortalecer las competencias, aptitudes y habilidades de sus servidores(as) en las diferentes temáticas en cumplimiento de la misión institucional.

El presente plan da aplicabilidad al art. 3. Literal g) de la Ley 1960 de 2019, que indica:

“(…) 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.”

5.1.1.1.0. Caracterización de la Población objeto de aplicación del instrumento para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación

Se observa que la Entidad actualmente cuenta con 1005 empleos dentro de la planta de personal creados mediante el Decreto Distrital 673 de 2018 modificado por el Decreto Distrital 273 de 2023, mediante la siguiente distribución:

Cuadro No. 1. Planta de Personal

NIVEL DE EMPLEO	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL
ASESOR(A)	9	1	10
ASISTENCIAL	64	4	68
DIRECTIVO(A)	36	0	36
PROFESIONAL	351	53	404
TÉCNICO(A)	472	15	487
TOTAL	932	73	1005

Fuente: Elaboración propia con base a la planta de empleos públicos de la SDM a 9 de diciembre de 2024.

5.1.1.1.1. Metodología

La metodología utilizada por la Secretaría Distrital de Movilidad para el diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 es MIXTA, dado que se combina la metodología CUALITATIVA que se basa en la

recolección de datos, en la observación, en ambientes naturales, en interacciones con la metodología CUANTITATIVA porque permite recoger la información basada en la objetividad y estudio de variables.

5.1.1.1.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Con el fin de involucrar a los(as) servidores(as) públicos(as), equipo directivo y áreas transversales, con la realidad institucional y posicionar la capacitación como un aliado estratégico en el cumplimiento de metas y desarrollo del Talento Humano en la Secretaría Distrital de Movilidad, el instrumento para la recolección de datos utilizado, fue diseñado por la Dirección de Talento Humano a través de Google Forms.

Adicionalmente se enviaron solicitudes a través de memorandos dirigidos a las y los directivos, Organizaciones Sindicales, Comisión de Personal, Oficina de Control Interno, Oficina Asesora de Planeación Institucional y personas encargadas de la recolección de información de temas que se constituyeron como insumos para la formulación del PIC de la entidad.

La estructuración del PIC 2025, se desarrolló en tres fases:

Fase 1: Se inicia con una jornada de sensibilización invitando a los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad y a las y los directivos a hacerse partícipes en la estructuración del PIC 2025.

Fase 2: En esta fase, se adelanta el levantamiento de la información a través de la Encuesta para la identificación de las necesidades de conocimiento de las dependencias de la Secretaría Distrital de Movilidad.

Fase 3: Corresponde a la construcción del documento PIC 2025 y presentación ante las diferentes instancias para su revisión y ajuste, para presentarlo finalmente al Equipo Técnico de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos y Comité de Gestión y Desempeño Institucional, para su aprobación.

5.1.1.1.3. Técnicas y Herramientas Usadas

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

Formulario virtual: Recolección de información y datos por medio de un cuestionario, unificado con temáticas generales estructuradas en cada uno de los 6 ejes temáticos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Memorandos: Dirigidos a cada una de las dependencias, a la Oficina de Control Interno, la Oficina Asesora de Planeación Institucional, las Organizaciones Sindicales y la Comisión de Personal.

5.1.1.1.4. Insumos Utilizados

Se tuvieron en cuenta diferentes fuentes de información para definir las necesidades de capacitación estructuradas en cuatro Instrumentos a saber:

- Formulario virtual de identificación de necesidades de capacitación institucional: Capacitaciones Obligatorias requeridas de acuerdo con los planes de mejoramiento, Hallazgos de las Auditorías Internas y Externas, FURAG, radicado a través del Memorando No. DTH 202462000232233.
- Formulario Virtual - Encuesta virtual para servidores(as) públicos(as) – Necesidades Capacitación Individual.
- Envío de solicitud de necesidades priorizadas de capacitación a las dependencias, a través del radicado No. DTH 202462000232273, a las Organizaciones Sindicales a través de los radicados DTH 202462015867901, DTH 202462015867961, DTH 202462015867921 y a la Comisión de Personal por medio del radicado DTH 202462000232283.

5.1.1.1.5. Formulario de necesidades de aprendizaje institucional Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025:

Mediante memorando DTH 202462000232233, del 15 de noviembre de 2024, se envió a la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Institucional y al Jefe de Oficina de Control Interno, un formulario con el fin de registrar las necesidades de aprendizaje (capacitación informal) definidas por cada oficina, como prioritarias para obtener el mejor desempeño institucional de la Secretaría Distrital de Movilidad en el período 2024-2025, tomando como base los planes estratégicos, de acción, operativos y de mejoramiento, así como los informes que se producen en el marco de los procesos de auditoría de control interno y cumplimiento del FURAG.

Dentro de las respuestas obtenidas fueron incluidas adicionalmente actividades relacionadas con sensibilizaciones, socializaciones y/o transferencias de conocimiento internas y/o que hacen parte del Sistema Integrado de Gestión.

Tabulada la información, se resume en la siguiente tabla:

Cuadro No. 2. Temáticas aprendizaje institucional - OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

#	TEMÁTICA SOLICITADA	JUSTIFICACIÓN	META O PROCESO INSTITUCIONAL AL QUE APUNTA	2025	2026
1	Gestión del conocimiento	DAFP / FURAG	Todos los procesos	X	
2	Innovación pública	DAFP / FURAG	Todos los procesos	X	
3	Generación de procesos de transformación digital en la gestión pública	DAFP / FURAG	Todos los procesos	X	
4	Contratación pública: Secop II, y principios de contratación	DAFP / FURAG	Todos los procesos	X	
5	Gestión y seguimiento de políticas públicas	DAFP / FURAG	Planeación de Transporte e Infraestructura Inteligencia para la Movilidad Direccionamiento Estratégico	X	
6	Formulación de indicadores	DAFP / FURAG	Todos los procesos	X	
7	Creación de valor público	DAFP / FURAG	Procesos misionales	X	
8	Probidad y ética de lo público	DAFP / FURAG	Todos los procesos	X	
9	Integridad pública	DAFP / FURAG	Todos los procesos	X	
10	Conflictos de intereses y su respectivo trámite	DAFP / FURAG	Todos los procesos	X	
11	Régimen disciplinario en lo relacionado con la obligación de denunciar irregularidades	DAFP / FURAG	Todos los procesos		X
12	Gobierno digital	DAFP / FURAG	Gestión de TICS		X
13	Uso de los medios digitales	DAFP / FURAG	Todos los procesos		X
14	Defensa Jurídica	DAFP / FURAG	Gestión Jurídica		X

#	TEMÁTICA SOLICITADA	JUSTIFICACIÓN	META O PROCESO INSTITUCIONAL AL QUE APUNTA	2025	2026
15	Relacionamiento con la ciudadanía	DAFP / FURAG	Todos los misionales		X
16	Gestión documental	DAFP / FURAG	Gestión Administrativa		X
17	Gestión de la información estadística	DAFP / FURAG	Inteligencia para la Movilidad		X
18	Office intermedio (incluye Excel avanzado)	Necesidad de habilidades OAPI	Todos los procesos		X
19	Power BI	Necesidad de habilidades en la OAPI	Direccionamiento Estratégico		X
20	Uso de la inteligencia artificial en el desarrollo laboral	Necesidad de habilidades en la OAPI	Todos los procesos		X

Fuente: Dirección de Talento Humano 2024

Cuadro No. 3. Temáticas aprendizaje institucional - OFICINA DE CONTROL INTERNO

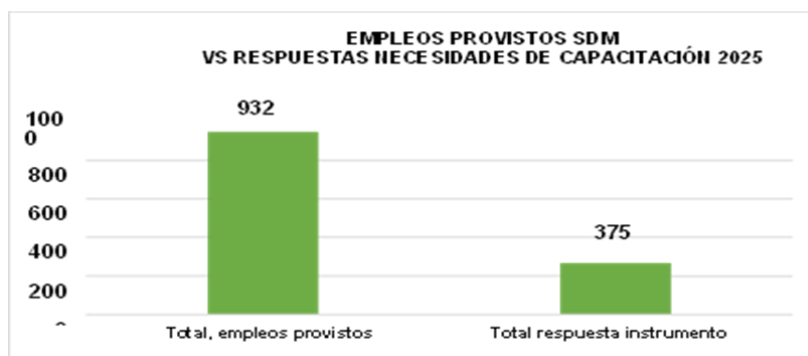
#	TEMÁTICA SOLICITADA	JUSTIFICACIÓN	META O PROCESO INSTITUCIONAL AL QUE APUNTA	2025	2026
1	Formulación, Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas, Planes, Programas y Proyectos de Inversión	Fortalecer a los Servidores Públicos, las Competencias y Habilidades que les permita asegurar el cumplimiento de las Directrices y Buenas Prácticas relacionadas al marco estratégico aplicable a la entidad	Proceso de Direccionamiento Estratégico	X	X
2	Estructuración, Adjudicación, Supervisión y Liquidación de Contratos	Fortalecer a los Servidores Públicos, las Competencias y habilidades que garanticen el cumplimiento de la normatividad asociada a las etapas contractuales, evitando así, pronunciamientos, investigaciones y sanciones por los diferentes entes de control	Gestión Jurídica	X	X

