

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE HOY Y MAÑANA	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan Institucional de Capacitación - PIC		
	CÓDIGO:PA02-PL01- 2024	VERSIÓN:005	FECHA: 2024-11-14

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

VIGENCIA 2024

Código: PA02-PL01

Versión: 5.0

SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN CORPORATIVA

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
30/01/2024	1.0	Adopción del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024
22/02/2024	2.0	<p>En el Cuadro No. 21 Presupuesto PIC, ajuste del valor del proyecto de inversión 1-100-I017, inclusión de toda la línea del proyecto de inversión 1-200-I015 y ajuste del nombre del Programa Funcionamiento 1-100-F001.</p> <p>En el Cuadro No. 22 Presupuesto PIC, ajuste del valor de la línea SGM-14 e inclusión de la línea SGM-1622.</p>
11/04/2024	3.0	<p>Se realizan los siguientes ajustes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuadro No. 20 se ajusta el número de temáticas. Cuadro No. 21 Presupuesto PIC, se elimina el proyecto de inversión 1-100-I027, se incluye nueva línea del proyecto de inversión 1-200-I015 Cuadro No. 22 Presupuesto PIC, inclusión de la línea SGM-1631

30/07/2024	4.0	<p>Se realizan los siguientes ajustes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de los ejes temáticos contemplados en el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP. • En el plan de Acción del PIC, se reemplazó la actividad 43 Metodología de Análisis de Causas y Definición de Acciones, por la actividad de Sistemas de Gestión ambiental, la cual se había omitido por equivocación. • Ajuste presupuesto total PIC 2024 • Cuadro No 21 Se actualizan valores • Cuadro No 22 se modifica valor en la línea SSC-09
14/11/2024	5.0	<p>Se realiza la actualización del numeral 6 con base en la formulación de los nuevos proyectos de inversión y armonización presupuestal correspondiente, para este cuatrienio, en el marco de la adopción del Plan de Desarrollo Distrital "Bogotá Camina Segura" mediante el Acuerdo 927 de 2024</p>

CONTENIDO

[INTRODUCCIÓN](#)

[1. OBJETIVOS](#)

[1.1 Objetivo General](#)

[1.2 Objetivos específicos](#)

[2. RESPONSABLES](#)

[3. MARCO LEGAL](#)

[3.1 Principios Rectores](#)

[3.2 Normatividad](#)

[4. MARCO CONCEPTUAL](#)

[4.1 Enfoques pedagógicos](#)

[4.2 Glosario](#)

[5. CARACTERIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN](#)

[5.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional \(DNAO\)](#)

[5.1.1 Caracterización de la Población objeto de aplicación del instrumento para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación](#)

[5.1.2 Metodología](#)

[5.1.3 Instrumentos de Recolección de Datos](#)

[5.1.4 Técnicas y Herramientas Usadas](#)

[5.1.5 Insumos Utilizados](#)

[5.1.6 Formulario de necesidades de aprendizaje institucional Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 – 2024](#)

[5.1.7 Análisis de necesidades identificadas a través del formulario virtual Identificación Necesidades de Capacitación](#)

[5.1.8 Necesidades de capacitación observadas por las Organizaciones Sindicales](#)

[5.2 Análisis de Resultados](#)

[5.2.1 Procesamiento de los datos recolectados](#)

[5.2.2 Principales Resultados Obtenidos](#)

[5.2.3 Definición de necesidades de capacitación a desarrollar a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024](#)

[6. ESTRATEGIA DE INTERVENSIÓN](#)

[6.1 Proyecto y Distribución Presupuestal](#)

[6.1.1 Temáticas a desarrollar a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024](#)

[6.2 Programas de Aprendizaje Organizacional](#)

[6.2.1 Ingreso al servicio público](#)

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

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

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

[6.2.3 Entrenamiento en Puestos de Trabajo](#)

[6.3 Acciones específicas a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC](#)

[7. RIESGOS ASOCIADOS AL PIC](#)

[8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN](#)

[8.1 Medición - Evaluación de impacto](#)

[8.2 Participación Comisión de Personal](#)

[8.3 Aprobación y adopción del Plan Institucional de Capacitación – PIC](#)

[8.4 Indicadores y Metas](#)

[9. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024 Y EL PLAN DE ACCIÓN](#)

10. 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, y el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, ha dispuesto lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC correspondiente a la vigencia 2023, con el fin de desarrollar su capital humano, fortalecer las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que le apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales, al crecimiento humano de sus servidores(as), a la generación y producción de conocimiento, a la innovación y transformación al interior de la entidad y a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de valor.

Complementando lo anterior, es preciso señalar que el Plan Institucional de Capacitación– PIC 2023 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se diseñó de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCOD, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, Escuela Superior de Administración Pública – ESAP para ello, se realizó un diagnóstico de necesidades de aprendizaje individual y colectivo, a partir del análisis de los siguientes insumos:

- Planeación estratégica de la Entidad.
- Lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano -PGETH del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Recolección de necesidades de aprendizaje organizacional.
- Informe de los resultados del PIC 2023
- Información evaluación de desempeño 2023.
- Requerimientos 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 2022.
- Acuerdo Sindical 2022 suscrito mediante Acuerdo de Negociación Colectiva de 2022.
- 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 2024 de la Secretaría Distrital de Movilidad, está integrado por los siguientes cuatro programas de aprendizaje: inducción, re-inducción, seguimiento al entrenamiento y reentrenamiento en el puesto de trabajo y capacitación que están orientados al fortalecimiento de las competencias de los(as) servidores(as) y a optimizar su desempeño 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 2024 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 los servidores construir su propio saber y donde el aprendizaje es el resultado de un proceso de construcción personal y colectivo, en cooperación con el equipo de trabajo y el(la) facilitador(a) o docente.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Promover y adelantar actividades de formación y capacitación dirigidas a los(as) servidores(as) de las diferentes dependencias de la Secretaría Distrital de Movilidad, para vigencia 2024, con el fin de fortalecer sus competencias, habilidades y aptitudes, a través de procesos continuos de capacitación y formación, fomentando la gestión del conocimiento, con el propósito de potencializar y elevar los niveles de efectividad y eficiencia, sentido de pertenencia que se vean reflejados en la ejecución de las funciones propias de sus empleos y que se verán reflejados en la generación de valor público y como consecuencia en el logro de las metas y objetivos estratégicos definidos desde la plataforma estratégica de la entidad.

