

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

TABLA DE CONTENIDO

[INTRODUCCIÓN](#)

[1. OBJETIVOS](#)

[1.1. Objetivo General](#)

[1.2. Objetivos específicos](#)

[2. RESPONSABLE](#)

[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 2026:](#)

[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](#)

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

[5.1.1.2.2. Definición de necesidades de capacitación a desarrollar a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026](#)

[5.1.2. Estrategia de intervención](#)

[5.1.2.1. Temáticas a desarrollar a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026](#)

[5.1.2.2. Definición de necesidades de capacitación a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026](#)

[5.1.2.2.0. Programas de Aprendizaje Organizacional](#)

[5.1.2.2.1. Ingreso al servicio público](#)

[5.1.2.2.2. Inducción y Reinducción de la Secretaría Distrital de Movilidad](#)

[5.1.2.2.2.0. Inducción a nuevos\(as\) servidores\(as\) de la Entidad](#)

[5.1.2.2.2.1. Reinducción a los\(as\) servidores\(as\) de la Entidad](#)

[5.1.2.2.2.2. Entrenamiento en Puestos de Trabajo](#)

[5.1.2.2. Definición de necesidades de capacitación a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026](#)

[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](#)

[5.2. Indicadores y metas](#)

[5.3. Proyectos y distribución presupuestal](#)

[5.4. Descripción de los riesgos](#)

[5.5. Cronograma de actividades](#)

[5.6. Seguimiento y Ejecución del Plan de Acción](#)

[6. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO](#)

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 2026, 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 2026 de la Secretaría Distrital de Movilidad D.C., se diseñó de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

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 2025.
- 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 2025.
- 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 2026 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 2026 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 la vigencia 2026, 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, así como de sentido de pertenencia que se vean reflejados en la ejecución de las funciones propias de sus empleos, 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

- 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
- 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

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. RESPONSABLE

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

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.

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.

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

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.

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. **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 de los empleados.

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

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.

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/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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

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

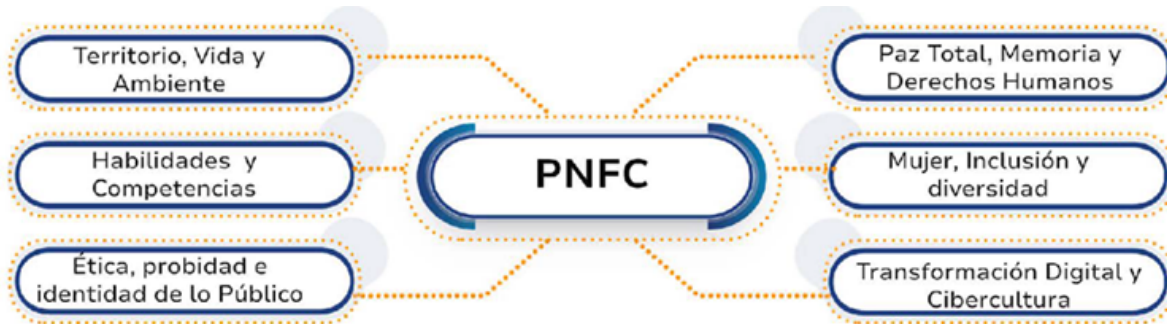
Eje 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29



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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

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, 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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

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.

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):

- Los estudiantes se responsabilizan y controlan su propio proceso de aprendizaje.
- Los estudiantes diseñan y construyen soluciones a problemas de la vida real.
- 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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

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

El Plan de Institucional de Capacitación 2026 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.

La entidad cuenta con tres fuentes para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación PIC 2026, a saber:

1. Por contrato interadministrativo con una entidad educativa que preste servicios de capacitación como cursos, talleres, seminarios.
2. Por Gestión Interinstitucional: Actividades de Capacitación, formación y fortalecimiento de habilidades y competencias laborales en colaboración con otras entidades tanto nacionales como distritales.
3. 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 2026 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.

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

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 con corte 31 de diciembre de 2025 cuenta con 1155 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	10	0	10
ASISTENCIAL	58	10	68
DIRECTIVO	33	3	36
PROFESIONAL	356	48	404
TÉCNICO	465	22	487
TOTAL	922	83	1005

Fuente: Elaboración propia con base en la planta de empleos públicos de la SDM a 13 de octubre de 2025.

5.1.1.1.1. Metodología

La metodología utilizada por la Secretaría Distrital de Movilidad para el diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 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 2026, se desarrolló en tres fases:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

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 2026.

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 2026 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 - Encuesta virtual para servidores(as) públicos(as) – Necesidades Capacitación Individual, con base en preguntas realizadas de cada uno de los ejes temáticos contemplados en el PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023- 2030.
- Memorando No. DTH 202462000232233, dirigido a la Oficina de Control Interno y a la Oficina Asesora de Planeación Institucional cuya respuesta abarca las vigencias anuales 2025 y 2026, que relaciona las capacitaciones Obligatorias requeridas de acuerdo con los planes de mejoramiento, Hallazgos de las Auditorías Internas y Externas, FURAG.
- Envío de solicitud de necesidades priorizadas de capacitación a las dependencias, a través del radicado No. DTH 202562000222573, a las Organizaciones Sindicales a través de los radicados DTH 202562014178841, DTH 202562014178901, DTH 202562014178921, DTH 202562014178951 y a la Comisión de Personal por medio del radicado DTH 202562000216743.

5.1.1.1.5. Formulario de necesidades de aprendizaje institucional Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026:

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) definidas por cada oficina, como prioritarias para obtener el mejor desempeño institucional de la Secretaría Distrital de Movilidad en el período 2024-2026, 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.

Las respuestas recibidas abarcan las vigencias anuales 2025 y 2026, por lo que en este documento se dejarán las evidenciadas únicamente de las solicitudes para el año 2026.

Tabulada la información, se resume en la siguiente tabla:

Cuadro No. 2. Temáticas Aprendizaje Institucional para la vigencia 2026

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

#	TEMÁTICA SOLICITADA	JUSTIFICACIÓN	META O PROCESO INSTITUCIONAL AL QUE APUNTA
1	Régimen disciplinario en lo relacionado con la obligación de denunciar irregularidades	DAFP / FURAG	Todos los procesos
2	Gobierno digital	DAFP / FURAG	Gestión de TICS
3	Uso de los medios digitales	DAFP / FURAG	Todos los procesos
4	Defensa Jurídica	DAFP / FURAG	Gestión Jurídica
5	Relacionamiento con la ciudadanía	DAFP / FURAG	Todos los misionales
6	Gestión documental	DAFP / FURAG	Gestión Administrativa
7	Gestión de la información estadística	DAFP / FURAG	Inteligencia para la Movilidad
8	Office intermedio (incluye Excel avanzado)	Necesidad de habilidades OAPI	Todos los procesos
9	Power BI	Necesidad de habilidades en la OAPI	Direccionamiento Estratégico
10	Uso de la inteligencia artificial en el desarrollo laboral	Necesidad de habilidades en la OAPI	Todos los procesos

Fuente: Dirección de Talento Humano 2024

Cuadro No. 3. Temáticas Aprendizaje Institucional para la vigencia 2026

OFICINA DE CONTROL INTERNO

#	TEMÁTICA SOLICITADA	JUSTIFICACIÓN	META O PROCESO INSTITUCIONAL AL QUE APUNTA
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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

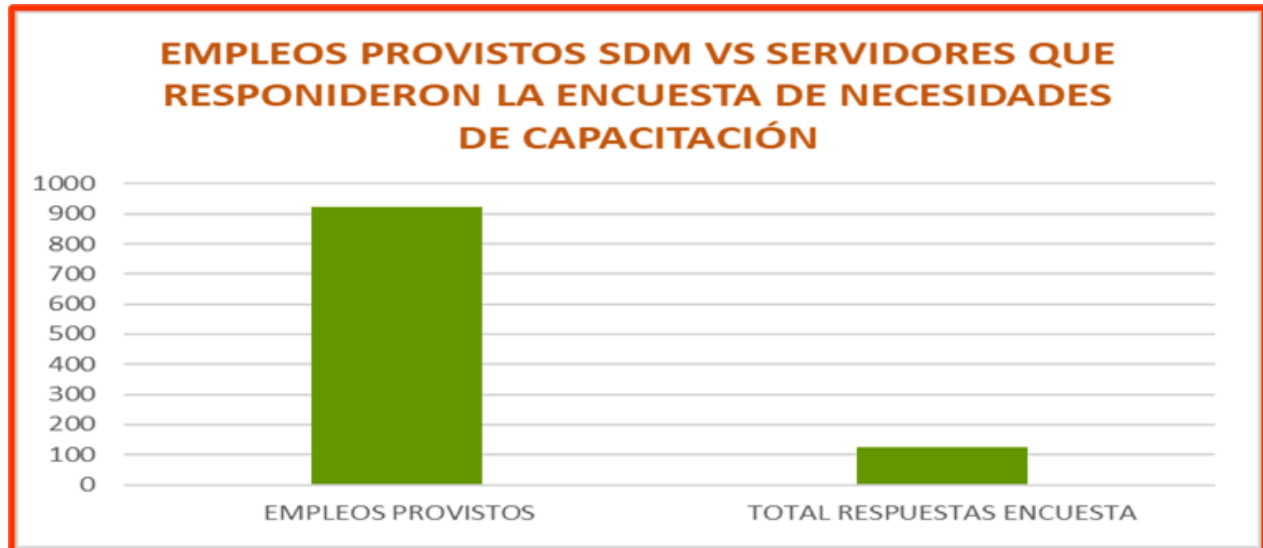
#	TEMÁTICA SOLICITADA	JUSTIFICACIÓN	META O PROCESO INSTITUCIONAL AL QUE APUNTA
2	Estructuración, Adjudicación, Supervisión y Liquidación de Contratos	Fortalecer a los Servidores Públicos, las Competencias y habilidades que garanticen el cumplimiento de la normatividad asociada a las etapas contractuales, evitando así, pronunciamientos, investigaciones y sanciones por los diferentes entes de control.	Gestión Jurídica
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
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