#	TEMÁTICA SOLICITADA	JUSTIFICACIÓN	META O PROCESO INSTITUCIONAL AL QUE APUNTA	2025	2026
3	Gestión Contable y Presupuestal	Fortalecer las Competencias y habilidades de los Servidores Públicos que participan tanto en el reconocimiento, medición y revelación de los hechos económicos que permitan el cumplimiento de los principios y normas de contabilidad e información financiera, como en la planeación y seguimiento presupuestal, de conformidad a los principios y normas en materia presupuestal	Gestión Financiera	X	X
4	Gestión de Riesgos de Corrupción, Soborno y SARLAFT	Fortalecer las Competencias, Actitudes Comportamentales y Funcionales que eviten la materialización de riesgos de Corrupción, Soborno, SARLAFT- FPADM – Sistema de Administración del Riesgo para la Prevención de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo.	Proyecto de Inversión 7969- Mejoramiento en la gestión de las acciones de transparencia e integridad de la Secretaría Distrital de Movilidad	X	X

5.1.1.1.6. Análisis de necesidades identificadas a través del formulario virtual Identificación Necesidades de Capacitación

Desde la Dirección de Talento Humano, se diseñó un instrumento para la recolección de los datos relacionado con las necesidades de capacitación a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 sobre el cual hubo una acogida del **40,45%** de los(as) servidores(as) de la Secretaría Distrital de Movilidad:

Gráfico No. 2 Empleos provistos y Respuestas Necesidades



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación

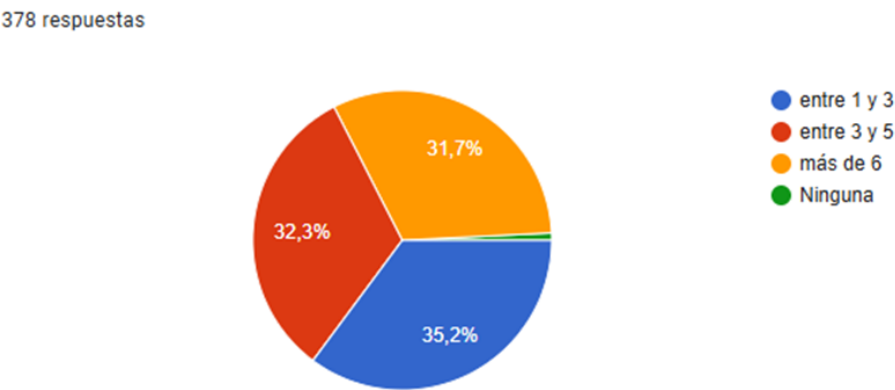
Las temáticas definidas en el formulario diseñado para el diagnóstico se tomaron de los ejes temáticos incluidos por El Departamento Administrativo de la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030.

El instrumento socializado a los(as) servidores(as) estaba conformado por doce (12) preguntas sobre las cuales se lograron los siguientes resultados:

Pregunta N° 1: ¿A cuántas capacitaciones asistiría al año (seminarios, cursos, foros, socializaciones, diplomados y etc.)? Con las siguientes opciones de respuesta:

- a. Entre 1 y 3
- b. Entre 3 y 5
- c. Más de 6
- d. Ninguna

Gráfico No. 3 Respuestas Pregunta No. 1

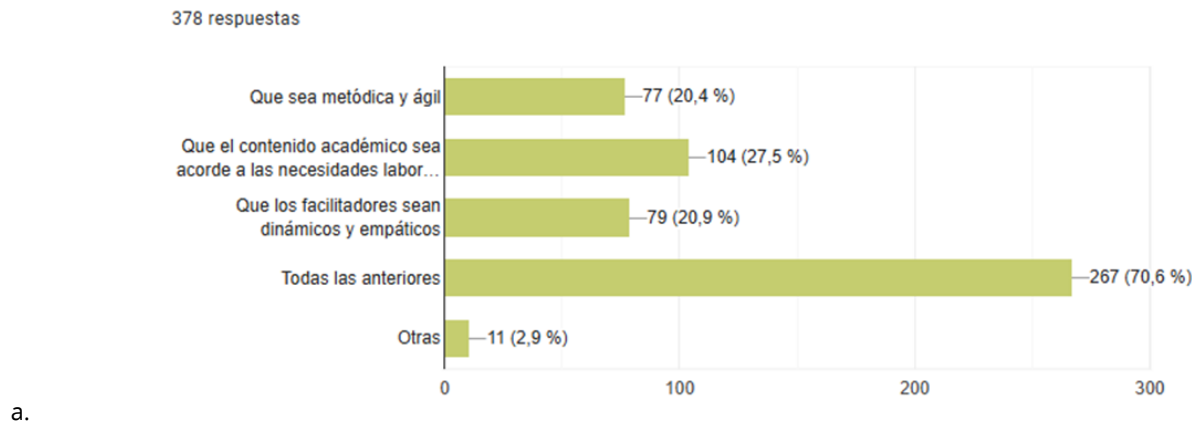


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

Pregunta N° 2 ¿Qué características debe tener una propuesta de capacitación para que resulte atractiva e interesante para usted? Con las siguientes opciones de respuesta:

- a. Que sea metódica y ágil
- b. Que el contenido académico sea acorde a las necesidades laborales
- c. Que los facilitadores sean dinámicos y empáticos
- d. Todas las anteriores
- e. Otras

Gráfico No. 4 Respuestas pregunta No. 2



a.

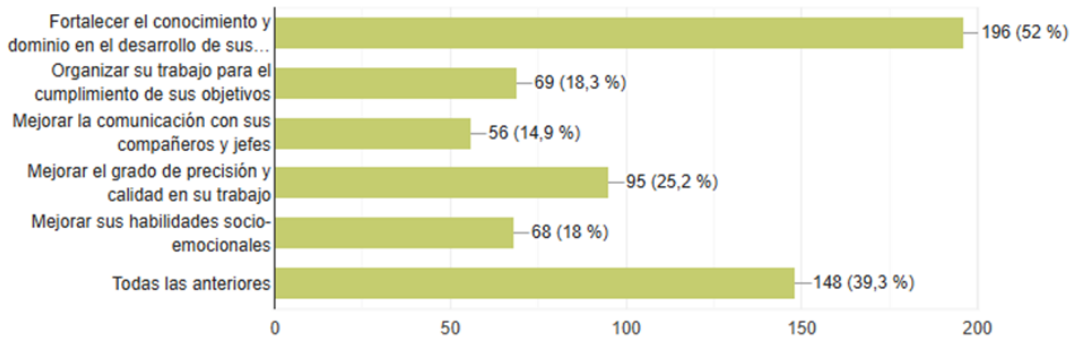
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

Pregunta N° 3: La capacitación que usted prefiere en su trabajo está orientada principalmente a: Con las siguientes opciones de respuesta:

- a. Fortalecer el conocimiento y dominio en el desarrollo de sus funciones
- b. Organizar su trabajo para el cumplimiento de sus objetivos
- c. Mejorar la comunicación con sus compañeros y jefes
- d. Mejorar el grado de precisión y calidad en su trabajo
- e. Mejorar sus habilidades socio-emocionales
- f. Todas las anteriores

Gráfico No. 5 Respuestas pregunta No. 3

377 respuestas



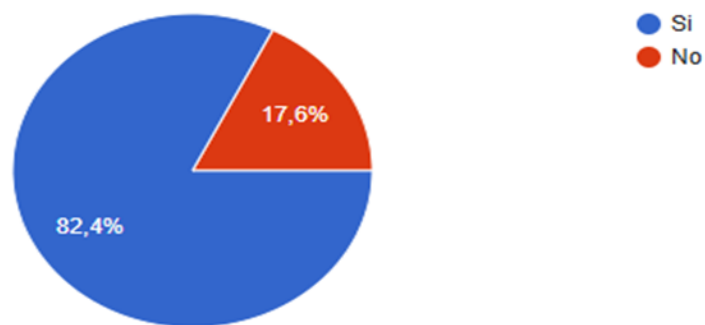
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

Pregunta N° 4 ¿Estaría interesado en participar en un programa de Inglés? Con las siguientes opciones de respuesta:

- a. Si
- b. No

Gráfico No. 6 Respuestas pregunta No. 4

374 respuestas



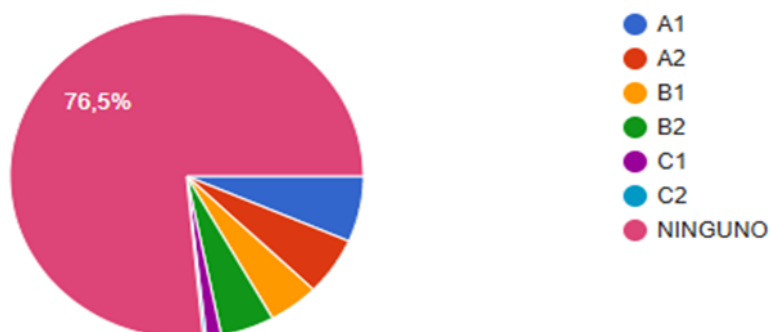
a.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del PIC 2025.

Pregunta N° 5 ¿Usted se encuentra certificado en alguno de los siguientes niveles de inglés? Indique cuál. Con las siguientes opciones de respuesta:

- a. A1
- b. A2
- c. B1
- d. B2
- e. C1
- f. C2
- g. Ninguno

Gráfico No. 7 Respuestas pregunta No. 5



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del PIC 2025.

Pregunta N° 6: Relacionada con el Eje Temático “PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS”: Clasifique en una escala de 1 a 5 su nivel de interés (siendo 1 poco interesante y 5 muy interesante) las siguientes temáticas:

Protección y cuidado de las vidas

- a. Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- b. Construcción de indicadores
- c. Evaluación de políticas públicas
- d. Desigualdad y la exclusión social
- e. Acceso a la justicia
- f. Promoción y protección de los derechos humanos
- g. Lenguaje concordante y no discriminación
- h. Diálogo ciudadano
- i. Seguridad humana
- j. Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- k. Resolución/mitigación de conflictos
- l. Comunicación interpersonal

Cuadro No. 4 Tabulación respuestas pregunta N° 6 del instrumento aplicado a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025.