1.2 Objetivos específicos

- a. Contribuir al desarrollo cierre de brechas de competencias funcionales y comportamentales de los(as) servidores(as) públicos(as) vinculados(as), a través de los programas de inducción, reinducción y capacitación.
- b. Fortalecer las capacidades cognitivas, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos de los(as) servidores(as) públicos(as) con el fin de contribuir al mejoramiento de los procesos, servicios y a la exitosa ejecución del plan de acción de la Secretaría Distrital de Movilidad.
- c. Elevar el nivel de compromiso de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Secretaría Distrital de Movilidad respecto a las políticas, planes y programas que están alineándolos con los objetivos estratégicos y procedimientos de la entidad, para fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, mejorando el desempeño laboral para el logro de los objetivos institucionales.

2. RESPONSABLES

Las dependencias responsables 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

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, la capacitación de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

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

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

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

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

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

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

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

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

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

3.2 Normatividad

- Constitución Política en el artículo 54 establece que “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
- Ley 115 de 1994 “Por la cual se expide la Ley General de Educación”.
- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

“(…) Artículo 4. define la capacitación como: “(…) el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (…)”

- Ley 909 de 2004 “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

“(…) Artículo 15. Literal 2: Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ... e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación” (…)”

“(…) Artículo 36 –Objetivos de la Capacitación. Literal 1: La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y

organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios (...)"

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

Literal 3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta. (...)"

- Decreto 024 de 2005 "Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones". "(...) Artículo 9°, Formación a los funcionarios y funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias. (...)"
- Decreto 2539 de 2005 "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005".
- Ley 1064 de 2006 "Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".
- Decreto 4904 de 2009 "por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1680 de 2013 "Por la cual se garantiza a las personas ciegas y con baja visión, el acceso a la información, a las comunicaciones, al conocimiento y a las tecnologías de la información y de las comunicaciones".
- Decreto 160 de 2014 "Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos".

"(...) Artículo 16. Capacitación. Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. (...)"

- Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", establece sobre el particular lo siguiente:

"(...) Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración

para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. Artículo 65 del Decreto 1227 de 2005. (...)"

"(...) Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. Artículo 67 del Decreto 1227 de 2005. (...)"

"(...) Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, confórmese la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004. La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. Artículo 68 del Decreto 1227 de 2005 (...)"

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

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

- Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".
- Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- Decreto 894 de 2017 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera".
- Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".
- Decreto 612 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".
- Ley 1952 de 2019 "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario".

“(…) Artículo 37. Derechos. Numeral 3 “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”

“(…) Artículo 38. Deberes. Numeral 42. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (…)”.

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

“(…) Artículo 3 literal g) Profesionalización del servicio Público. 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 (…)”.

- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.
- Guía para la Formulación Ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2023-2030.
- Decreto 062 de 2024 “Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital”.
- EFR 1000 – 1 V05 y sus anexos complementarios.

4. MARCO CONCEPTUAL

El plan de capacitación 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 de la capital. Llegar a un estado ideal, entre otros, es 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 al ciudadano. 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 su activo de mayor valor, es decir, el 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, lo anterior, 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 con ello poder contribuir al desempeño institucional a través del fortalecimiento de capacidades de las y los servidores públicos.

Es así que 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 por último 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

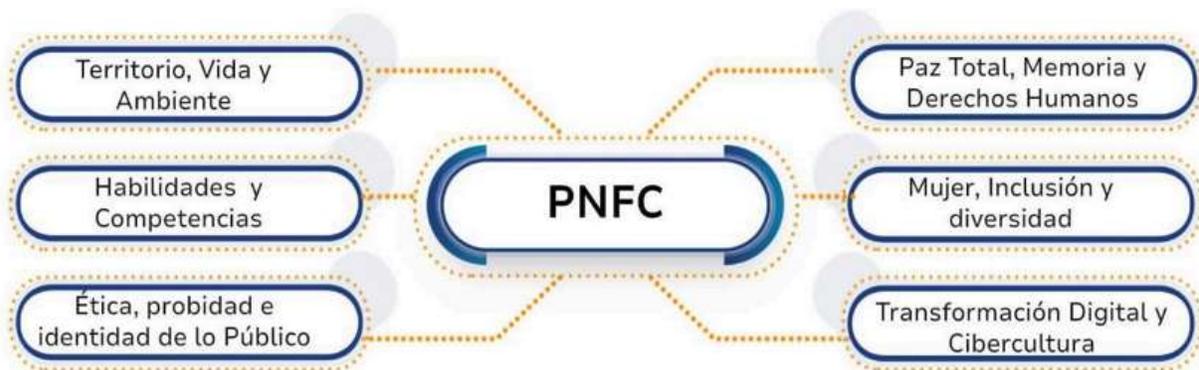
Eje 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Eje 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Eje 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Eje 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

EJES TEMÁTICOS



Eje 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS:

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

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

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

Eje 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE:

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

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

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

Eje 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD:

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, 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 organizaciones, empresas y 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. PROBIDAD, 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 implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos(as), se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Las y los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda

presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

Eje 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS:

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

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor(a) público(a).

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

Ahora bien, para conocer los temas que requieren las y los servidores de la entidad para que fortalezcan las competencias, se diseñó el formulario virtual tanto para las dependencias (Directivos), para los (as) servidores (as) públicos (as) de planta de la entidad y la encuesta para las organizaciones sindicales y la comisión de personal, con temáticas “gruesas” estructuradas por cada uno de los cuatro ejes, de acuerdo con las temáticas agrupadas por la función pública.