Fuente: Dirección de Talento Humano 2024

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 2026 sobre el cual hubo una acogida del **13,66%** de los(as) servidores(as) de la Secretaría Distrital de Movilidad:

Gráfico No. 1. Empleos provistos y Respuesta Necesidades 2026



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación octubre 2025

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 trece (13) 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 4
- c. Entre 5 y 6
- d. Más de 6
- e. Ninguna

Gráfico No. 2. Respuestas Pregunta No. 1



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG

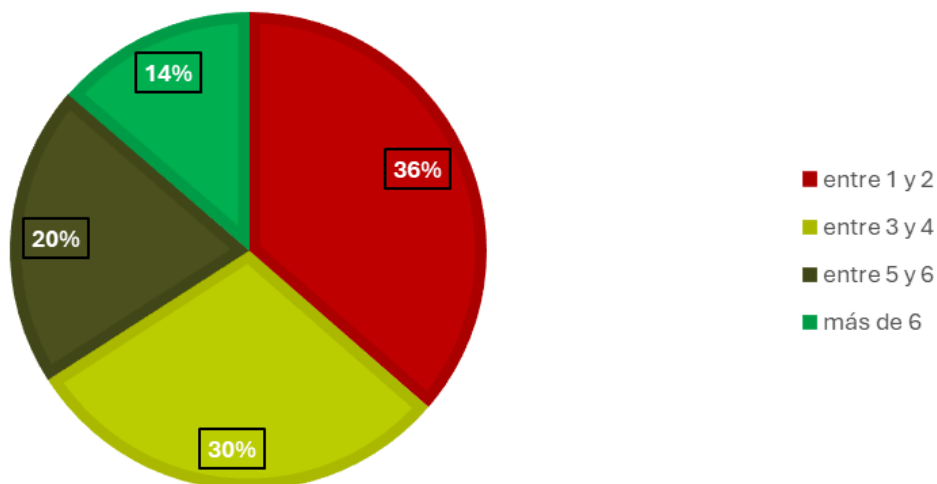
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

CÓDIGO:PA02-PL01-2026

VERSIÓN:001

FECHA: 2026-01-29

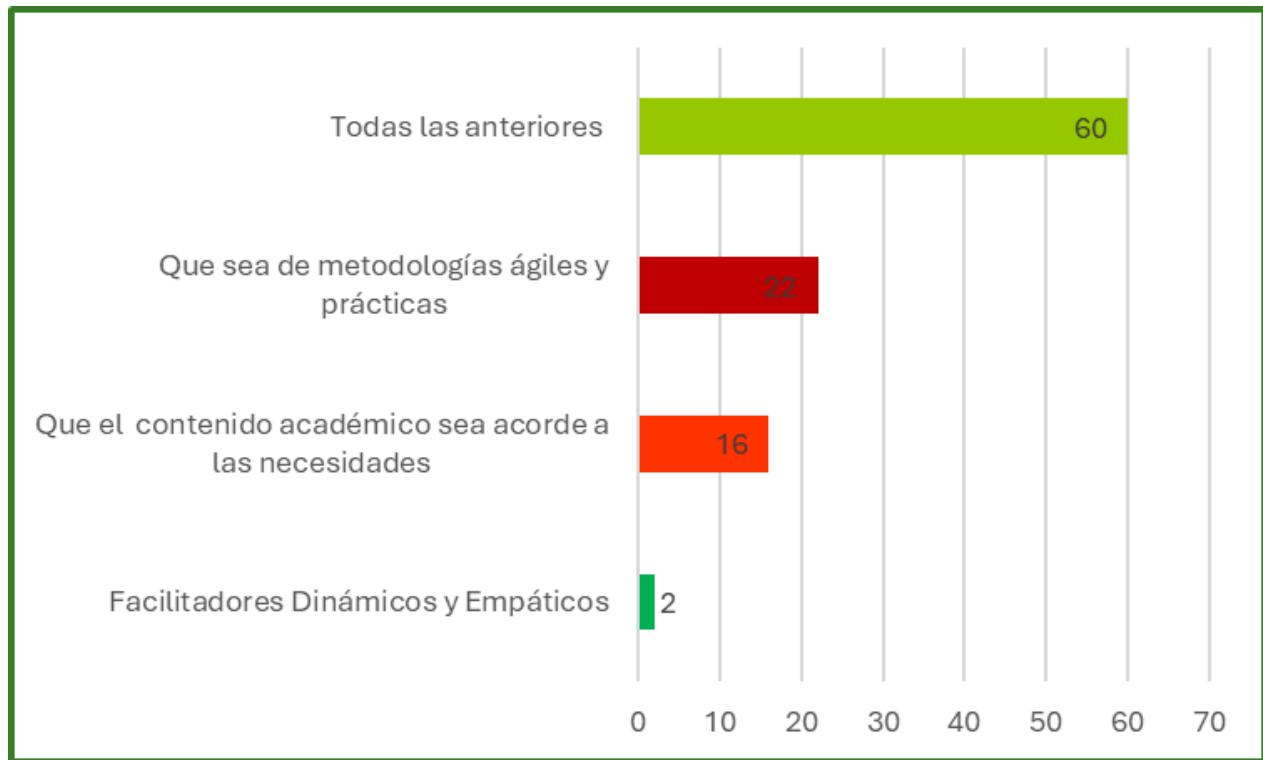


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

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:

- Que sea de metodologías ágiles y prácticas
- Que el contenido académico sea acorde a las necesidades
- Que el contenido académico sea acorde a las necesidades laborales
- Facilitadores Dinámicos y Empáticos
- Todas las anteriores

Gráfico No. 3. Respuestas pregunta No. 2

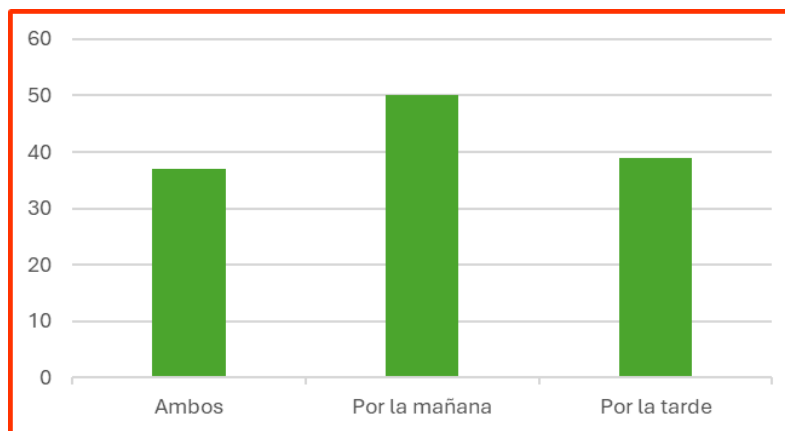


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

Pregunta No. 3 ¿En qué horario se le facilitaría participar en las actividades de capacitación?