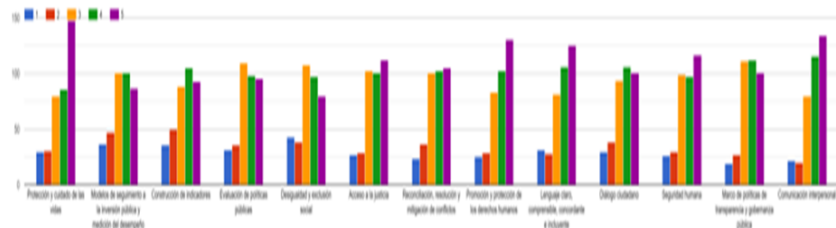
OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
a. Protección y cuidado de las vidas	149	11.14%
m. Comunicación interpersonal	134	10.01%
g. Promoción y protección de los derechos humanos	131	9.79%
h. Lenguaje concordante y no discriminación	125	9.34%
j. Seguridad humana	117	8.74%
f. Acceso a la justicia	112	8.37%
l. Resolución/mitigación de conflictos	105	7.85%
i. Diálogo ciudadano	101	7.55%
k. Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	101	7.55%
d. Evaluación de políticas públicas	96	7.17%
c. Construcción de indicadores	93	7%
b. Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño	87	7%
e. Desigualdad y la exclusión social	80	6%
TOTAL	1338	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación

– PIC 2025.

Gráfico No. 8 Respuestas pregunta No. 6

“PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS”



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

Pregunta N° 7: Relacionada con el Eje Temático “TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE”: Clasifique en una escala de 1 a 5 su nivel de interés (siendo 1 poco interesante y 5 muy interesante) las siguientes temáticas:

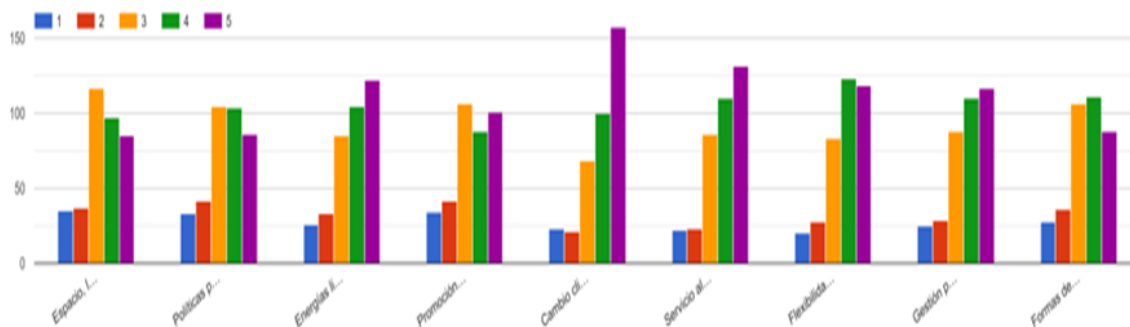
- Espacio, lugar y territorio.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial
- Energías limpias y conflictos socioambientales
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial
- Cambio climático
- Servicio al ciudadano
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados
- Formas de interacción

Cuadro No. 5 Tabulación respuestas pregunta N° 7 del instrumento aplicado a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
e. Cambio Climático	157	17.70%
f. Servicio al ciudadano	131	14,77%
c. Energías limpias y conflictos socioambientales	122	13.75%
g. Flexibilidad y adaptación al cambio	118	13.30%
h. Gestión por resultados	117	13.19%
d. Promoción de la convivencia, la Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial	101	11.39%
i. Formas de interacción	88	9.92%
b. Políticas públicas en la gestión socio- territorial	86	9.70%
a. Espacio, lugar y territorio	85	9.58%
TOTAL	887	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

Gráfico No. 9 Respuestas pregunta No. 7
“TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE”



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

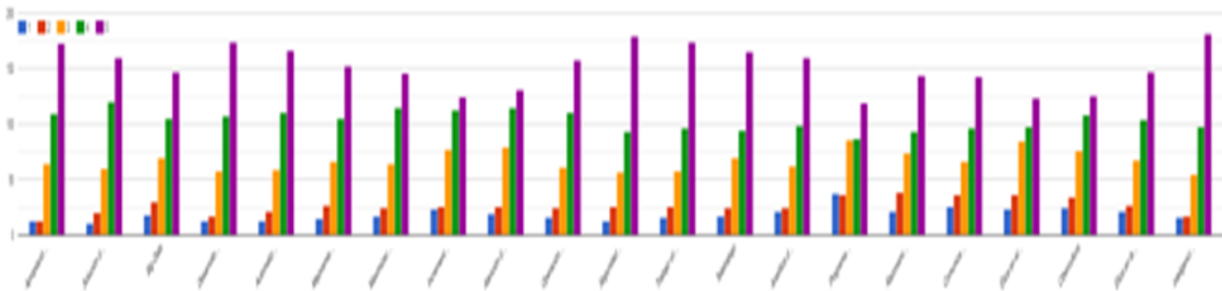
Pregunta N°8: Relacionada con el Eje Temático “MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD” Clasifique en una escala de 1 a 5 su nivel de interés (siendo 1 poco interesante y 5 muy interesante) las siguientes temáticas:

- Justicia de género, étnica y racial
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos
- Violencias basadas en género
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos
- Liderazgo femenino
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Mérito e inclusión y diversidad
- Diálogo social
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Tolerancia cero a la violencia de género

Cuadro No. 6 Tabulación respuestas pregunta N° 8 del instrumento aplicado a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
o. Empatía.	139	8%
p. Tolerancia cero a la violencia de género	135	7.88%
j. Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad	117	6.83%
l. Diálogo social	108	6.30%
d.Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas	107	6.25%
f. Liderazgo femenino	106	6.19%
g, Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz	105	6.13%
k. Mérito e inclusión y diversidad	105	6.13%
c. Violencias basadas en género	104	6.07%
i. Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones	103	6.01%
m. Respeto por la diversidad	101	5.90%
e. Cuidado y equidad en el marco de los derechos	100	5.84%
n. Conciencia de las desigualdades	99	5.78%
a.Justicia de género étnica y radical	98	5.72%
b. Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional diferencial en el marco de la garantía de derechos	95	5.55%
h. Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial	91	5.31%
TOTAL	1713	100%

Gráfico No. 10 Respuestas pregunta No. 8
“MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD”



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025

Pregunta N°9: Relacionada con el Eje Temático “TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA” Clasifique en una escala de 1 a 5 su nivel de interés (siendo 1 poco interesante y 5 muy interesante) las siguientes temáticas:

- a. Apropiación y uso de la tecnología
- b. Solución de problemas con tecnologías
- c. Big Data
- d. Desarrollo de competencias digitales
- e. Automatización de procesos
- f. Mejoramiento de la comunicación
- g. Maximización de la eficiencia
- h. Incrementos sustanciales en la productividad
- i. Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- j. Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- k. Trabajo virtual
- l. Teletrabajo
- m. Analítica de Datos
- n. Programación en Python y R
- o. Razonamiento analítico
- p. Seguridad digital
- q. Comunicación y lenguaje tecnológico
- r. Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- s. Cibercultura
- t. Ética en la inteligencia Artificial
- u. Inteligencia Artificial

Cuadro No. 7 Tabulación respuestas pregunta N° 9 del instrumento aplicado a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
u. Inteligencia artificial	182	5.69%
p. Seguridad digital	180	5.63%
d, Desarrollo de competencias digitales	174	5.44%
k. Trabajo virtual	174	5.44%
a. Apropiación y uso de la tecnología	173	5.41%
e. Automatización de procesos	167	5.22%
i. Teletrabajo	165	5.16%
b. Solución de problemas con tecnologías	160	5.00%
m. Analítica de datós	160	5.00%
j. Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	158	4.94%
f. Mejoramiento de la comunicación	153	4.78%
c. Big Data	147	4.60%

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
r. Ética en la inteligencia Artificial	147	4.60%
g. Maximización de la eficiencia	146	4.57%
o. Razonamiento analítico	144	4.50%
q. Comunicación y lenguaje tecnológico	143	4.47%
i. Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real	131	4.10%
s. Cibercultura	126	3.94%
h. Incrementos sustanciales en la productividad	125	3.91%
t. Ética en el contexto digital y de manejo de datos	124	3.88%
n. Programación en Python y R	119	3.72%
TOTAL	3198	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

Gráfico No. 11 Respuestas pregunta No. 9
“TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA”



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

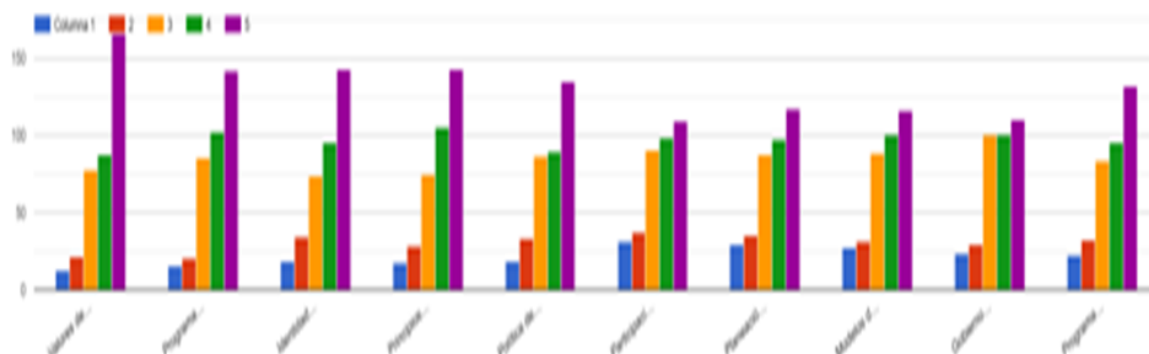
Pregunta N°10: Relacionada con el Eje Temático “PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO” Clasifique en una escala de 1 a 5 su nivel de interés (siendo 1 poco interesante y 5 muy interesante) las siguientes temáticas:

- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público
- Identidad del servicio público
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas

Cuadro No. 8 Tabulación respuestas pregunta N° 10 del instrumento aplicado a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
a. Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)	167	12.71%
c. Identidad del servicio público	143	10.88%
d. Principios de la Función Pública	143	10.88%
b. Programación neurolingüística asociada al entorno público	142	10.81%
e. Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)	135	10.27%
j. Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas	132	10.05%
g. Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental	117	8.90%
h. Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados	116	8.83%
i. Gobierno abierto	110	8.37%
f. Participación ciudadana y rendición de cuentas	108	8.30%
TOTAL	1314	100%

Gráfico No. 12 Respuestas pregunta No. 10
“PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO”



fuentes: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

Pregunta N°11: Relacionada con el Eje Temático “HABILIDADES Y COMPETENCIAS” Clasifique en una escala de 1 a 5 su nivel de interés (siendo 1 poco interesante y 5 muy interesante) las siguientes temáticas:

- Pensamiento crítico
- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Competencias por nivel Jerárquico
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Competencias funcionales
- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Compromiso con la organización
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Cuadro No. 9 Tabulación respuestas pregunta N° 11 del instrumento aplicado a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025.

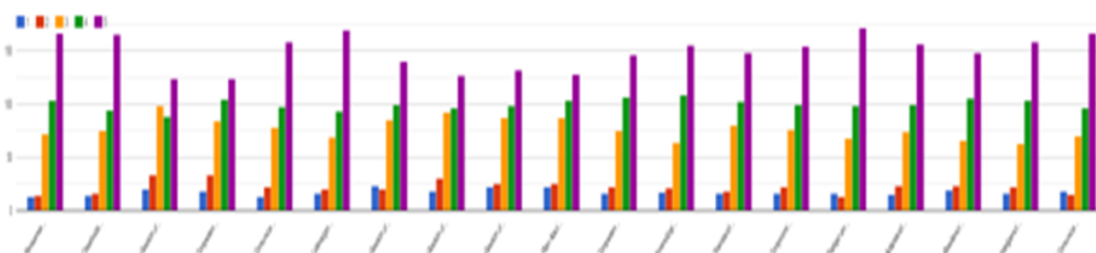
OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
o. Trabajo en equipo	172	6.05%
f. Liderazgo efectivo	170	5.98%
a. Pensamiento crítico	167	5.88%
s. Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos	167	5.88%
b.Creatividad e innovación	166	5.84%
e. Comunicación efectiva y asertiva	159	5.60%
r. Inteligencia emocional	158	5.56%
p. Adaptación al cambio	156	5.49%
l. Aprendizaje continuo	155	5.46%
n. Compromiso con la organización	154	5.42%

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
m. Orientación a resultados	148	5.21%
q. Resiliencia, Tolerancia	148	5.21%
k. Competencias funcionales	146	5.14%
g. Gestión del desarrollo de las personas	140	4.93%
i. Gestión del Talento Humano por Competencias	132	4.65%
j. Plan Nacional de competencias laborales en el sector público	128	4.51%
h. Gestión de procedimientos	127	4.47%
c. Gestión documental	124	4.36%
d. Competencias por nivel Jerárquico	124	4.36%
TOTAL	2841	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

Gráfico No. 13 Respuestas pregunta No. 11

“HABILIDADES Y COMPETENCIAS”



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

Pregunta N°12: Relacionada con “TEMÁTICAS TRANSVERSALES” Clasifique en una escala de 1 a 5 su nivel de interés (siendo 1 poco interesante y 5 muy interesante) las siguientes temáticas:

- Código Único Disciplinario
- Contratación Estatal
- Estatuto Tributario
- Gestión Administrativa
- Procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo
- Recursos humanos en el sector público
- Finanzas públicas y presupuesto público
- Evaluación del Desempeño Laboral
- Comisiones de Personal
- Temas relacionados con Organizaciones Sindicales

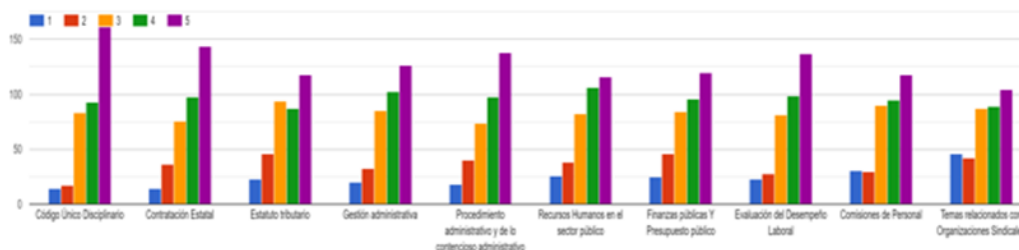
Cuadro No. 10 Tabulación respuestas pregunta N° 12 del instrumento aplicado a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
a. Código Único Disciplinario	162	12.63%
b. Contratación Estatal	144	11.22%
e. Procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo	138	10.76%
g. Evaluación del Desempeño Laboral	137	10.68%
d. Gestión Administrativa	126	9.82%
f. Finanzas públicas y presupuesto público	120	9.35%
c. Estatuto Tributario	118	9.20%
h. Comisiones de Personal	118	9.20%
e. Recursos humanos en el sector público	116	9.04%

i. Temas relacionados con Organizaciones Sindicales	104	8.11%
TOTAL	1283	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

Gráfico No. 14 Respuestas pregunta No. 12
“TRANSVERSALES”



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

5.1.1.1.7. Necesidades de capacitación observadas por las Organizaciones Sindicales

Con el propósito de adelantar la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, se dio continuidad a las líneas propuestas por las Organizaciones Sindicales para el PIC 2025.

5.1.1.2. Análisis de Resultados

5.1.1.2.0. Procesamiento de los datos recolectados

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, se desarrolló en tres fases:

Fase 1: Se inició con una jornada de sensibilización invitando a los(as) servidores(as) de la entidad y a los directivos a hacerse partícipes en la estructuración del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025:

Socialización Instrumento:

Participa en la encuesta de necesidades de Talento Humano 2025



Queremos conocer tus intereses y preferencias como **insumos claves** para la gestión de nuestro equipo de Talento Humano.

¡Tu participación es importante!

[Clic aquí](#) Disponible hasta el 6 diciembre



¡Tu Felicidad nos mueve!



Fase 2: En esta fase, se adelanta la identificación indicada por la Oficina Asesora de Planeación Institucional y Oficina de Control Interno para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, la encuesta de necesidades individuales de capacitación, y las temáticas que, para el PIC 2025 manifestaron como prioritarias las dependencias, la Comisión de Personal y las Organizaciones Sindicales.

Gráfico No. 15 - Etapas Fase 2



La información se identificó y clasificó bajo los siguientes ejes temáticos:

Eje 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Eje 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Eje 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Eje 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Eje 5. PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Eje 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Gráfico No. 16 - Etapas Fase 2



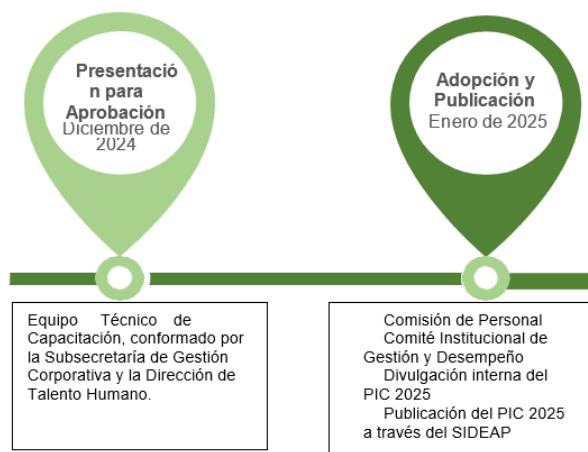
Una vez identificadas las necesidades de capacitación obtenidas de las diferentes fuentes, se procede a la tabulación, cruce de información, ponderación de las respuestas, priorizando las de mayor puntaje, las preguntas abiertas, se asocian a las temáticas incluidas en los ejes, las temáticas que no se pueden asociar, se dejan clasificadas como otras capacitaciones.

Teniendo en cuenta las temáticas definidas para ser impartidas a toda la entidad, las temáticas obligatorias, las capacitaciones requeridas en las preguntas abiertas, y las capacitaciones ofertadas por las diferentes dependencias, se presenta la propuesta de las temáticas por vigencia 2025, para proceder a estructurar los dos planes de acción.

Fase 3: Corresponde a la presentación del documento PIC 2025 ante las diferentes instancias para su revisión y sugerencias, para presentarlo finalmente para aprobación en el Equipo Técnico de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos y Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Gráfico No. 17

Fase 3



Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, se procede a realizar la respectiva publicación por parte de la Oficina Asesora de Planeación Institucional OAPI para consulta de las partes interesadas y grupos de valor, previo a la presentación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD.