Los temas de formación del plan se nutren con varias alternativas de aprendizaje, una de ellas, es por medio de servidores multiplicadores de conocimientos, la cual se desarrolla de manera informal, con las y los compañeros de trabajo; así mismo, se pueden generar jornadas de sensibilización sobre experiencias de campo, de quienes asisten en representación de la entidad a otras entidades, en especial en los temas de tránsito y transporte; de igual manera, las y los servidores con mayor experiencia en el manejo de temáticas específicas pueden realizar un entrenamiento programado a nuevos colaboradores que ingresen a la entidad, indistintamente de la forma de vinculación, sin tener el formalismo de protocolos o registros del proceso; por último, otra forma de aprendizaje que está en aumento al interior de la Secretaría, es la participación de las y los servidores en capacitación virtual ofrecida por otras entidades u organismos del orden nacional y distrital.

La entidad cuenta con diferentes fuentes para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación PIC 2024, a saber: Actividades de capacitación a contratar, cursos, talleres, seminarios, jornadas de socialización o sensibilización, simposios, entre otros los cuales se adelantan a demanda, u otras actividades de formación, asociadas a un programa, actividades de formación y fortalecimiento de habilidades y competencias laborales, realizadas con el apoyo de otras entidades tanto nacionales como distritales, la cual se denomina Interinstitucional y finalmente por autogestión, que son las capacitaciones, talleres, charlas impartidas por servidores multiplicadores de aprendizaje de la entidad.

4.1 Enfoques pedagógicos

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

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

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

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

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

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

4.2 Glosario

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

- **Aprendizaje organizacional:** Capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento.
- **Capacitación:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).
- **Cognitivismo:** Teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (Belloch, 2013).
- **Competencias laborales:** Conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.
- **Conductismo:** Aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993).
- **Constructivismo:** Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (Ertmer y Newby, 1993).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Identifica las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas, que permitan ejecutar las funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **Diseño instruccional (ID):** Proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (Belloch, 2013).
- **Entrenamiento:** Modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Formación:** Proceso que facilita el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
- **Gestión del conocimiento:** Reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).
- **Servidor público:** Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades

descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

- **Sistema Nacional de Capacitación:** De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).
- **Valor público:** Estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312.

5. CARACTERIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

5.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)

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

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

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

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

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

Cuadro No. 1. Planta de Personal

NIVEL DE EMPLEO	FEMENINO	MASCULINO	N/A	TOTAL
ASESOR	6	3	1	10
ASISTENCIAL	31	32	5	68
DIRECTIVO	22	14	-	36
PROFESIONAL	185	177	42	404
TÉCNICO	83	395	9	487
TOTAL	321	449	57	1005

5.1.2 Metodología

La metodología utilizada por la Secretaría Distrital de Movilidad para el diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 es MIXTA, dado que hace una mezcla de la metodología CUALITATIVA que se basa en la recolección de datos, en la observación, en ambientes naturales, en interacciones y por parte de la metodología CUANTITATIVA porque permite recoger la información basada en la objetividad y estudio de variables.

5.1.3 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 entidad a través de Google Forms.

Adicionalmente, se enviaron solicitudes a través correos electrónicos dirigidos a los directivos, organizaciones sindicales y comisión de personal, 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 Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, se desarrolló en tres (3) fases:

Fase 1: Se inicia con una jornada de sensibilización invitando a los(as) servidores (as) públicos (as) de la entidad y a los directivos a hacerse partícipes en la estructuración del PIC 2024.

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 2024 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.

5.1.4 Técnicas y Herramientas Usadas

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

Memorando: Dirigido a la Oficina de Control Interno y la Oficina de Planeación Institucional

Formulario virtual: Recolección de información y datos por medio de un cuestionario, unificado con temáticas generales estructuradas en cada uno de los 4 ejes definidos por la Función Pública: Gestión del Conocimiento e Innovación, creación de valor público, Transformación digital y ética y providad de lo público.

Correos electrónicos: Para requerir a los diferentes responsables de generar los insumos para la construcción del Plan Institucional de Capacitación – PIC de la Secretaría Distrital de Movilidad.

5.1.5 Insumos Utilizados

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

- Formulario virtual Identificación de necesidades Capacitación Institucional: Capacitaciones Obligatorias requeridas de acuerdo a los planes de mejoramiento, Hallazgos Auditorías Internas y Externas, FURAG.
- Formulario virtual para Identificación de necesidades de capacitación por dependencias: Directivos para su equipo de trabajo
- Formulario Virtual - Encuesta virtual para servidores(as) públicos(as) – Necesidades Capacitación Individual
- En ocasión a que el Plan Institucional de Capacitación 2023 – 2024 se proyectó con el propósito de incluir temáticas a desarrollar a través de los PIC de las vigencias 2023 y 2024, es de resaltar que el 6 de diciembre de 2022 se envió la encuesta de identificación de necesidades priorizadas de capacitación a las Organizaciones Sindicales a través de los radicados 202262010197981, 202262010197971, 202262010197991 y a la Comisión de Personal por medio del radicado 202262000308003.

El formulario comento, mantenía la misma estructura de la encuesta enviada a los directivos, incluyendo los temas de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo para la identificación de las necesidades a incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano por dependencia. Significando esto que sus resultados se incluirina en el plan 2024.

5.1.6 Formulario de necesidades de aprendizaje institucional Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 – 2024

Mediante memorando 202262000277943, del 04 de noviembre de 2022, se envió a la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Institucional y al Jefe de Oficina de Control Interno, formulario electrónico con el fin de registrar las necesidades de aprendizaje (capacitación informal) definidas por cada oficina, como prioritarias para obtener el mejor desempeño institucional de la Secretaría Distrital de Movilidad en el período 2023-2024, tomando como base los planes estratégicos, de acción, operativos y de mejoramiento, así como los informes que se producen en el marco de los procesos de auditoría de control interno y cumplimiento del FURAG.