- a. Ambos
- b. Por la mañana
- c. Por la tarde

Gráfico No. 4. Respuestas pregunta No. 3



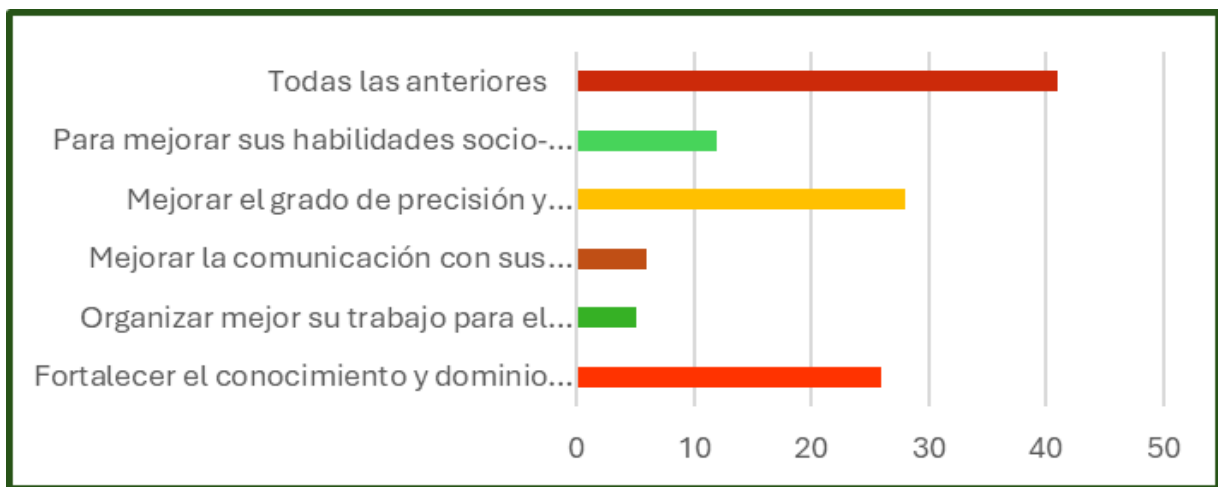
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

Pregunta N° 4. Las actividades de capacitación que usted prefiere en su trabajo están orientadas principalmente con las siguientes opciones de respuesta:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

- 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 socioemocionales
- f. Todas las anteriores
- g. Otro

Gráfico No. 5. Respuestas pregunta No. 4



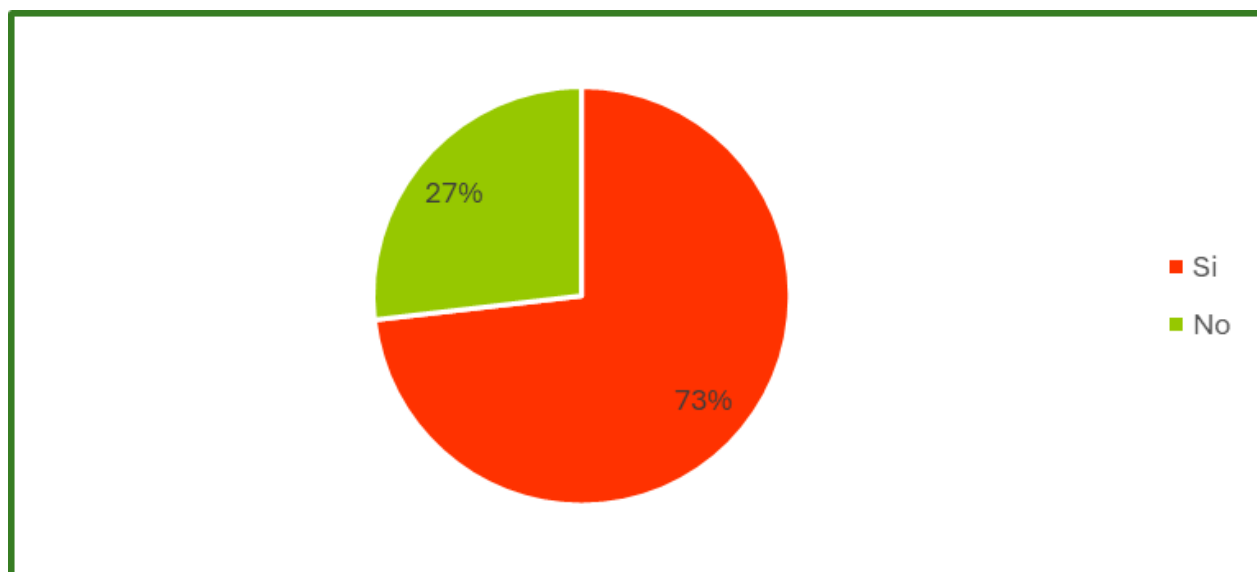
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

Pregunta N° 5 ¿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. 5

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

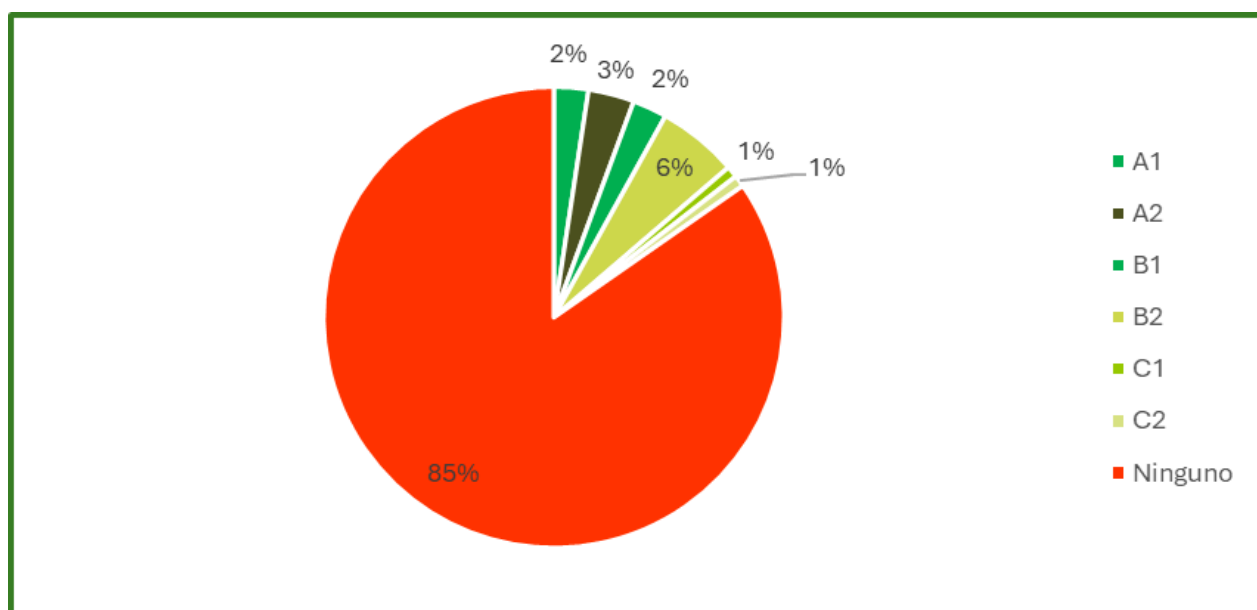


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del PIC 2026.

Pregunta N°6 ¿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. 6



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del PIC 2026.

Pregunta N° 7: 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:

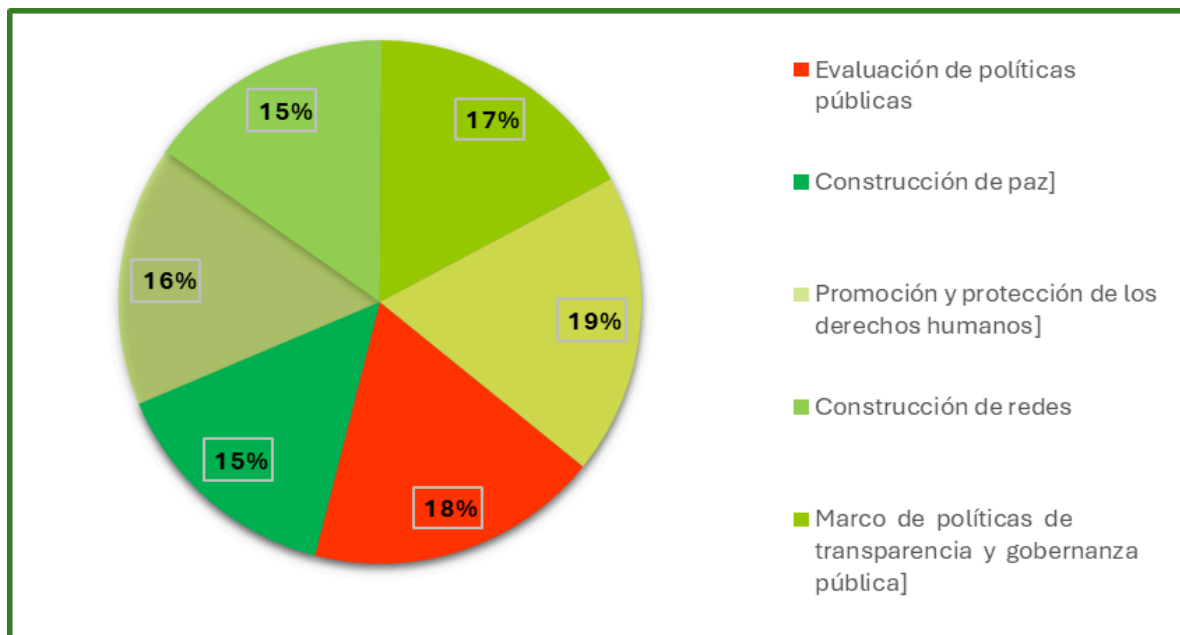
- Evaluación de políticas públicas
- Construcción de paz
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Construcción de redes
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Resolución/mitigación de conflictos

Cuadro No. 8 Tabulación respuestas pregunta N° 7

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	PORCENTAJE
f.Resolución/mitigación de conflictos	440	18,62%
a. Evaluación de políticas públicas	429	18.15%
e.Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	404	17,10%
c.Promoción y protección de los derechos humanos	381	16,12%
d.Construcción de redes	363	15,36%
b.Construcción de paz	346	14,64%
TOTAL	2363	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 2026.