5.1.1.2.1. Principales Resultados Obtenidos

En el momento de elaborar el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), la Secretaría Distrital de Movilidad, define las temáticas, de acuerdo con la clasificación e identificación de brechas de aprendizaje presentadas por las diferentes fuentes de insumos utilizados para la construcción del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

5.1.1.2.2. Definición de necesidades de capacitación a desarrollar a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

Para la priorización de las necesidades de capacitación a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 y una vez tabulada la información obtenida en el instrumento aplicado a los(as) servidores(as) públicos(as) de la Secretaría Distrital de Movilidad, se identificaron las siguientes temáticas:

Cuadro No. 11 Actividades de Capacitación 2025

ÍTEM	EJE	TEMA
1	Paz total, memoria y derechos humanos	Protección y cuidado de las vidas
2	Paz total, memoria y derechos humanos	Comunicación interpersonal*
3	Paz total, memoria y derechos humanos	Promoción y protección de los derechos humanos
4	Territorio, vida y ambiente	Servicio y atención al ciudadano
5	Mujeres, inclusión y diversidad	Tolerancia cero a la violencia de género*
6	Mujeres, inclusión y diversidad	Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
7	Transformación digital y ciber cultura	Inteligencia artificial*

8	Transformación digital y ciber cultura	Seguridad digital
9	Transformación digital y ciber cultura	Desarrollo de competencias digitales*
10	Transformación digital y ciber cultura	Generación de procesos de transformación digital en la gestión pública*
11	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
12	Probidad, ética e identidad de lo público	Identidad del servicio público
13	Probidad, ética e identidad de lo público	Principios de la Función Pública
14	Probidad, ética e identidad de lo público	Probidad y ética de lo público
15	Probidad, ética e identidad de lo público	Conflictos de intereses y su respectivo trámite
16	Probidad, ética e identidad de lo público	Gestión de Riesgos de Corrupción, Soborno y SARLAFT
17	Habilidades y competencias	Trabajo en equipo*
18	Habilidades y competencias	Liderazgo efectivo*
19	Habilidades y competencias	Pensamiento crítico*
20	Habilidades y competencias	Código Único Disciplinario
21	Habilidades y competencias	Procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo
22	Habilidades y competencias	Evaluación del Desempeño Laboral
23	Habilidades y competencias	Gestión del conocimiento
24	Habilidades y competencias	Innovación pública

25	Habilidades y competencias	Contratación pública: Secop II, y principios de contratación: Estructuración, Adjudicación, Supervisión y Liquidación de Contratos
26	Habilidades y competencias	Formulación, Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas
27	Habilidades y competencias	Formulación de indicadores*
28	Habilidades y competencias	Planes, Programas y Proyectos de Inversión*
29	Habilidades y competencias	Gestión Contable y Presupuestal*
30	Habilidades y competencias	Resolución de conflictos*
31	Habilidades y competencias	Seguridad Vial y Auditorías en Seguridad vial
32	Habilidades y competencias	Comprensión de lectura y redacción de textos*
33	Habilidades y competencias	Excel*
34	Habilidades y competencias	Inglés*
35	Habilidades y competencias	Power BI*
36	Habilidades y competencias	Innovación de dispositivos ITS y cámaras metrología, aval de normatividad tecnológica, certificaciones de tecnología para la foto detección y homologaciones
37	Habilidades y competencias	Video analítica para Clasificación Vehicular y Control de Infracciones
38	Habilidades y competencias	Curso de auditores internos y certificado ISO 31000: 2018. Auditorías de Seguridad, Arquitectura Empresarial y Modelos de Seguridad de la Información
39	Habilidades y competencias	Gestión de la información estadística*
40	Habilidades y competencias	Actualización en normas y procedimientos de tránsito y transporte Seguridad vial y Policía Judicial
41	Habilidades y competencias	Curso de actualización en normas procedimientos de tránsito y transporte, seguridad vial, policía judicial, relaciones humanas, éticas y morales

42	Habilidades y competencias	Certificación y manejo de Cinemómetros
43	Habilidades y competencias	Manejo de alcohosensores
44	Habilidades y competencias	Primeros auxilios en vía y primeros auxilios psicológicos
45	Habilidades y competencias	IPAT – diligenciamiento
46	Habilidades y competencias	Curso de Inducción a la Secretaría Distrital De Movilidad
47	Habilidades y competencias	Curso de Reinducción a la Secretaría Distrital De Movilidad
48	Habilidades y competencias	Temas sindicales
49	Habilidades y competencias	Plan Estrategico de Seguridad Vial

Fuente: Dirección de Talento Humano^[1]

Actividades enmarcadas en el modelo de gestión efr

Para mayor información de las actividades de capacitación incluidas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, hace parte integral de este plan, un anexo denominado Plan de Acción PIC 2025 el cual contiene en la primera hoja las temáticas a desarrollar a través de las tres (3) líneas de ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

- Contratación (de temas transversales y misionales)
- Gestión Interinstitucional (invitaciones y alianzas, cursos adelantados por otras entidades)
- Autogestión: Cursos de Inducción y Reinducción

En la segunda hoja de este anexo, se encuentran incluidas todas las sensibilizaciones, socializaciones y demás actividades dirigidas tanto a servidores públicos como a contratistas, que las dependencias de la entidad desarrollen (Autogestión), es decir, con el apoyo de las dependencias de la entidad, quienes son las directas responsables de su cumplimiento y ejecución; para lo cual cada una de las dependencias que tengan a cargo la realización de estas sensibilizaciones o socializaciones, reportarán trimestralmente a la Dirección de Talento Humano, los soportes de la gestión y ejecución realizadas, incluyendo las respectivas listas de asistencia y si lo hubiere los informes generados de la ejecución de las mismas.

Cabe resaltar que, cuando se requieran capacitaciones que no se encuentren dentro de las temáticas aprobadas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, se procederá a aplicar al numeral 2.1 de las políticas establecidas en el reglamento interno de capacitación y estímulos.

Cuadro No. 11.2 Sensibilizaciones y Socializaciones Internas 2025

ITEM	EJE	TEMA	RESPONSABLE
1	Habilidades y competencias	Orfeo	Subdirección Administrativa
2	Habilidades y competencias	Sistema de Gestión documental: Instrumentos archivísticos	Subdirección Administrativa

3	Habilidades y competencias	Socializaciones del Software MIPG - DARUMA	Oficina Asesora de Planeación Institucional OAPI
4	Habilidades y competencias	Creación de valor compartido	Oficina Asesora de Planeación Institucional OAPI
5	Habilidades y competencias	Cambio Climático	Oficina Asesora de Planeación Institucional OAPI
6	Habilidades y competencias	Gestión de Riesgos (Gestión y Corrupción	Oficina Asesora de Planeación Institucional OAPI
7	Habilidades y competencias	Socialización MIPG	Oficina Asesora de Planeación Institucional OAPI
8	Habilidades y competencias	Socialización del Sistema de Gestión de Calidad mediante Moodle	Oficina Asesora de Planeación Institucional OAPI
9	Habilidades y competencias	Procedimiento de activación y habilitación Patio 4 para el CGT	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones OTIC
10	Habilidades y competencias	Socialización del SGCN	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones OTIC
11	Habilidades y competencias	Políticas de Seguridad de la Información: Política General, Uso de correo electrónico, entre otras. Que es phishing, tipos de phishing y cómo evitar phishing, Objetivos de Seguridad de la Información, Roles y responsabilidades de Servidores públicos, Administración de Contraseñas, Buenas Prácticas uso del Correo	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones OTIC
12	Habilidades y competencias	Socialización del Documento PA04-P01-F01 y Plan de Cumplimiento de Objetivos	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones OTIC

13	Habilidades y competencias	Phishing Detección Políticas, Roles y Responsabilidades de SI Uso Seguro de Recursos Tecnológicos Uso Seguro almacenamiento en la nube	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones OTIC
14	Habilidades y competencias	Phishing	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones OTIC
15	Habilidades y competencias	Valoración de Activos de Información Identificación de Activos de Información Riesgos de Seguridad de la Información	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones OTIC
16	Habilidades y competencias	Inducción a nuevos servidores públicos y contratistas sobre el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información: Políticas, Normatividad, conceptos Básicos, Gestión de Riesgos de SI.	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones OTIC
17	Habilidades y competencias	Políticas de Seguridad de la Información Objetivos del SGSI Reporte de eventos de seguridad	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones OTIC
18	Habilidades y competencias	Lenguaje claro " Con tu lenguaje nos incluyes"	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
19	Habilidades y competencias	Taller Cierre efectivo de las interacciones y cultura de servicio	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
20	Habilidades y competencias	Pico y placa solidario y excepciones	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
21	Habilidades y competencias	Anticorrupción	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
22	Habilidades y competencias	Estrategias Pedagógicas en el aula para fortalecer el aprendizaje significativo	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
23	Habilidades y competencias	Funcionamiento y responsabilidades del seguimiento de contratos en SECOP II.	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
24	Habilidades y competencias	Manual de Servicio a la Ciudadanía	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
25	Habilidades y competencias	Resolución de Conflictos	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
26	Habilidades y competencias	Nuevo Manual de Señalización Vial en Colombia	Dirección de Atención al Ciudadano DAC