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

Tabulada la información, se resume en la siguiente tabla:

Cuadro No. 2. Temáticas aprendizaje institucional

#	DEPENDENCIA	TEMÁTICA SOLICITADA	JUSTIFICACIÓN	META	2023	2024
1	OAPI	Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social	Solicitud FURAG	Direccionamiento Estratégico Gestión Social	X	X
2	OAPI	Integridad y lucha contra la corrupción	Solicitud FURAG	Direccionamiento Estratégico	X	X

#	DEPENDENCIA	TEMÁTICA SOLICITADA	JUSTIFICACIÓN	META	2023	2024
3	OAPI	Transparencia y derecho de acceso a la información pública	Solicitud FURAG	Direccionamiento Estratégico Comunicaciones y Cultura para la Movilidad Gestión de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	X	X
4	OAPI	Política de servicio al ciudadano	Solicitud FURAG	Todos los misionales	X	X
5	OAPI	Temas de archivo y gestión documental	Solicitud FURAG	Gestión Administrativa	X	X
6	OAPI	Seguridad digital Uso seguro de entorno digital o relacionadas con seguridad digital (ciberseguridad y/o ciberdefensa).	Solicitud FURAG	Direccionamiento Estratégico	X	X
7	OAPI	La generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística	Solicitud FURAG	Direccionamiento Estratégico	X	X
8	OAPI	Transformación digital	Solicitud FURAG	Gestión de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	X	X
9	OAPI	Gestión del conocimiento y la innovación	Solicitud FURAG	Todos los procesos	X	X
10	OAPI	Creación de valor público	Solicitud FURAG	Todos los procesos	X	X
11	OAPI	Probidad y ética de lo público	Solicitud FURAG		X	X
12	OAPI	Conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público y las herramientas para tramitarlo	Solicitud FURAG	Direccionamiento Estratégico	X	X

#	DEPENDENCIA	TEMÁTICA SOLICITADA	JUSTIFICACIÓN	META	2023	2024
13	OAPI	Desarrollo de competencias requeridas en TI: Manejo de herramientas para la realización y presentación de informes	Solicitud FURAG Teniendo en cuenta la información que se consolida en la OAPI (proyectos, metas, presupuesto, políticas públicas), es de gran importancia manejar y adquirir competencias en herramientas tecnológicas que permitan mejorar la 14presentación de la información para la entidad y para la ciudadanía, tales como Data Studio, Power BI, Tableau.	Direccionamiento Estratégico	X	X
14	OAPI	Capacidades para conocer tecnologías de la cuarta revolución industrial	Actualizar los procesos y actividades según las tecnologías de última generación disponibles para mejorar su efectividad. Solicitud FURAG	Direccionamiento Estratégico	X	X
15	OAPI	Analítica de datos y Big Data: La entidad ofrece de manera periódica capacitaciones de profundización estandarizadas y Participa en ejercicio de intercambio de conocimientos en Big Data con otras entidades y actores de la academia y el sector privado	Solicitud FURAG	Gestión de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Inteligencia para la Movilidad	X	X

#	DEPENDENCIA	TEMÁTICA SOLICITADA	JUSTIFICACIÓN	META	2023	2024
16	OAPI	<p>Cualificación en atención preferencial e incluyente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personas con discapacidad visual - Personas con discapacidad auditiva - Personas con discapacidad múltiple (ej. Sordo ceguera) - Personas con discapacidad física o con movilidad reducida - Personas con discapacidad psicosocial - Personas con discapacidad intelectual - Menores de edad y niños - Adultos mayores - Mujeres en estado de embarazo o de niños en brazos - Personas desplazadas o en situación de extrema vulnerabilidad 	Solicitud FURAG	Todos los misionales	X	X
17	OAPI	Curso virtual de Lenguaje Claro, incluyente y no sexista	Solicitud FURAG	Direccionamiento estratégico	X	X
18	OAPI	Capacitación a los grupos de valor en participación ciudadana y control social	Solicitud FURAG	Gestión Social	X	X
19	OAPI	Capacitación en temas de participación a los servidores de la entidad	Solicitud FURAG	Direccionamiento estratégico	X	X
20	OAPI	Conservación documental	Solicitud FURAG	Gestión Administrativa	X	X
21	OAPI	Conservar el conocimiento de los servidores públicos	Solicitud FURAG	Gestión del Talento Humano	X	X

#	DEPENDENCIA	TEMÁTICA SOLICITADA	JUSTIFICACIÓN	META	2023	2024
22	OAPI	Herramientas de uso y apropiación para la gestión del conocimiento y la innovación	Solicitud FURAG	Gestión del Talento Humano Inteligencia para la Movilidad	X	X
23	OAPI	Actividades de investigación e innovación	Solicitud FURAG	Gestión del Talento Humano Inteligencia para la Movilidad	X	X
24	OAPI	Erradicar estereotipos de género	Solicitud FURAG	Todos los procesos	X	X
25	OAPI	Programas para fortalecer el liderazgo entre las mujeres	Solicitud FURAG	Todos los procesos	X	X
26	OAPI	Curso MIPG DAFP	Sostenibilidad y mejora del MIPG	Todos los procesos	X	X
27	OAPI	Enfoque poblacional, diferencial y de género	Desarrollo de proyectos y políticas públicas	Todos los procesos	X	X
28	OAPI	Riesgos de gestión	Fortalecimiento líneas de defensa	Todos los procesos	X	X
29	OAPI	Esquema de líneas de defensa	Fortalecimiento líneas de defensa	Todos los procesos	X	X
30	OAPI	Mapas de aseguramiento	Fortalecimiento líneas de defensa	Líderes de procesos y equipos técnicos	X	X
31	OAPI	Excel medio y avanzado	Teniendo en cuenta el nivel de la información que se consolida en la OAPI (seguimiento de avance físico y presupuestal al Plan de Acción), es de gran importancia contar con conocimientos en Excel avanzado para optimizar el manejo y análisis de datos.	Direccionamiento Estratégico	X	X
32	OAPI	Definición y construcción de indicadores	Teniendo en cuenta que desde la OAPI se realiza el seguimiento a los planes, programas y proyectos de la entidad, es importante la actualización constante en la formulación y manejo de indicadores.	Direccionamiento Estratégico	X	X