Gráfico No. 8. Respuestas pregunta No. 7



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

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 2026.

Pregunta N° 8: 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:

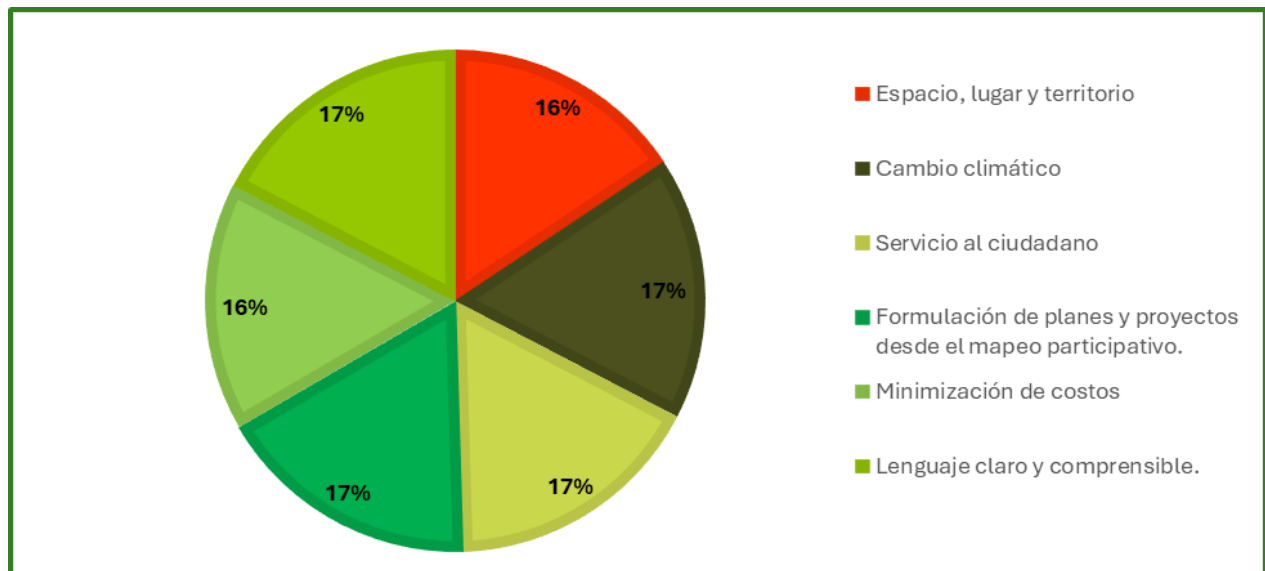
- Espacio, lugar y territorio.
- Cambio climático.
- Servicio al ciudadano
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Minimización de costos.
- Lenguaje claro y comprensible.

Cuadro No. 5 Tabulación respuestas pregunta N° 8

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	PORCENTAJE
f.Lenguaje claro y comprensible.	448	17,36%
d.Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.	440	17,05%
b.Cambio climático	438	16,98%
c.Servicio al ciudadano	436	16,90%
e.Minimización de costos	414	16.05%
a.Espacio, lugar y territorio	404	15,66%
TOTAL	2580	100%

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 2026.

Gráfico No. 9. Respuestas pregunta No 8



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

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 2026.

Pregunta N°9: 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
- Violencias basadas en género
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos
- Liderazgo Femenino
- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Comunicación asertiva

Cuadro No. 6 Tabulación respuestas pregunta N° 9

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	PORCENTAJE
f. Comunicación asertiva	513	19.88%
d.Liderazgo Femenino	418	16.20%
c.Cuidado y equidad en el marco de los derechos	417	16.16%
b.Violencias basadas en género	417	16.16%
a.Justicia de género, étnica y racial	408	15.81%
e.Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes	407	15.78%
TOTAL	2580	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 2026

Gráfico No. 10. Respuestas pregunta No. 9



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG

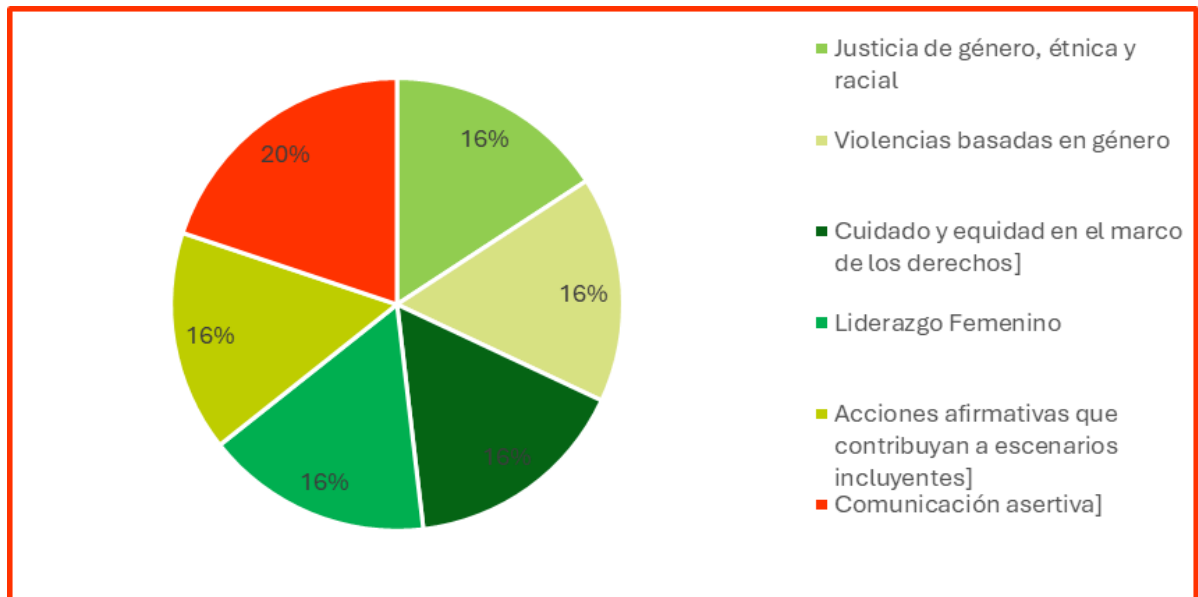
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

CÓDIGO:PA02-PL01-2026

VERSIÓN:001

FECHA: 2026-01-29



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 2026

Pregunta N°10: 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:

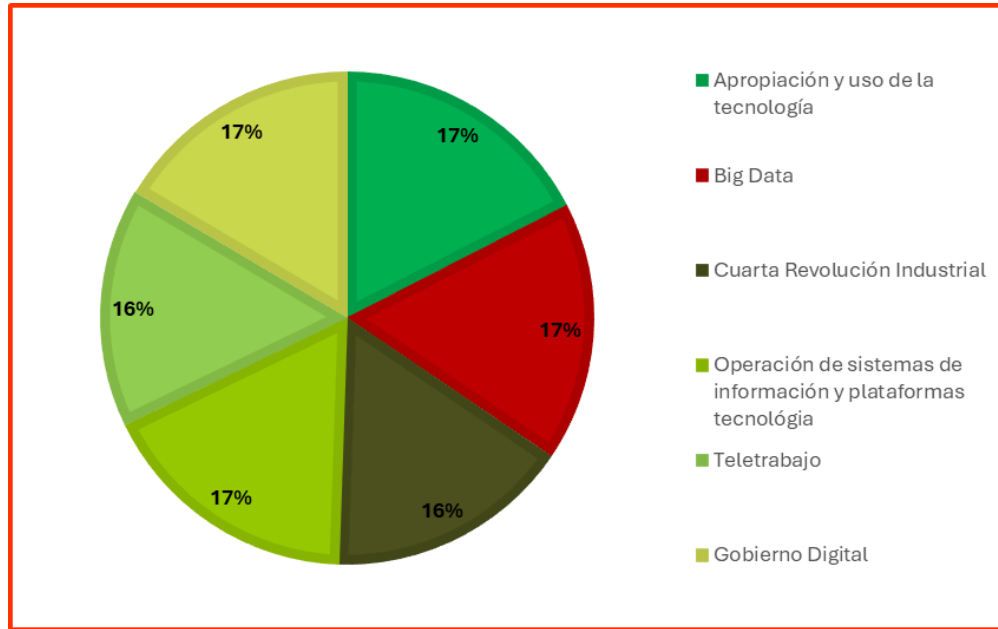
- Apropiación y uso de la tecnología
- Big Data
- Cuarta Revolución Industrial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Teletrabajo
- Gobierno Digital