27	Habilidades y competencias	Protocolos de Atención para Grupos Poblacionales - Diferenciales- Personas con Discapacidad- Protocolo canales de atención	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
28	Habilidades y competencias	Procedimiento de cursos pedagógicos	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
29	Habilidades y competencias	Política de Racionalización de trámites y servicios	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
30	Habilidades y competencias	Comparendo: Términos de actuación y etapas administrativas (caducidad y prescripción).	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
31	Habilidades y competencias	Reglas básicas de ortografía y tips para la buena redacción.	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
32	Habilidades y competencias	Liderazgo y trabajo en equipo.	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
33	Habilidades y competencias	Socialización: Manual de Contratación, interventoría y código de Integridad de la Entidad	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
34	Habilidades y competencias	Código de integridad y política de transparencia/ temas relacionados con delitos de corrupción y procedimientos o lineamientos de atención al ciudadano	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
35	Habilidades y competencias	Plan de Manejo de Tránsito y Seguridad vial	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
36	Habilidades y competencias	Código de integridad y política de transparencia temas relacionados con delitos de corrupción y procedimientos o lineamientos de atención al ciudadano	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
37	Habilidades y competencias	Trámite a persona indeterminada	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
38	Habilidades y competencias	Comunicación asertiva	Dirección de Atención al Ciudadano DAC
39	Habilidades y competencias	Cierre de expedientes contractuales en SECOP II	Dirección de Contratación
40	Habilidades y competencias	Comités evaluadores (técnicos y financieros)	Dirección de Contratación

41	Habilidades y competencias	Conflicto de intereses, inhabilidades e incompatibilidades en los procesos de contratación	Dirección de Contratación
42	Habilidades y competencias	Decreto 332 de 2020	Dirección de Contratación
43	Habilidades y competencias	Directrices normativas y de procedimiento en Contratos de Prestación de Servicios	Dirección de Contratación
44	Habilidades y competencias	Estructuración de procesos	Dirección de Contratación
45	Habilidades y competencias	Lineamientos procesos sancionatorios por incumplimiento contractual	Dirección de Contratación

46	Habilidades y competencias	Liquidación de contratos	Dirección de Contratación
47	Habilidades y competencias	Liquidación de Orden de Compra	Dirección de Contratación
48	Habilidades y competencias	Transversales a los procesos	Dirección de Contratación
49	Habilidades y competencias	Ordenes de compra-TVEC	Dirección de Contratación
50	Habilidades y competencias	Revisión y aprobación de garantías	Dirección de Contratación
51	Habilidades y competencias	Supervisión de contratos	Dirección de Contratación
52	Habilidades y competencias	Taller herramientas para la estructuración de procesos	Dirección de Contratación
53	Habilidades y competencias	Nuevas versiones de documentos de la Dirección de Contratación	Dirección de Contratación
54	Habilidades y competencias	Empatía	Dirección Talento Humano DTH
55	Habilidades y competencias	Energías limpias y conflictos socio ambientales	Dirección Talento Humano DTH
56	Habilidades y competencias	Transparencia y Acceso a la Información Pública	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones OTIC

5.1.2. Estrategia de intervención

5.1.2.1. Temáticas a desarrollar a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025

Las temáticas para desarrollar a través de las tres líneas de ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC son las mencionadas en el numeral

5.1.2.3 Definición de necesidades de capacitación a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

5.1.2.2. Programas de Aprendizaje Organizacional

Los programas de Aprendizaje Organizacional entendidos estos como: Inducción, Reinducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo, se articulan de acuerdo con las temáticas necesarias para el Sistema Integrado de Gestión y se articulan con los lineamientos establecidos en la normatividad vigente en la materia.

5.1.2.2.0. Ingreso al servicio público

De acuerdo con lo definido en la Circular 024 de 2017 expedida por el Departamento Administrativo Servicio Civil Distrital – DASCD los(as) nuevos(as) servidores(as) públicos(as) deberán adelantar el curso virtual **Ingreso al Servicio público** ofertado a través de la plataforma **Aula del Saber Distrital** del mencionado Departamento y que tiene las siguientes características:

 Línea de Aprendizaje: Competencias funcionales (técnicas y administrativas). Modalidad: Virtual- Asincrónico Público Objetivo: CARRERA DOCENTE, NOMBRAMIENTO ORDINARIO, PROVISIONALIDAD, CARRERA ADMINISTRATIVA, ENCARGO, PERÍODO DE PRUEBA, TEMPORAL, VACANTE DEFINITIVA, VACANTE TEMPORAL, TRABAJADOR OFICIAL.	 Certificación: Certificación DASCD (participación) Oferta: DASCD. Formato: Curso
 Plataforma: PAO	 Intensidad Horaria: 48 horas

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD [Aula Saber Distrital | Ingreso al Servicio Público 2024-2028 \(serviciocivil.gov.co\)](https://serviciocivil.gov.co/pao/public/)

A continuación, se relaciona el contenido del curso virtual **Ingreso al Servicio Público** y se incluye el enlace a través del cual los(as) nuevos(as) servidores(as) deberán realizar la inscripción para su desarrollo: <https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/>

Cuadro No. 12 Contenido Curso Virtual Ingreso al Servicio Público

N°	Módulo	Subtemas
1.	El Estado	Concepto de Estado y Estado Social de Derecho, Fines del Estado Estructura del Estado colombiano y Funciones del Estado.
2.	Organización del Distrito	Alcalde Mayor, Sectores Distritales, Organismos de control y vigilancia, y Concejo de Bogotá.
3.	Identidad Bogotá	Sobre Bogotá, Sentido del servidor público distrital, Infraestructura cultural, Festividades emblemáticas.
4.	Política Pública	Definición de política pública, Clasificación de las políticas públicas en el Distrito, Enfoques y Retos para los servidores públicos derivados de las políticas públicas.
5.	Alineación Estratégica	Instrumentos de planeación (Qué son) y ¿cuál es su relación?, ¿Qué es un programa, un proyecto? ¿Para qué sirven?, Conozca el plan de desarrollo distrital y sus apuestas, Proyecciones de la ciudad enmarcados en el Plan de Desarrollo.
6.	Empleo Público	¿Qué es un empleo público?, ¿Quiénes son servidores públicos? Tipos de empleo público, Clases de nombramientos, Niveles jerárquicos de los empleos, Del ascenso y permanencia en empleos de carrera, Gestión del rendimiento y Situaciones administrativas.
7.	Deberes y Derechos y Prohibiciones del Servidor Público.	Marco legal de los regímenes a los que están sujetos los servidores públicos, Derechos del servidor público, Deberes del servidor público, Prohibiciones del servidor público, Inhabilidades, Conflicto de intereses y Relación de los servidores públicos con las políticas nacionales de transparencia y anticorrupción.
8.	Sistema Integrado de Gestión	¿Por qué surgen los grupos?, Herramientas de gestión: qué son y para qué sirven, Teoría de sistemas, Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), Modelo de operación, Enfoque basado en los usuarios y partes interesadas y Principios del sistema integrado de gestión distrital.
9.	SIDEAP	Definición del SIDEAP, uso del SIDEAP, Administración del SIDEAP, Obligatoriedad de registro de datos en el SIDEAP, Información solicitada, acceso al SIDEAP, Periodicidad de actualización de datos en el SIDEAP, Manuales y formatos.
10.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	Generalidades del DASCD, Portafolio de Servicios, ¿Cómo acceder a los Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital?

Fuente: Creación propia – Dirección de Talento Humano

5.1.2.2.1. Inducción y Reinducción de la Secretaría Distrital de Movilidad

Los programas de inducción y reinducción generan los siguientes beneficios a nivel institucional e individual:

- Facilitan la socialización de cara a los(as) servidores(as) públicos(as) en temas concernientes a la plataforma estratégica de la entidad, su estructura orgánica, la misionalidad de cada una de sus dependencias, su sistema integrado de gestión, y los planes a desarrollar, entre otros elementos.
- Integran al nuevo(a) al (a la) nuevo(a) servidor(a) público(a), a lo que se refiere la inducción, a la identificación de los quehaceres de la entidad y su rol y responsabilidad para lograr sus objetivos a través de la ejecución de las funciones esenciales de su empleo.
- Construir y reafirmar un sentimiento de pertenencia y permanencia en la entidad.
- Optimización de tiempo a través del autoaprendizaje relacionado con los saberes requeridos respecto a la entidad.
- Reducir el estrés y la ansiedad característica del nuevo(a) servidor(a) que ingresa a la entidad Generar una atención oportuna y aumento de la productividad.

5.1.2.2.1.0. Inducción a nuevos(as) servidores(as) de la Entidad

La inducción se define como un proceso de formación y capacitación dirigido a facilitar y a fortalecer la integración de los(as) servidores(as) a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. A través de este aprendizaje se propicia a los(as) nuevos(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad elementos que se requieren para un buen desempeño de las funciones esenciales de sus empleos, contribuyendo así a que contribuyan al cumplimiento de los fines de la entidad y su aporte, en el caso de la Secretaría Distrital de Movilidad, al desarrollo de la ciudad como objetivo encaminado a la generación de valor público.

Continuando con los diferentes compromisos institucionales que se deben adelantar para la articulación del proceso de ingreso, la entidad en cumplimiento de lo establecido en el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998 *“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”*, incorpora en su Plan Institucional de Capacitación PIC – 2025, las temáticas relacionadas con el programa de inducción, como parte del proceso de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del(de la) servidor(a) público(a) a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruyéndoles respecto a la misión, visión y objetivos institucionales, creando así sentido de pertenencia hacia la Secretaría Distrital de Movilidad, siendo un deber por parte de los(as) servidor(as) público(as) la asistencia a los mismos en cumplimiento a las normas que en materia disciplinaria se refiere (Ley 1952 de 2019 art. 38).