#	DEPENDENCIA	TEMÁTICA SOLICITADA	JUSTIFICACIÓN	META	2023	2024
33	OAPI	Estructuración, ejecución y seguimiento de proyectos de inversión del distrito	Los actores involucrados (gerente de proyecto, referente, enlace presupuestal, equipo OAPI) durante las diferentes etapas del proyecto de inversión deben conocer la metodología MGA, las líneas de medición, los tipos de metas, los aplicativos tecnológicos utilizados para el registro y seguimiento (SPI, SUIF, SIVICOF, Segplan, Bogdata) y en general toda la normatividad aplicable para lograr una exitosa ejecución y cumplimiento oportuno de metas.	Direccionamiento Estratégico	X	X
34	OCI	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	Reforzar en los servidores públicos la aplicación de principios y valores a la hora de enfrentar y solucionar situaciones propias en el desempeño de su cargo, de tal manera que siempre esté presente la ética y la moral	Código de Integridad, Conflicto de Intereses, Políticas de Seguridad Informática.	X	X
35	OCI	Servicio al Ciudadano	Dar a conocer en los servidores la responsabilidad de atender los Derechos de Petición de forma integral y los términos de ley evitando riesgos de incumplimiento para la SDM	Importancia de atender los derechos de petición en los términos de la normatividad vigente	X	X

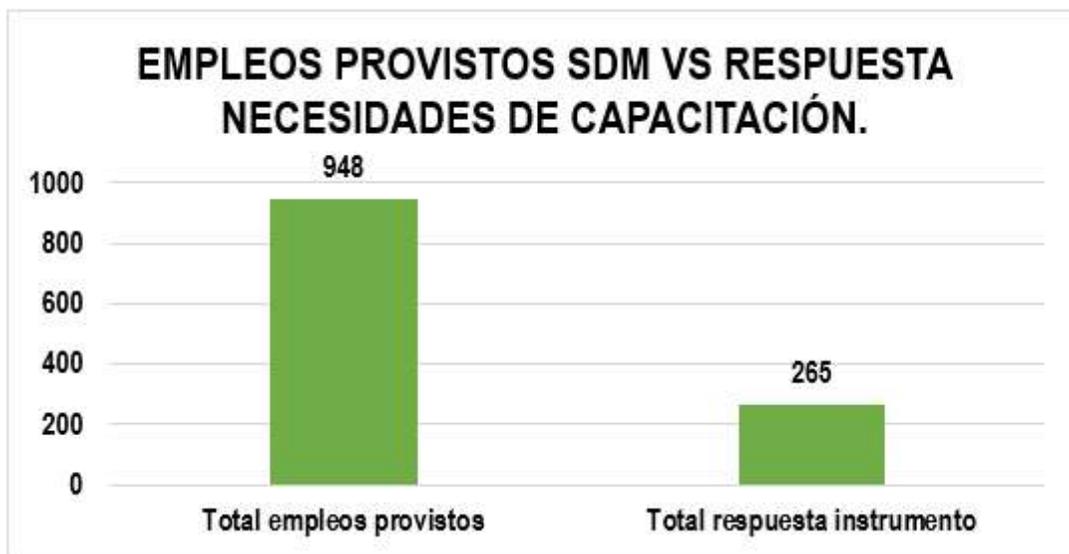
#	DEPENDENCIA	TEMÁTICA SOLICITADA	JUSTIFICACIÓN	META	2023	2024
36	OCI	Auditorías	Proveer de herramientas que fortalezcan las competencias de los servidores que laboran en la Oficina de Control Interno. Curso de auditores internos en sistema de gestión antisoborno bajo la NTC ISO 37001:2017	Auditor Interno Certificado	X	X
37	OCI	Auditorías	Proveer de herramientas que fortalezcan las competencias de los servidores que laboran en la Oficina de Control Interno. Curso ISO 45001 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Auditor Interno Certificado	X	X
38	OCI	Auditorías	Proveer de herramientas que fortalezcan las competencias de los servidores que laboran en la Oficina de Control Interno. Curso NTC-ISO 14001 Sistemas de Gestión Ambiental	Auditor Interno Certificado	X	X
39	OCI	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	Brindar herramientas novedosas y ágiles que le permitan a los servidores de la Oficina de Control Interno fortalecer sus competencias frente a la Evaluación de Riesgos	Evaluación de riesgos	X	X
40	OCI	Auditorías	Brindar herramientas que faciliten y fortalezcan la gestión de la Oficina de Control Interno y Auditores Internos formados en la Entidad	Redacción de Hallazgos	X	X

#	DEPENDENCIA	TEMÁTICA SOLICITADA	JUSTIFICACIÓN	META	2023	2024
41	OCI	Auditoría	Proveer de herramientas que fortalezcan las competencias de los servidores que laboran en la Oficina de Control Interno. Curso de auditores internos en seguridad de la información bajo la ISO IEC 27001:2013	Sistema de Seguridad de la Información	X	X
42	OCI	Gestión	Excel avanzado - Manejo de office, herramientas informáticas Excel y Word avanzado	Herramientas Ofimáticas	X	X
43	OCI	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	Brindar herramientas que faciliten el conocimiento y aplicación de las medidas para mitigar el lavado de activos y la financiación del terrorismo	Sistema de Administración de Riesgos para la Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT	X	X
44	OCI	Auditorías	Proveer de herramientas que fortalezcan las competencias de los servidores que laboran en la Oficina de Control Interno	Auditor Interno Certificado (Instituto de Auditores Internos de Colombia - IIA Colombia).	X	X
45	OCI	Auditorías	Brindar herramientas que faciliten y fortalezcan la gestión de la Oficina de Control Interno en el marco de las Auditorías	Redacción de informes de auditoría y análisis de causa para formulación de planes de mejoramiento	X	X

Fuente: Dirección de Talento Humano

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

Desde la Dirección de Talento Humano, se diseñó instrumento para la recolección de los datos relacionado con las necesidades de capacitación a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 sobre el cual hubo una acogida del 28,95% de los(as) servidores(as) de la Secretaría Distrital de Movilidad:



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

Las temáticas definidas en el formulario diseñado para el diagnóstico, se tomaron de la matriz definida por ejes por El Departamento Administrativo de la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. No obstante, dado que El DAFP, publicó el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, donde se establecieron 6 Ejes Temáticos, se hace necesario hacer los ajustes incluyendo lo pertinente.