Cuadro No. 7 Tabulación respuestas pregunta N° 10

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	PORCENTAJE
a.Apropiación y uso de la tecnología	523	17.44%
d.Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	518	17.28%
b.Big Data	511	17.04%
f. Gobierno Digital	494	16.48%
c.Cuarta Revolución Industrial	481	16.04%
e.Teletrabajo	471	15.71%
TOTAL	2998	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 2026

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Gráfico No. 11. Respuestas pregunta No. 10

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 2026

Pregunta N°11: 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)
- Identidad del servicio público
- Principios de la Función Pública
- Gobierno abierto
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados

Cuadro No. 8 Tabulación respuestas pregunta N° 11

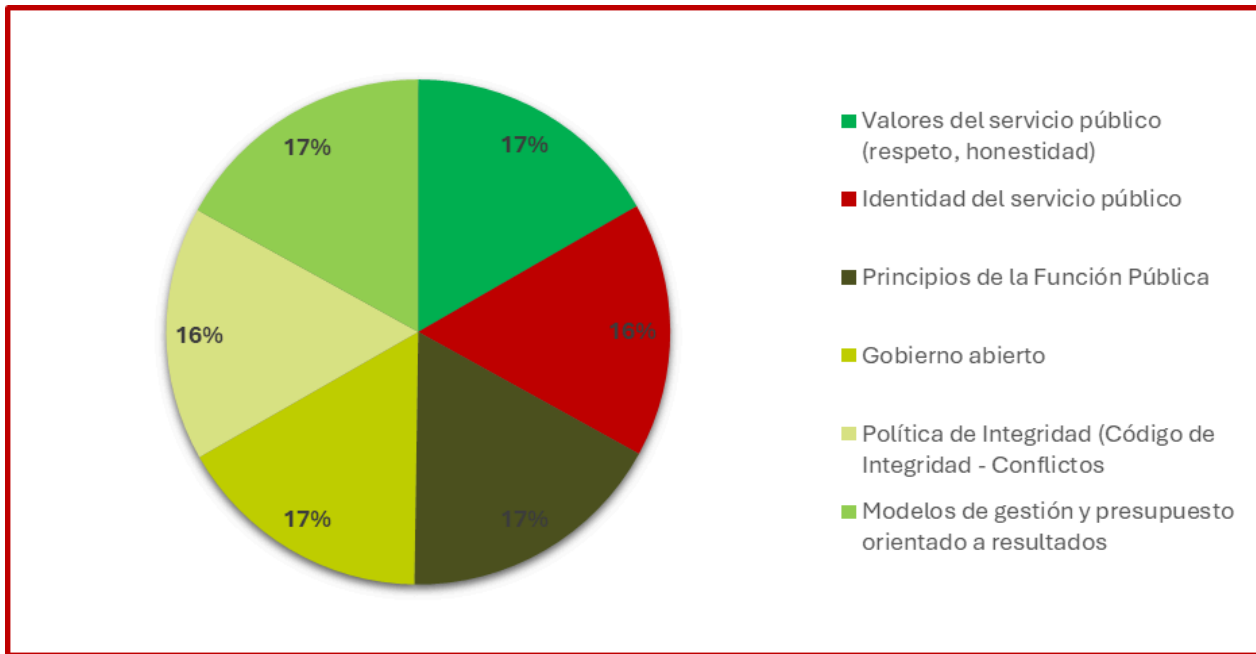
OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	PORCENTAJE
c. Principios de la Función Pública	486	17.23%
a. Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)	471	16.70%
f. Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados	479	16.99%
d, Gobierno abierto	465	16.49%
b. Identidad del servicio público	460	16.49%

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

e. Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)	459	16.28%
TOTAL	2820	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 2026.

Gráfico No. 12. Respuestas pregunta No. 11



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 2026

Pregunta N°12: 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:

- Liderazgo en entornos digitales
- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Liderazgo efectivo
- Gestión del conocimiento
- Gestión del desarrollo de las personas

Cuadro No. 9 Tabulación respuestas pregunta N° 12

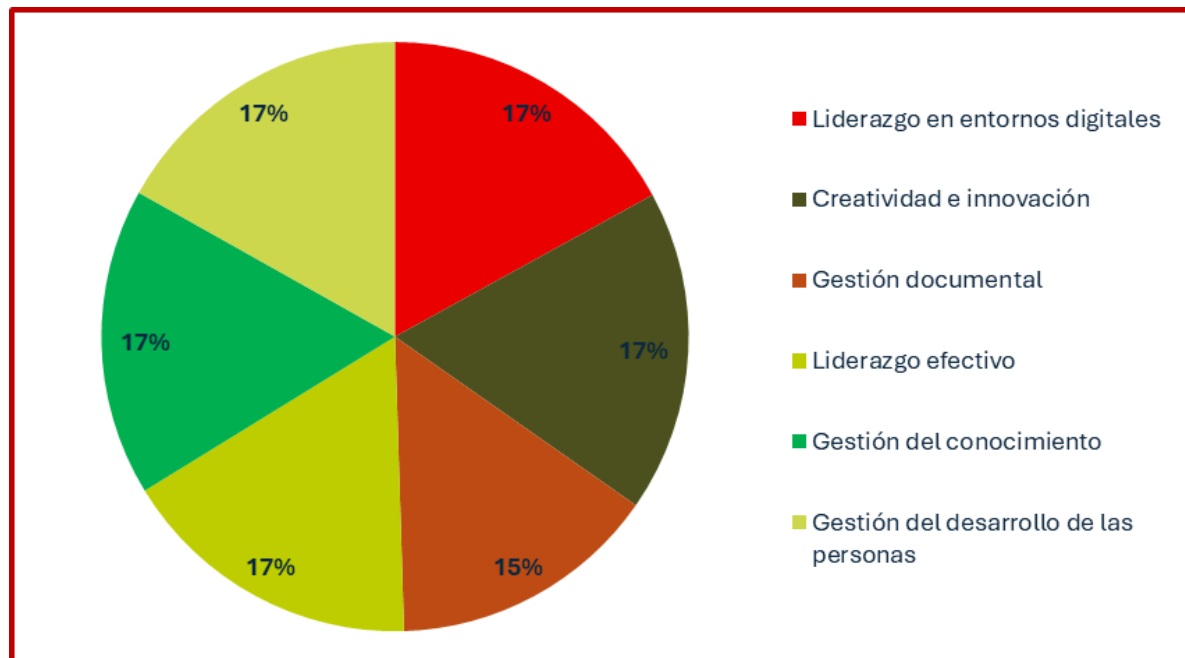
OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	PORCENTAJE
b. Creatividad e innovación	506	17.68%

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

a. Liderazgo en entornos digitales	487	17.02%
e. Gestión del conocimiento	483	16.88%
f. Gestión del desarrollo de las personas	483	16.88%
d. Liderazgo efectivo	479	16.74%
c. Gestión documental	424	14.81%
TOTAL	2862	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 2026.