A través del programa de inducción se busca lograr que el(la) servidor(a) que ingresa a la entidad adquiera una identidad institucional, se apropie de su trabajo y contribuya al fortalecimiento de una cultura de servicio centrada en la aplicación permanente de sus valores éticos institucionales como: honestidad, respeto, responsabilidad, transparencia, actitud de servicio y compromiso. Razón por la cual, la Secretaría Distrital de Movilidad brinda el programa de inducción a los(as) nuevos(as) servidores(as) dentro del término de cuatro (4) meses contados a partir de su posesión en la entidad de conformidad a lo proferido en el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998. En este sentido, y como producto de una buena práctica desde el mes de enero de 2021, puso a disposición de los (as) servidores (as) públicos (as) la inducción virtual en la plataforma Moodle, la cual se realiza al ingreso del servidor y está estructurada por los siguientes módulos:

Módulo 1. Bienvenida

Módulo 2. La entidad y la estructura del Distrito

Módulo 3. Agentes de Tránsito Civiles

Módulo 4. Gestión y Planeación

Módulo 5. Soy servidor(a) público(a)

Módulo 6. Gestión del Talento Humano

Módulo 7. Las Apps de Movilidad

Módulo 8. Tú y tu lugar de trabajo

Módulo 9. Sindicatos

Módulo 10. Certificado

5.1.2.2.1.1. Reinducción a los(as) servidores(as) de la Entidad

Con relación a la reinducción es una actividad dirigida a reorientar la integración de los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. El programa de reinducción se impartirá a todos los(as) servidores(as) públicos(as) por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, de conformidad a lo establecido en el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998.

El curso de reinducción de la Secretaría Distrital de Movilidad tiene la siguiente estructura respecto a su contenido:

- **Módulo 1.** Bienvenida
- **Módulo 2.** La entidad y la estructura del Distrito
- **Módulo 3.** Agentes de Tránsito Civiles
- **Módulo 4.** Gestión y Planeación
- **Módulo 5.** Soy Servidor(a) Público(a)
- **Módulo 6.** Gestión del Talento Humano
- **Módulo 7.** Las App de Movilidad
- **Módulo 8.** Tú y tu lugar de trabajo
- **Módulo 9.** Sindicatos
- **Módulo 10.** Certificado

5.1.2.2.2. Entrenamiento en Puestos de Trabajo

El entrenamiento en el Puesto de Trabajo es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimile en la práctica los oficios propios a las funciones esenciales de los empleos que conforman la planta de la Secretaría Distrital de Movilidad; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de estas funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata.

Este ejercicio se realizará con las y los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales en el entendido que el alcance de sus empleos está definido en las diferentes Resoluciones vigentes por las cuales se modifican el manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos públicos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad.

Es de resaltar que, el entrenamiento en el puesto de trabajo es una actividad que tiene como elemento inherente el conocimiento de la cultura organizacional en la que está inmerso el(la) nuevo(a) servidor(a) que se vincule a la entidad. Razón por la cual, una de las etapas en las que se desarrolla este entrenamiento es a través del Curso de Inducción Secretaría Distrital de Movilidad incluido en la plataforma Moodle; no obstante, para la vigencia 2025 se formulará e incluirá en el Sistema de Gestión de Calidad un procedimiento exclusivo en temas de capacitación y se incluirán actividades específicas para que los(as) nuevos(as) servidores(as) reciban una capacitación personal por parte de las y los integrantes de la dependencia en la que se encuentra ubicado su empleo de acuerdo con la distribución de la planta de la entidad y así garantizar su adaptación y correcta adopción de la curva de aprendizaje. Situación que, de igual forma, aplicará para los(as) servidores(as) a los(as) que la administración les otorgue encargos.

5.1.2.3. Acciones específicas a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC

Los temas específicos concernientes al Sistema Integrado de Gestión de la Entidad están asociados a una temática general establecida en el Plan Institucional de Capacitación – PIC y será responsabilidad de la dependencia líder de cada sistema de gestión en la Entidad su programación y ejecución, para lo cual se debe tener en cuenta lo definido en el siguiente cuadro:

Cuadro No. 13 Temas específicos a incluir en el PIC 2025

Sistema de Gestión	Dependencia Líder	Documentos a Reportar a la DTH
Empresa Familiarmente Responsable (documento normativo 1000-1)	Dirección Administrativa y Financiera.	1. Cronograma de Capacitaciones del SGA (incluye conformidad del servicio). 2. Por cada capacitación gestionada y ejecutada: a. Lista de asistencia. b. Evaluación cuando aplique. Informe de ejecución de la capacitación Adicional se debe verificar con la Dirección talento Humano que se incluyan los temas de competencias blandas dentro del PIC y sean ejecutadas.

El cronograma se incluirá una vez revisado el presente proyecto de PIC y se solicitará a las dependencias líderes de cada Sistema de Gestión.

5.1.3. Seguimiento y Evaluación

La Secretaría Distrital de Movilidad, con el fin de determinar la eficacia de las capacitaciones impartidas, realizará evaluaciones de impacto que permitirán medir su contribución al desempeño de cada colaborador y el de la Entidad. Acción que se realizará siempre en los cursos incluidos en el contrato que se convenga para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación y que quedará incluido como una obligación del contratista.

5.1.3.1. Medición - Evaluación de impacto

Capacitaciones por contratación: para las capacitaciones que se efectúan bajo la línea de contratación, se incluirá dentro de las obligaciones del contratista la medición del impacto en el conocimiento de los(as) servidores(as) que asistan a los cursos ofertados a través de esta línea de ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025. Esta medición se aplicará a las capacitaciones con una intensidad horaria igual o superior a 4 horas.

La medición a la que se refiere el anterior inciso corresponde a la aplicación de una evaluación de conocimiento previo inicio del curso y otra posterior a la culminación del mismo con el propósito de medir el impacto en el conocimiento de los(as) servidores(as) asistentes.

En relación con el incumplimiento de la asistencia a los programas de capacitación por parte de los (as) servidores(as) públicos(as) y en especial cuando la SDM, invierta recursos, El Equipo Técnico de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos definirá la aplicación o no de la sanción definida en el literal b, numeral 8.3 Sanciones, del numeral 8. Políticas Generales, contenidas en el Reglamento Interno de Capacitación y Estímulos, así como la determinación de participación en posteriores cursos de capacitación.

Capacitaciones y/o socializaciones internas (Autogestión): La aplicación de evaluación previa a la ejecución de una capacitación y posterior a su desarrollo estará supeditado a si la jornada tiene una intensidad horaria igual o superior a 4 horas.

Se realizará a través del indicador de nivel de aprendizaje adquirido, aplicando la misma evaluación antes de comenzar la capacitación y/o socialización y al concluir esta, lo que nos permitirá tener una visión clara de lo que se ha logrado durante el proceso de capacitación y/o socialización e identificar el nivel real de aprendizaje. Este proceso lo llevará a cabo cada dependencia encargada de la capacitación, dado el conocimiento que tienen de los contenidos temáticos respectivos.

Capacitaciones de Gestión Interinstitucional: La medición de impacto se realizará después del curso, taller, seminario, diplomado realizado con el indicador de Nivel de Satisfacción con la Capacitación Recibida, en el cual se tiene en cuenta tanto el nivel de satisfacción con la capacitación como el nivel de aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo, y no se medirá con el indicador de nivel de aprendizaje, ya que en el desarrollo de dichas capacitaciones se ejecutan evaluaciones de conocimientos o se realizan actividades donde se ponen en práctica los conocimientos adquiridos midiendo así el nivel de aprendizaje de la capacitación, por lo cual el impacto se medirá con el indicador establecido en el Cuadro No. 10.

5.1.4. Participación Comisión de Personal

En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de las o los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de las y los empleados. (Art 16 de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Reglamentado por el Decreto Nacional 1228 de 2005).

De acuerdo con las funciones establecidas en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal debe, entre otras funciones, participar en la formulación – elaboración del Plan anual de formación y capacitación.

En este sentido, y cuando el Plan Institucional de Capacitación – PIC de la Secretaría Distrital de Movilidad esté definido, revisado y aprobado y autorizado por el Director(a) del Talento Humano, se citan a los integrantes de la Comisión de Personal para que una vez se les exponga el plan, efectúen sus comentarios y observaciones. Razón por la cual, desde la Dirección de Talento Humano, en cabeza de su director(a), será el(la) responsable de aplicar los ajustes a que hubiera lugar posterior revisión del plan por parte de la Comisión de Personal.

5.1.5. Mecanismos de socialización del Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Acción

Para la socialización del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 de la Secretaría Distrital de Movilidad se utilizarán los distintos canales de comunicación institucional para su publicación, difusión y explicación. Esto con el propósito que todos(os) los(as) servidores(as) públicos(as) y demás partes interesadas tengan acceso a su contenido.

Asimismo, después de su adopción, desde la Dirección de Talento Humano, se desarrollarán sesiones (virtuales y/o presenciales) en las que se socialice y explique el plan y su contenido.