El instrumento socializado a los(as) servidores(as) estaba conformado por catorce (14) pregunta sobre las cuales se lograron los siguientes resultados:

Pregunta N° 1: Relacionada con el Ejes del conocimiento y la innovación y por la cual se solicitó a los(as) servidores(as): Seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a) (selecciones máximo 5).

- a. Herramientas para estructurar el conocimiento (mapas de conocimiento, creación de repositorios)
- b. Cultura organizacional orientada al conocimiento (formadores de formadores, estrategias para utilizar, crear, intercambiar y promover el conocimiento de la entidad, comunidades de practica y aprendizaje)
- c. Capital intelectual (Guía para evitar o mitigar la fuga del conocimiento de la entidad)
- d. Procesamiento de datos e información (procesamiento de datos con enfoque cualitativo y enfoque cuantitativo, aprovechamiento de los datos para la toma de decisiones, dashboard)
- e. Innovación (diseño de iniciativas de innovación, herramientas para el fortalecer habilidades de innovación, innovación pública).
- f. Analítica de datos (conceptos básicos de analítica descriptiva, predictiva, prescriptiva y big data)
- g. Ciencias de comportamiento (aspectos conductuales y comportamentales de los ciudadanos y ciudadanas a considerar en el proceso de formulación de políticas públicas y transformación de sociedades).
- h. Etapas del ciclo de gestión del conocimiento y la innovación.
 - i. Bilingüismo (inglés)
 - j. Tablas de retención documental.
 - k. Sistemas de inventarios.
 - l. Contratación Estatal.
- m. Supervisión de contratos.
- n. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

- o. Competencias y funciones de la comisión de personal.
- p. Teletrabajo.

Cuadro No. 3 Tabulación respuestas pregunta N° 1 del instrumento aplicados a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2024.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
i. Bilingüismo (inglés)	150	14,69%
f. Analítica de datos (conceptos básicos de analítica descriptiva, predictiva, prescriptiva y big data)	89	8,72%
d. Procesamiento de datos e información (procesamiento de datos con enfoque cualitativo y enfoque cuantitativo, aprovechamiento de los datos para la toma de decisiones, dashboard)	86	8,42%
n. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.	84	8,23%
e. Innovación (diseño de iniciativas de innovación, herramientas para el fortalecer habilidades de innovación, innovación pública).	83	8,13%
l. Contratación Estatal.	77	7,54%
m. Supervisión de contratos.	67	6,56%
b. Cultura organizacional orientada al conocimiento (formadores de formadores, estrategias para utilizar, crear, intercambiar y promover el conocimiento de la entidad, comunidades de práctica y aprendizaje)	61	5,97%
c. Capital intelectual (Guía para evitar o mitigar la fuga del conocimiento de la entidad)	56	5,48%
g. Ciencias de comportamiento (aspectos conductuales y comportamentales de los ciudadanos y ciudadanas a considerar en el proceso de formulación de políticas públicas y transformación de sociedades).	54	5,29%
a. Herramientas para estructurar el conocimiento (mapas de conocimiento, creación de repositorios)	50	4,90%
p. Teletrabajo	47	4,60%
j. Tablas de retención documental.	34	3,33%
h. Etapas del ciclo de gestión del conocimiento y la innovación.	32	3,13%
o. Competencias y funciones de la comisión de personal.	27	2,64%
k. Sistemas de inventarios.	24	2,35%
TOTAL	1021	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 2024.



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 2024.

Pregunta N° 2: Relacionada con el Eje Gestión del Conocimiento y la Innovación y por la cual se solicitó a los(as) servidores(as): Seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER HACER, aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a) (seleccione máximo 5).

Gestión de datos (recopilación, almacenamiento, protección, uso de datos y toma de decisiones basadas en datos).

Administración del conocimiento (estructuración de procesos de enseñanza-aprendizaje, estructuración de redes del conocimiento interinstitucionales o interdependencias)

Gestión del aprendizaje institucional (herramientas pedagógicas para la transferencia del conocimiento, herramientas para la identificación de lecciones aprendidas y buenas prácticas)

Mecanismos para la medición del desempeño institucional.

Técnicas y métodos de investigación.

Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales.

Instrumentos estadísticos (estadística descriptiva, métodos de recolección de información (tipos de muestreo, definición de población, muestra, representatividad de la muestra, sesgo estadístico, diseño de instrumentos) y modelos estadísticos)

Pensamiento de diseño.