Gráfico No. 13. Respuestas pregunta No. 12



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 2026

Pregunta N°13: 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 y finanzas públicas
- Gestión administrativa y talento humano
- Procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo
- Recursos Humanos en el sector público
- Presupuesto público

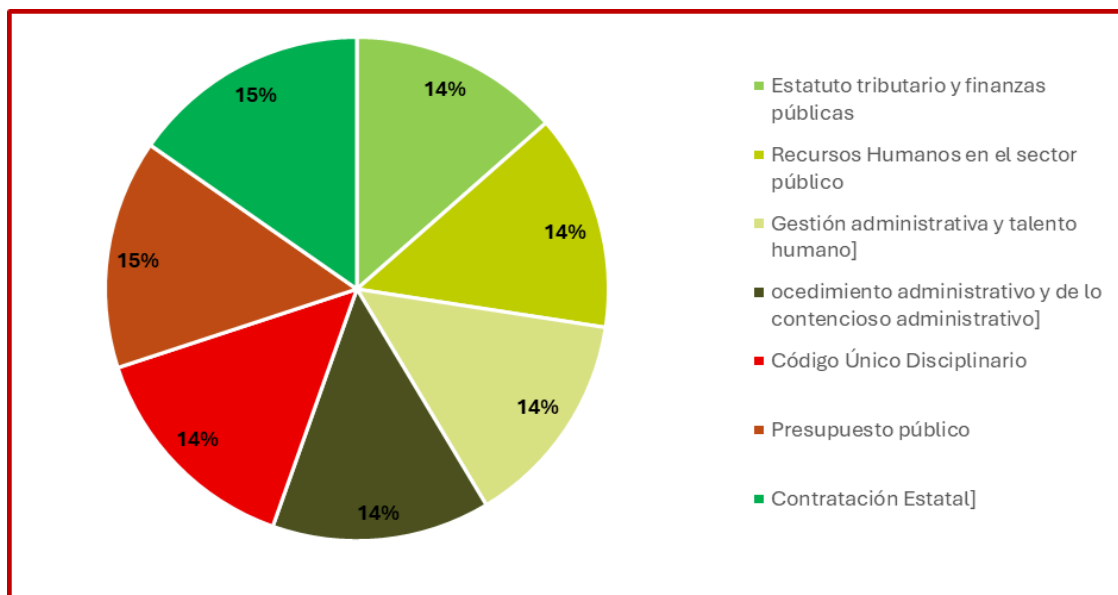
Cuadro No. 10 Tabulación respuestas pregunta N° 13



OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	PORCENTAJE
b. Contratación Estatal	497	15.32%
g. Presupuesto público	478	14.73%
a. Código Único Disciplinario	471	14.52%
e. Procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo	455	14.03%
d. Gestión administrativa y talento humano	453	13.96%
f. Recursos Humanos en el sector público	451	13.90%
c. Estatuto tributario y finanzas públicas	439	13.53%
TOTAL	3244	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 2026.

Gráfico No. 14. Respuestas pregunta No. 13



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 2026

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 2026, se solicitó a las Organizaciones Sindicales su participación para la construcción del PIC 2026, a través de Memorandos mencionados en apartados anteriores, pero a la Dirección de Talento Humano no llegó respuesta alguna.

5.1.1.2. Análisis de Resultados

5.1.1.2.0. Procesamiento de los datos recolectados

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, 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 2026:

Socialización Instrumento:



**¡Tu opinión es clave para
construir el Plan Institucional
de Capacitación 2026!**

Desde la Dirección de Talento Humano te invitamos a diligenciar la **Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación**, una herramienta fundamental para identificar los temas que fortalecerán tus competencias y aportarán al crecimiento institucional.

 Participa y ayúdanos a diseñar un plan de formación alineado con tus necesidades.

 Fecha límite: 21 de octubre

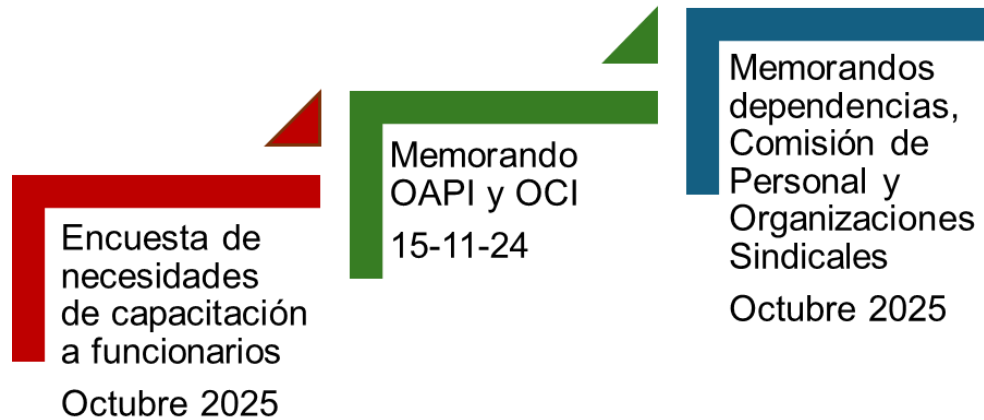
 [Accede aquí](#)

Gráfico No. 15 - Etapas Fase 2

Fase 2: En esta fase, se adelanta la identificación de las necesidades individuales de capacitación realizada a través de la encuesta dirigida a los funcionarios; además se tienen en cuenta las necesidades indicadas por la Oficina Asesora de Planeación Institucional y Oficina de Control Interno para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, y las temáticas que, para el PIC 2026 manifestaron como prioritarias las dependencias, la Comisión de Personal y las Organizaciones Sindicales.

Gráfico No. 15 - Etapas Fase 2

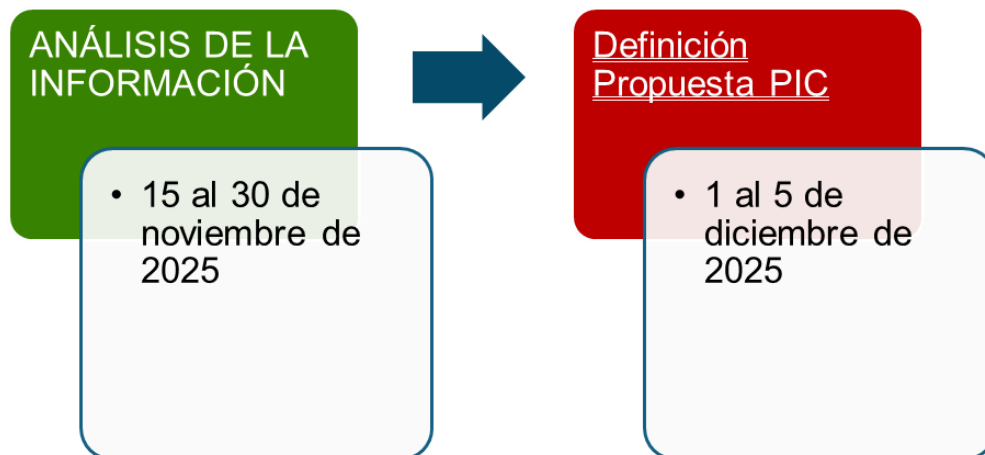
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29



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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

dependencias, se presenta la propuesta de las temáticas por vigencia 2026, para proceder a estructurar los dos planes de acción.

Fase 3: Corresponde a la presentación del documento PIC 2026 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 2026, 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 2026

Para la priorización de las necesidades de capacitación a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 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. 11.1 Actividades de Capacitación 2026

ÍTEM	EJE	TEMA
1	Paz total, memoria y derechos humanos	*Relaciones interpersonales, respeto, tolerancia por la diferencia y resolución de conflictos



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

CÓDIGO:PA02-PL01-2026

VERSIÓN:001

FECHA: 2026-01-29

2	Paz total, memoria y derechos humanos	*Formulación, Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas, Planes, Programas y Proyectos de Inversión: Gestión de Proyectos
3	Territorio, vida y ambiente	Plan Institucional de Gestión Ambiental -PIGA
4	Territorio, vida y ambiente	*Atención al ciudadano
5	Mujeres, inclusión y diversidad	*Inclusión, gestión de la diversidad, no discriminación e igualdad de oportunidades
6	Mujeres, inclusión y diversidad	*Habilidades de comunicación , comunicación asertiva
7	Mujeres, inclusión y diversidad	*Lenguaje Claro e incluyente en la comunicación verbal y escrita
8	Transformación digital y cibercultura	*Big Data
9	Transformación digital y cibercultura	*Power Bi
10	Transformación digital y cibercultura	*Inteligencia artificial
11	Transformación digital y cibercultura	Planeación, gestión y operación de los sistemas de información
12	Probidad, ética e identidad de lo público	Presupuesto publico Orientado a resultados, Gestión Contable
13	Probidad, ética e identidad de lo público	Valores y principios del servicio Público: Respeto, Honestidad, Integridad, Igualdad, Mérito, imparcialidad, economía
14	Probidad, ética e identidad de lo público	Estatuto tributario y finanzas públicas



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

CÓDIGO:PA02-PL01-2026

VERSIÓN:001

FECHA: 2026-01-29

15	Probidad, ética e identidad de lo público	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
16	Habilidades y competencias	Seguridad Vial y Auditorías en Seguridad Vial (incluir teoría y práctica ajustada al Plan de Auditorías de la SGM)
17	Habilidades y competencias	Estructuración de proyectos en seguridad vial: Fundamentos técnicos y conceptuales de la seguridad vial, financiamiento y participación social
18	Habilidades y competencias	Estructuración y Auditoría del Plan Estratégico de Seguridad Vial
19	Habilidades y competencias	Competencias de la Secretaría Distrital de Movilidad frente a los PMT
20	Habilidades y competencias	Uso de SIG (Sistemas de Información Geográfica) y Manejo de herramientas de georreferenciación
21	Habilidades y competencias	Elaboración de diagnósticos sociales
22	Habilidades y competencias	Auditoría Forense
23	Habilidades y competencias	Prevención del daño antijurídico y análisis de sentencias condenatorias
24	Habilidades y competencias	Defensa Jurídica
25	Habilidades y competencias	Actualización en Derecho Administrativo, de lo Contencioso Administrativo, Constitucional y Penal
26	Habilidades y competencias	Contratación estatal
27	Habilidades y competencias	Proceso Disciplinario
28	Habilidades y competencias	ISO 31000:2018 - Gestión de Riesgos / ISO 27001:2022 -Gestión de riesgos de seguridad de la información