6. INDICADORES Y METAS

En ocasión a la importancia que tiene la acción de medición en los procesos, para la vigencia 2025, se propone que el Plan Institucional de Capacitación – PIC, se monitoree tanto desde su ejecución como desde la satisfacción de sus usuarios respecto a la ejecución de las actividades de capacitación y formación que se desarrollen desde las tres líneas de desarrollo del plan (contratación, autogestión e Inter institucionalidad)

En este sentido, y para valorar los beneficios de las actividades de capacitación y formación ofertadas a través del PIC 2025, se realizará las modificaciones pertinentes con la Oficina de Planeación Institucional – OAPI para que las mediciones se realicen a través de los siguientes indicadores:

Cuadro No. 14 Indicadores PIC

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia Medición	Registro
Porcentaje de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	Determinar el nivel de cumplimiento en la ejecución de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia, con el fin de emprender acciones de mejora en caso de ser necesario.	Eficacia	Cumplir el 100% de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia	$\% \text{ Cumplimiento PIC} = \left(\frac{\text{Total de actividades del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia ejecutadas durante el período}}{\text{Total de actividades del Institucional de Capacitación de la vigencia programadas durante el período}} \right) \times 100$	Mensual	Cronograma de actividades programadas versus ejecutadas con sus respectivos soportes.
Porcentaje de satisfacción en las capacitaciones Interinstitucionales de acuerdo con los Resultado de las encuestas aplicadas a los colaboradores de la SDM que participaron en la capacitación	Determinar la satisfacción de los participantes con las capacitaciones realizadas.	Eficacia	Alcanzar el 80% de satisfacción en las capacitaciones incluidas en el contrato interadministrativo por el cual se ejecuta el plan institucional de capacitación – PIC 2025 de acuerdo con los Resultado de las encuestas aplicadas a los(as) servidores(as) de la SDM que participaron en las jornadas de capacitación	$\% \text{ satisfacción} = \left(\frac{\text{PS}}{\text{MA XS}} \right) \times 100$ PS: Promedio de satisfacción de cada uno de los cursos ejecutados a través del contrato interadministrativo por el cual se ejecutó el PIC 2025 Total de respuestas satisfactorias MAXS: Corresponde al máximo nivel que puede lograrse de satisfacción.	Semestral	Resultado de las encuestas aplicadas Deficiente (D): menor a 0.7 Aceptable (A): de 0.7 a 0.799 Satisfactorio (S): de 0.800 a 0.899 Altamente Satisfactorio (AS): mayor o igual a 0.9

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia Medición	Registro
Porcentaje de absentismo a los cursos de capacitación incluidos en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.	Identificar el nivel de absentismo a los cursos de capacitación desarrollados a través del contrato por el cual se ejecuta el PIC 2025 y tomar decisiones en pro a la optimización del uso de los recursos apropiados para capacitación	Productividad	< o igual al 5% del total de los(as) inscritos(as) a los cursos de capacitación desarrollados a través del contrato por el cual se ejecuta el PIC 2025.	% de absentismo a los cursos de capacitación incluidos en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025= Total de servidores(as) que culminaron el curso/Total de servidores(as) inscritos al curso.	Cada que culmine un curso desarrollado a través del contrato por el cual se ejecute el PIC 2025.	Mayor al 95% de los(as) inscritos(a s) a los cursos de capacitación desarrollados a través del contrato por el cual se ejecute el PIC 2025.

Fuente: Elaboración propia – Dirección de Talento Humano.

7. PROYECTOS Y DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL

La Subsecretaría de Gestión Corporativa y a la Dirección de Talento Humano, adelantará los trámites pertinentes con el multiproceso de capacitación con la finalidad de garantizar el adecuado diseño y ejecución de los programas de capacitación, que respondan a las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de las y los servidores.

De acuerdo con lo anterior y de conformidad con el Plan Anual de Adquisiciones – PAA, se evidencia que para el proceso de contratación cuyo objeto es *“Desarrollar actividades de capacitación orientadas a fortalecer las competencias de las y los funcionarios públicos de la Secretaría Distrital de Movilidad”*, cuentan con presupuesto definido para el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 para el desarrollo de tal objeto contractual, tal como se describe a continuación:

El presupuesto definido para este Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, de la Secretaría Distrital de Movilidad es de **MIL SESENTA Y CINCO MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL PESOS M/CTE (\$1.065.998.000)**.

De conformidad con la entrada en vigencia del nuevo Plan de Desarrollo Distrital 2024 – 2028 *“Bogotá camina segura”* se crearon nuevos proyectos de inversión que contribuyen al logro de metas y objetivos de la Dirección de Talento Humano, y se relacionan a continuación:

Cuadro No. 15 Proyectos y distribución presupuestal

PROYECTO DE INVERSIÓN	CÓDIGO DEL FONDO (FUENTE DE FINANCIACIÓN)	NOMBRE DEL FONDO (FUENTE DE FINANCIACIÓN)	CÓDIGO RUBRO PRESUPUESTAL Y/O PROYECTO	VALOR TOTAL
Mejoramiento de los servicios prestados en la Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá D.C	1-100-I027	VA-Derechos de tránsito	O232020200992913	\$ 60.000.000
Fortalecimiento de las intervenciones de control y prevención del tránsito y el transporte para mejorar la seguridad vial en Bogotá D.C.	1-100-I017	VA-Multas de tránsito	O232020200992913	\$ 670.500.000

PROYECTO DE INVERSIÓN	CÓDIGO DEL FONDO (FUENTE DE FINANCIACIÓN)	NOMBRE DEL FONDO (FUENTE DE FINANCIACIÓN)	CÓDIGO RUBRO PRESUPUESTAL Y/O PROYECTO	VALOR TOTAL
Consolidación del trabajo colaborativo y apoyo institucional en la secretaría distrital de movilidad de Bogotá D.C	1-100-I027	VA-Derechos de tránsito	O232020200992913	\$ 20.000.000
0113 - Programa Funcionamiento - SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD UE 01	1-100-F001	VA-Recursos Distrito	O21202020090292913	\$ 315.498.000

Fuente: Plan Anual de Adquisiciones 2025

Cuadro No. 16 Presupuesto PIC

LINEA PAA	CÓDIGO DEL PROGRAMA DE FINANCIACIÓN	OBJETO	APROPIACIÓN VIGENTE ACTUAL BOGDATA
SSC-813	INVERSIÓN	DESARROLLAR ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN ORIENTADAS A FORTALECER LAS COMPETENCIAS DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD Y DE LA SECCIONAL DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE BOGOTÁ	\$ 60.000.000
SGM-626			\$ 670.500.000
SGC-31			\$ 20.000.000
FSGC-07	FUNCIONAMIENTO		\$ 315.498.000

Fuente: Plan Anual de Adquisiciones 2025

8. DESCRIPCIÓN DE LOS RIESGOS

(Relación de los riesgos identificados en el mapa de riesgos de gestión y corrupción de la entidad que pueden afectar los objetivos del plan).

Cuadro No. 17 Mapa de Riesgos

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		ANÁLISIS DE RIESGO RESIDUAL			
Causa raíz	Evento potencial	Controles existentes	Proceso que establece el control	Probabilidad Inherente	Impacto Inherente
Debido al cumplimiento del plan institucional de capacitación fuera de la normatividad vigente	Posibilidad de afectación reputacional por requerimiento de los usuarios internos e investigaciones administrativas por entes de control debido a la falta de seguimiento que al cumplimiento del 80% de las actividades a ejecutar del Plan institucional de Capacitación	1. El profesional del área de la DTH realiza de manera semestral el seguimiento de las capacitaciones con intensidad horaria igual o superior a 4 horas, válida que el ejecutor responsable haya realizado la aplicación de la encuesta pre tes y allegue las respectivas evidencias (registros de asistencia, presentación y el informe de los resultados de la encuesta)	Gestión del Talento Humano	Muy baja	Catastrófico
		2. El profesional de la Dirección De Talento Humano realiza, semestralmente, seguimiento al desarrollo de las jornadas de capacitación que hacen parte constitutiva del PIC, de acuerdo con los reportes enviados por la entidad competente y en las cuales se aplica encuestas de satisfacción.	Gestión del Talento Humano	Muy baja	Catastrófico

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		ANÁLISIS DE RIESGO RESIDUAL			
Causa raíz	Evento potencial	Controles existentes	Proceso que establece el control	Probabilidad Inherente	Impacto Inherente
		3. El profesional de la Dirección de Talento Humano, en coordinación con La OAPI, define los indicadores para hacer Seguimiento al plan institucional de capacitación, los cuales se aplican de manera semestral	Gestión del Talento Humano	Muy baja	Catastrófico

Fuente: Monitoreo de Riesgos de Gestión y Corrupción – 31 de diciembre de 2022

En ocasión a que estos riesgos no presentaron variación respecto a los identificados para la vigencia 2024 no hay lugar a gestionar modificaciones para la vigencia 2025.

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

En el https://www.movilidadbogota.gov.co/web/planes_institucionales_y_estrategicos, se puede ver el Plan de Acción que corresponde al cronograma de las actividades de capacitación programadas a desarrollar en la vigencia 2025, y las sensibilizaciones o socializaciones realizadas por las dependencias de la entidad a nivel interno (Autogestión).

10. SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

El seguimiento a la ejecución de las actividades puede consultarse en el siguiente link:

<https://daruma.movilidadbogota.gov.co/app.php/staff/actionplan/viewPublic/id/175>

Previo a la aprobación del presente plan se dispuso para las observaciones de la ciudadanía en:

1. MiniPublic desarrollado el 14 de enero de 2025.
2. Página web de la Entidad entre el 27 de diciembre de 2024 y el 30 de enero de 2025.
https://www.movilidadbogota.gov.co/web/planes_institucionales_y_estrategicos

Las observaciones recibidas consideradas dentro del contenido de este plan.

Este documento fue revisado y aprobado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD conforme al acta de fecha 30 de enero de 2025.

Los cambios o actualizaciones que se realicen en estos documentos requieren aprobación del CIGD.

[1] Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada para la identificación de necesidades priorizadas de capacitación para la formulación del PIC 2025 y la información suministrada por la OAPI, OCI, Cada dependencia, la Comisión de Personal y las Organizaciones Sindicales para el PIC 2025 que fue recolectada en noviembre de 2024.

1.

ELABORÓ DEL PROCESO Nely Constanza Rodriguez Pinilla Profesional Especializado(a) 222-19 2025-12-10 13:43:21	REVISÓ DEL PROCESO Karen Charlot Santisteban Muriel Contratista 2025-12-10 13:46:04	REVISÓ OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Monica Martinez Burgos Contratista 2025-12-12 12:06:46	APROBÓ Maria Teresa Rodriguez Leal Director(a) Técnico(a) 2025-12-12 14:08:29
---	--	--	--