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

CÓDIGO:PA02-PL01-2026

VERSIÓN:001

FECHA: 2026-01-29

29	Habilidades y competencias	Gestión de Riesgos de Corrupción, Soborno y SARLAFT
30	Habilidades y competencias	*Gestión de la información estadística: Análisis estadístico
31	Habilidades y competencias	*Diseño y formulación de Indicadores
32	Habilidades y competencias	Instrumentos Archivísticos (Tablas de Retención Documental, Programa de Gestión Documental, Plan Institucional de Archivos, Inventarios Documentales)
33	Habilidades y competencias	Procedimientos de Gestión Documental
34	Habilidades y competencias	*Relacionamiento con la ciudadanía
35	Habilidades y competencias	*Redacción de textos, comprensión lectora y ortografía
36	Habilidades y competencias	*Creatividad e innovación en el sector público
37	Habilidades y competencias	*Excel
38	Habilidades y competencias	*Inglés
39	Habilidades y competencias	*Liderazgo para directivos
40	Habilidades y competencias	*Gestión del talento humano: Carrera Administrativa, Evaluación del Desempeño Laboral y Acuerdos de Gestión, situaciones administrativas
41	Habilidades y competencias	Ingreso al Servicio Público
42	Habilidades y competencias	lpat (topografía,fotografía reconstrucción de accidentes) y policía judicial

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

43	Habilidades y competencias	Carga y ambiente
44	Habilidades y competencias	Cinemómetros
45	Habilidades y competencias	Alcohosensores
46	Habilidades y competencias	Mecánica básica para bicicletas- brigadista primeros aux. En bicicleta y peatón
47	Habilidades y competencias	IPAT
48	Habilidades y competencias	Actualización en normas de tránsito
49	Habilidades y competencias	*Curso de Inducción a la Secretaría Distrital De Movilidad
50	Habilidades y competencias	*Curso de Reinducción a la Secretaría Distrital De Movilidad

*Actividades enmarcadas en el modelo de gestión efr

Fuente: Dirección de Talento Humano, información resultante del diagnóstico de necesidades de capacitación PIC 2026

Para mayor información de las actividades de capacitación incluidas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, hace parte integral de este plan, un anexo denominado Plan de Acción PIC 2026 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 2026.

- **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.

La identificación de estas actividades de sensibilización o socialización para la vigencia 2026 fue realizada por cada dependencia responsable: Oficina Asesora de Planeación Institucional, Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Dirección de Contratación, Dirección de Atención al Ciudadano y Subdirección Administrativa y las mismas fueron solicitadas a través de los Memorandos Nos. DTH 202562000241663, DTH 202562000241673, DTH 202562000241643, DTH 202562000241653, DTH 202562000241683.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

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 2026

ÍTEM	EJE	TEMA	RESPONSABLE
1	Habilidades y competencias	Cierre de expedientes contractuales en SECOP II	Dirección de Contratación
2	Habilidades y competencias	Comités evaluadores (técnicos y financieros)	Dirección de Contratación
3	Habilidades y competencias	Conflicto de intereses, inhabilidades e incompatibilidades en los procesos de contratación	Dirección de Contratación
4	Habilidades y competencias	Decreto 332 de 2020	Dirección de Contratación
5	Habilidades y competencias	Directrices normativas y de procedimiento en Contratos de Prestación de Servicios	Dirección de Contratación
6	Habilidades y competencias	Estructuración de procesos	Dirección de Contratación
7	Habilidades y competencias	Lineamientos procesos sancionatorios por incumplimiento contractual	Dirección de Contratación
8	Habilidades y competencias	Liquidación de contratos	Dirección de Contratación
9	Habilidades y competencias	Clausulas transversales a los procesos	Dirección de Contratación
10	Habilidades y competencias	Ordenes de compra-TVEC	Dirección de Contratación
11	Habilidades y competencias	Revisión y aprobación de garantías	Dirección de Contratación
12	Habilidades y competencias	Supervisión de contratos	Dirección de Contratación
13	Habilidades y competencias	Taller estructuración de procesos	Dirección de Contratación
14	Habilidades y competencias	Nuevas versiones de documentos de la Dirección de Contratación	Dirección de Contratación
15	Habilidades y competencias	Lineamientos informes de supervisión	Dirección de Contratación
		e interventoría y publicidad SECOP II	
16	Habilidades y competencias	Póliza todo riesgo daño material	Subdirección Administrativa

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

17	Habilidades y competencias	Póliza automóviles	Subdirección Administrativa
18	Habilidades y competencias	Póliza servidores públicos (dirigida a un grupo específico de	Subdirección Administrativa
		funcionarios)	
19	Habilidades y competencias	Socialización Gestión del cambio climático	Subdirección Administrativa
20	Habilidades y competencias	Eficiencia energética	Subdirección Administrativa
21	Habilidades y competencias	Compras Públicas Sostenibles	Subdirección Administrativa
22	Habilidades y competencias	Gestión de Residuos	Subdirección Administrativa
23	Habilidades y competencias	Uso eficiente del Agua y Energía	Subdirección Administrativa
24	Habilidades y competencias	Gestión documental y Orfeo	Subdirección Administrativa
25	Habilidades y competencias	Riesgos de gestión	Oficina Asesora de Planeación Institucional
26	Habilidades y competencias	Riesgos de corrupción	Oficina Asesora de Planeación Institucional
27	Habilidades y competencias	Sistema de Gestión de la Calidad	Oficina Asesora de Planeación Institucional
28	Habilidades y competencias	Socialización generalidades DARUMA	Oficina Asesora de Planeación Institucional
29	Habilidades y competencias	Rendición de cuentas	Oficina Asesora de Planeación Institucional
30	Habilidades y competencias	Programa de Transparencia y Ética Pública	Oficina Asesora de Planeación Institucional
31	Probidad, ética e identidad de lo público	Lenguaje claro " Con tu lenguaje nos incluyes"	Dirección de Atención al Ciudadano
32	Probidad, ética e identidad de lo público	Taller Cierre efectivo de las interacciones y cultura de servicio	Dirección de Atención al Ciudadano
33	Probidad, ética e identidad de lo público	Pico y placa solidario y excepciones	Dirección de Atención al Ciudadano
34	Probidad, ética e identidad de lo público	Anticorrupción	Dirección de Atención al Ciudadano
35	Probidad, ética e identidad de lo público	Estrategias Pedagógicas en el aula para fortalecer el aprendizaje significativo	Dirección de Atención al Ciudadano
36	Probidad, ética e identidad de lo público	Funcionamiento y responsabilidades del seguimiento de contratos en SECOP II.	Dirección de Atención al Ciudadano
37	Probidad, ética e identidad de lo público	Manual de Servicio a la Ciudadanía	Dirección de Atención al Ciudadano

COPIA NO CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

38	Territorio, vida y ambiente	Resolución de Conflictos	Dirección de Atención al Ciudadano
39	Paz total, memoria y derechos humanos	Nuevo Manual de Señalización Vial en Colombia	Dirección de Atención al Ciudadano
40	Mujeres, inclusión y diversidad	Protocolos de Atención para Grupos Poblacionales - Diferenciales- Personas con Discapacidad- Protocolo canales de atención	Dirección de Atención al Ciudadano
41	Mujeres, inclusión y diversidad	Política de Racionalización de trámites y servicios	Dirección de Atención al Ciudadano
42	Mujeres, inclusión y diversidad	Comparendo: Términos de actuación y etapas administrativas (caducidad y prescripción)	Dirección de Atención al Ciudadano
43	Transformación Digital y cibercultura	Inteligencia artificial	Dirección de Atención al Ciudadano
44	Transformación Digital y cibercultura	Generación de procesos de transformación digital en la gestión pública	Dirección de Atención al Ciudadano
45	Transformación Digital y cibercultura	Desarrollo de competencias digitales	Dirección de Atención al Ciudadano
46	Transformación Digital y cibercultura	Seguridad digital	Dirección de Atención al Ciudadano
47	Habilidades y competencias	Reglas básicas de ortografía y tips para la buena redacción.	Dirección de Atención al Ciudadano
48	Habilidades y competencias	Liderazgo y trabajo en equipo.	Dirección de Atención al Ciudadano
49	Habilidades y competencias	Procedimiento de cursos pedagógicos	Dirección de Atención al Ciudadano
50	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
51	Habilidades y competencias	Comunicación asertiva	Dirección de Atención al Ciudadano
52	Habilidades y competencias	Trámite a persona indeterminada	Dirección de Atención al Ciudadano
53	Habilidades y competencias	Socialización: Manual de Contratación, interventoría y código de Integridad de la Entidad	Dirección de Atención al Ciudadano
54	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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

55	Habilidades y competencias	Plan de Manejo de Tránsito y Seguridad vial	Dirección de Atención al Ciudadano
56	Transformación Digital y cibercultura	Tratamiento de riesgos de datos personales	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
57	Transformación Digital y cibercultura	Gestión de incidentes de seguridad y privacidad de la información	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
58	Transformación Digital y cibercultura	Políticas internas, roles y responsabilidades frente a la seguridad de la información	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
59	Transformación Digital y cibercultura	Ciberataques potenciados con IA	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
60	Transformación Digital y cibercultura	Ciberseguridad: Amenazas, Ataques Reales y Estrategias de Protección	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
61	Transformación Digital y cibercultura	Ciberseguridad Humana: Aprendiendo del Simulacro de Phishing	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
62	Transformación Digital y cibercultura	Ataques de Ingeniería Social y cómo Prevenirlos	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
63	Transformación Digital y cibercultura	Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
64	Transformación Digital y cibercultura	IA vs IA el futuro de la ciberseguridad	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
65	Habilidades y competencias	Cómo identificar y actuar ante incidentes de interrupción o de continuidad	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
66	Habilidades y competencias	Conoce tu Plan y estrategias de continuidad de negocio	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Fuente: Dirección de Talento Humano, información resultante del envío de las actividades de sensibilización para incluir como anexo en el PIC 2026

5.1.2. Estrategia de intervención

5.1.2.1. Temáticas a desarrollar a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026

Las temáticas para desarrollar a través de las tres líneas de ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC son las mencionadas en el numeral **5.1.1.2.2.** Definición de necesidades de capacitación a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

5.1.2.2. Definición de necesidades de capacitación a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026

5.1.2.2.0. Programas de Aprendizaje Organizacional

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

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.

5.1.2.2.1. 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:


DEL SABER DISTRITAL
Inicio Sesión



Ingreso al Servicio Público 2024-2027

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

 Plataforma: PAO	 Intensidad Horaria: 48 horas
---	--

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD [Aula Saber Distrital | Ingreso al Servicio Público 2024-2027 \(serviciocivil.gov.co\)](https://serviciocivil.gov.co/)

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://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/curso/2231>

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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

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

5.1.2.2.2. 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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

- 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.

5.1.2.2.2.0. 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) servidore(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 aporten 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 – 2026, 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/Servicios Tecnológicos

Módulo 8. Tú y tu lugar de trabajo

Módulo 9. Sindicatos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Módulo 10. Certificado

5.1.2.2.2.1. 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/Servicios Tecnológicos
- Módulo 8. Tú y tu lugar de trabajo
- Módulo 9. Sindicatos
- Módulo 10. Certificado

5.1.2.2.2.2. 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 2026 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.

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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

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 2026

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: - Lista de asistencia. - Evaluación cuando aplique. Informe de ejecución de la capacitación, se debe verificar con la Dirección talento Humano que se incluyan los temas de competencias blandas dentro del PIC y sean ejecutadas.

Fuente: Elaboración propia – Dirección de Talento Humano.

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 2026. 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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

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 2026 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.

5.2. Indicadores y metas

Con ocasión a la importancia que tiene la acción de medición en los procesos, para la vigencia 2026, 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 2026, 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG					
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026					
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026		VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

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	$\% \text{ Cumplimiento PIC} = \frac{\text{(Total de actividades del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia ejecutadas durante el período) / Total de actividades del Institucional de Capacitación de la vigencia programadas durante el período}}{1} \times 100$	Mensual	Cronograma de actividades programa das 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 2026 de acuerdo con los Resultado de las encuestas aplicadas a los(as) servidores (as)) de la SDM que participaron en las jornadas de capacitación	$\% \text{ satisfacción} = \frac{\text{(PS/MA XS)}}{1} \times 100$ PS: Promedio de satisfacción de cada uno de los cursos ejecutados a través del contrato interadministrativo por el cual se ejecutó el PIC 2026 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 0.8 a 0.899 Altamente Satisfactorio (AS): mayor o igual a 0.9
Porcentaje de absentismo a los cursos de capacitación incluidos en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.	Identificar el nivel de absentismo a los cursos de capacitación desarrollados a través del contrato por el cual se ejecuta el PIC 2026 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 2026.	$\% \text{ de absentismo a los cursos de capacitación incluidos en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026} = \frac{\text{Total de servidores(as) que culminaron el curso / Total de servidores(as) inscritos al curso}}{1}$	Cada que culmine un curso desarrollado a través del contrato por el cual se ejecute el PIC 2026.	Mayor al 95% de los(as) inscritos(as) a los cursos de capacitación desarrollados a través del contrato por el cual se ejecute el PIC 2026.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

5.3. 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 2026 para el desarrollo de tal objeto contractual, tal como se describe a continuación:

El presupuesto definido para este Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, de la Secretaría Distrital de Movilidad es de **MIL CIENTO TRES MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y TRES MIL PESOS M/CTE (\$1.103.973.000)**.

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	Dependencia	Fuente	Línea	Objeto	Valor
7985-Consolidación del trabajo colaborativo y apoyo institucional en la secretaría distrital de movilidad de Bogotá D.C	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1-100-1027-VA-Derechos de tránsito	SGC-131	ADICION NO 1 Y PRORROGA NO 1 AL CONTRATO 2025 2704 CUYO OBJETO ES PRESTAR APOYO EN LA GESTION ADMINISTRATIVA REQUERIDA POR LA DIRECCION DE TALENTO HUMANO EN LA EJECUCION DE SUS PLANES PROGRAMAS Y PROYECTOS	\$ 21.699.000
			SGC-132	PRESTAR APOYO EN LA GESTION ADMINISTRATIVA REQUERIDA POR LA DIRECCION DE TALENTO HUMANO EN LA EJECUCION DE SUS PLANES PROGRAMAS Y PROYECTOS	\$ 26.859.000

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG				
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026				
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026		VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29

8009-Fortalecimiento de las intervenciones de control y prevención del tránsito y el transporte para mejorar la seguridad vial en Bogotá D.C.	SUBDIRECCIÓN DE CONTROL DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE	1-100-I017-VA-Multas de tránsito	SGM-2687	DESARROLLAR ACTIVIDADES DE CAPACITACION ORIENTADAS A FORTALECER LAS COMPETENCIAS DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD Y DE LA SECCIONAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE BOGOTA	\$ 720.000.000
N/A FUNCIONAMIENTO-0113 - Programa Funcionamiento - SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD UE 01	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1-100-F001-VA-Recursos distrito	SGC-682	CAPACITACIONES A FUNCIONARIOS Y ASISTENCIA A SEMINARIOS	\$ 10.452.000
			SGC-683	DESARROLLAR ACTIVIDADES DE CAPACITACION ORIENTADAS A FORTALECER LAS COMPETENCIAS DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD Y DE LA SECCIONAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE BOGOTA	\$ 324.963.000

Fuente: Plan Anual de Adquisiciones 2026

5.4. Descripción de los riesgos

Cuadro No. 16 Mapa de Riesgos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG				
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026				
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

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 test 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
		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: Mapa de Riesgos de Gestión - diciembre 2025

5.5. Cronograma de actividades

En el <https://www.movilidadbogota.gov.co/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 2026, y las sensibilizaciones o socializaciones realizadas por las dependencias de la entidad a nivel interno (Autogestión).

5.6. Seguimiento y Ejecución del Plan de Acción

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación PIC 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL01-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Para el seguimiento a las actividades del Plan Institucional de Capacitación PIC 2026, puede ser consultado en el siguiente link:

<https://daruma.movilidadbogota.gov.co/app.php/staff/actionplan/viewPublic/id/383>

6. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

Previo a la aprobación del presente plan se dispuso para las observaciones de los grupos de valor y partes interesadas y no se recibieron observaciones a considerar 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 28 de enero de 2026.

Los cambios o actualizaciones que se realicen al Plan de Acción de este plan requiere aprobación del CIGD.

ELABORÓ DEL PROCESO	REVISÓ DEL PROCESO	REVISÓ OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	APROBÓ
Nely Constanza Rodriguez Pinilla Profesional Especializado(a) 222-19 2025-12-12 13:52:59	Shirley Aurora Cruz Cubillos Contratista 2025-12-22 08:34:51	Monica Martinez Burgos Contratista 2026-01-28 17:30:02	Clemencia Rojas Arias Subsecretario(a) 2026-01-29 09:38:03 Maria Teresa Rodriguez Leal Director(a) Técnico(a) 2026-01-28 17:47:07