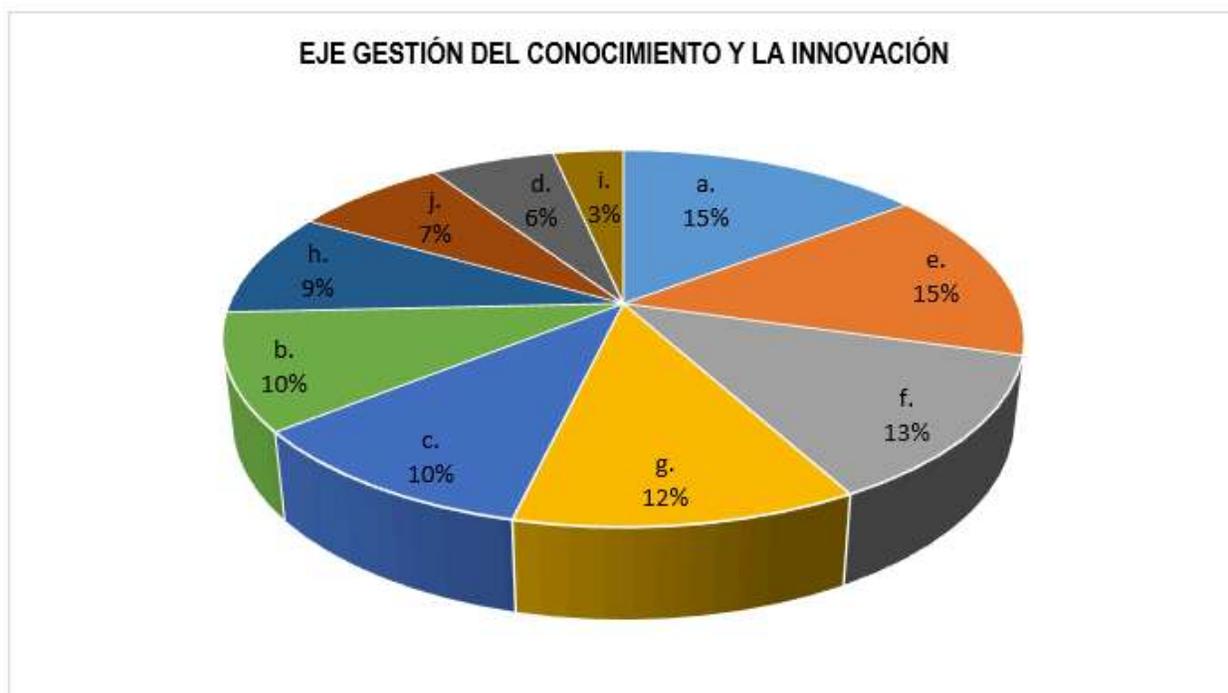
Diseño de servicios.

Manejo de plataforma SIDEAP.

Cuadro No. 4 Tabulación respuestas pregunta N° 2 del instrumento aplicados a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2024.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
a. Gestión de datos (recopilación, almacenamiento, protección, uso de datos y toma de decisiones basadas en datos).	113	14,69%
e. Técnicas y métodos de investigación.	113	14,69%
f. Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales.	97	12,61%
g. Instrumentos estadísticos (estadística descriptiva, métodos de recolección de información (tipos de muestreo, definición de población, muestra, representatividad de la muestra, sesgo estadístico, diseño de instrumentos) y modelos estadísticos)	90	11,70%
c. Gestión del aprendizaje institucional (herramientas pedagógicas para la transferencia del conocimiento, herramientas para la identificación de lecciones aprendidas y buenas prácticas)	81	10,53%
b. Administración del conocimiento (estructuración de procesos de enseñanza-aprendizaje, estructuración de redes del conocimiento interinstitucionales o interdependencias)	77	10,01%
h. Pensamiento de diseño.	69	8,97%
j. Manejo de plataforma SIDEAP.	57	7,41%
d. Mecanismos para la medición del desempeño institucional.	46	5,98%
i. Diseño de servicios.	26	3,38%
TOTAL	769	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 2024.



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 2024.

Pregunta N° 3: Relacionada con el Eje Gestión del Conocimiento y la Innovación y por la cual se solicitó a los(as) servidores(as): Seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER SER, aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a) (seleccione máximo 5).

Orientación al servicio.

Flexibilidad y adaptación al cambio.

Gestión por resultados.

Comunicación Asertiva.

Diseño centrado en el usuario.

Inteligencia emocional.

Técnica y redacción de textos.

Flexibilidad y adaptación al cambio.

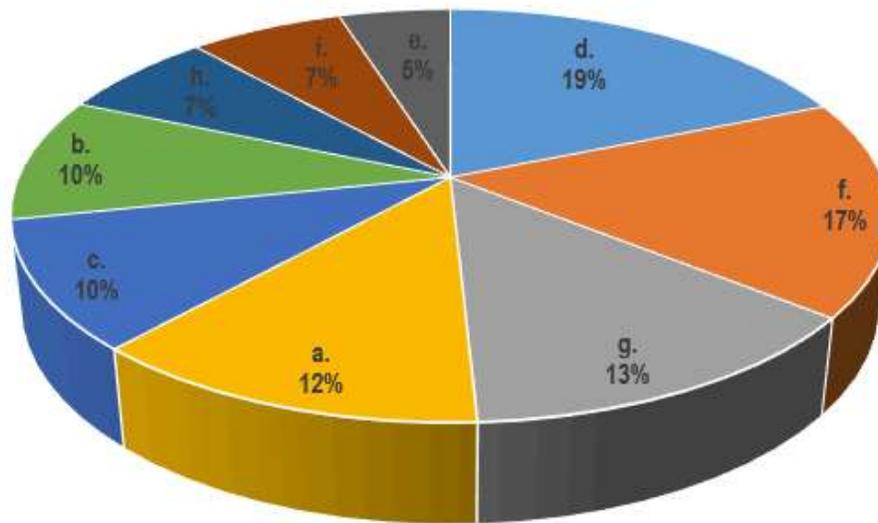
Gestión por resultados.

Cuadro No. 5 Tabulación respuestas pregunta N° 3 del instrumento aplicados a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2024.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
d. Comunicación Asertiva.	161	18,81%
f. Inteligencia emocional.	145	16,94%
g. Técnica y redacción de textos.	115	13,43%
a. Orientación al servicio.	107	12,50%
c. Gestión por resultados.	86	10,05%
b. Flexibilidad y adaptación al cambio.	83	9,70%
h. Flexibilidad y adaptación al cambio.	59	6,89%
i. Gestión por resultados.	58	6,78%
e. Diseño centrado en el usuario.	42	4,91%
TOTAL	856	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 2024.

EJE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



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 2024.

Pregunta N° 4: Relacionada con el Eje Creación de Valor Público y por la cual se solicitó a los(as) servidores(as): Seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER, aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a) (seleccione máximo 5).

Gestión pública orientada a resultados (para el equipo directivo)

Gerencia de proyectos públicos.

Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)

Formulación de proyectos con financiación de Cooperación Internacional.

Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de orden urbano.

Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento.

Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.

Actualización normativa CPACA.

Situaciones Administrativas.

Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social.

Cuadro No. 6 Tabulación respuestas pregunta N° 4 del instrumento aplicados a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2024.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
----------	---------------------	---

b. Gerencia de proyectos públicos.	118	14,18%
i. Situaciones Administrativas.	100	12,02%
h. Actualización normativa CPACA.	90	10,82%
g. Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.	85	10,22%
c. Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	83	9,98%
f. Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento.	83	9,98%
d. Formulación de proyectos con financiación de Cooperación Internacional.	73	8,77%
e. Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de orden urbano.	69	8,29%
j. Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social.	68	8,17%
a. Gestión pública orientada a resultados (para el equipo directivo)	63	7,57%
TOTAL	832	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 2024.



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 2024.

Pregunta N° 5: Eje Creación de Valor Público.

Seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER HACER, aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a) (seleccione máximo 5).

Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece e Modelo Estándar de Control Interno.

Procesos de auditoría de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones.

Seguridad Ciudadana.

Modelos de seguridad a la inversión pública y mediciones de desempeño.

Construcción de indicadores.

Evaluación de políticas públicas.

Provisión de empleos de carrera.

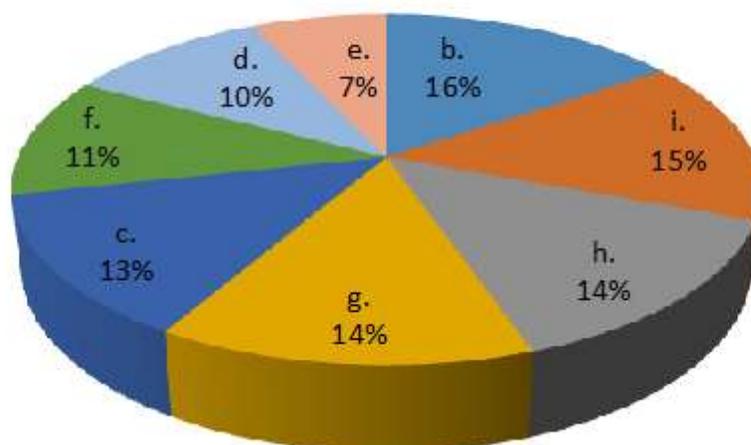
Análisis de impacto normativo.

Cuadro No. 7 Tabulación respuestas pregunta N° 5 del instrumento aplicados a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2024.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
g. Provisión de empleos de carrera.	115	15,48%
f. Evaluación de políticas públicas.	113	15,21%
c. Seguridad Ciudadana.	104	14,00%
e. Construcción de indicadores.	102	13,73%
b. Procesos de auditoría de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones.	98	13,19%
a. Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece e Modelo Estándar de Control Interno.	82	11,04%
d. Modelos de seguridad a la inversión pública y mediciones de desempeño.	77	10,36%
h. Análisis de impacto normativo.	52	7,00%
TOTAL	743	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 2024.

Eje Creación de Valor Público



Pregunta N° 6: Eje Creación de Valor Público.

Seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER SER, aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a) (seleccione máximo 5).

Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.

Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos.

Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.

Enfoque de género.

Focalización del gasto social.

Lenguaje claro.

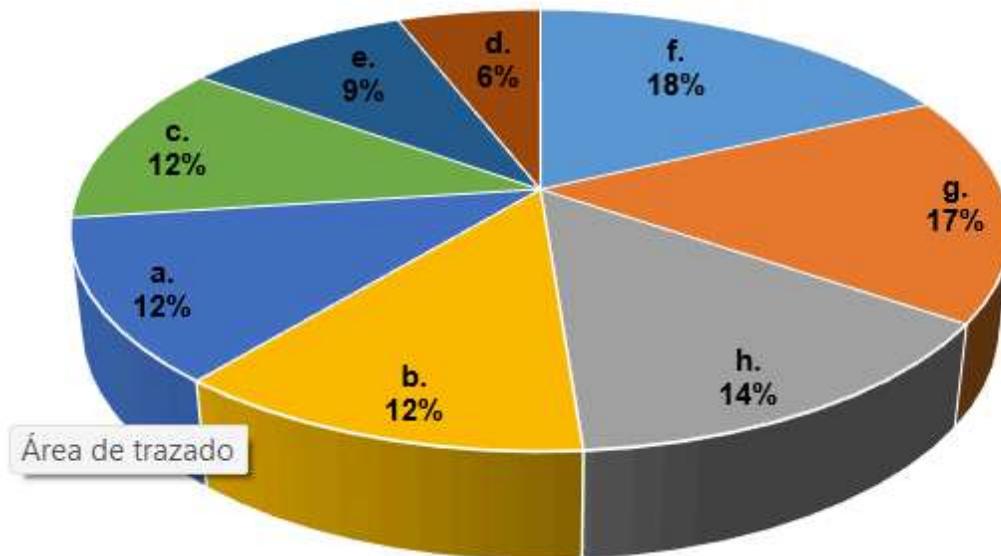
Lengua de señas.

Servicio al ciudadano.

Cuadro No. 8 Tabulación respuestas pregunta N° 6 del instrumento aplicados a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2024.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
f. Lenguaje claro.	134	17,96%
g. Lengua de señas.	124	16,62%
h. Servicio al ciudadano.	106	14,21%
b. Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos.	91	12,20%
a. Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.	89	11,93%
c. Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.	89	11,93%
e. Focalización del gasto social.	69	9,25%
d. Enfoque de género.	44	5,90%
TOTAL	746	100%

EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL



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 2024.

Pregunta N° 7: Eje Transformación digital.

Seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER, aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a) (seleccione máximo 5).

Machine Learning (rama de la inteligencia artificial que utiliza sistemas que pueden aprender de datos, identificar patrones y tomar decisiones con mínima intervención humana.

BlockChain (cadena de bloques que contiene información codificada de una transacción en la red).

Base de datos (Power BI, Visual Basic, Power Automate)

Análisis de datos PYTHON y R.

Big Data.

Excel.

ORFEO.

Manejo de plataforma SECOP II

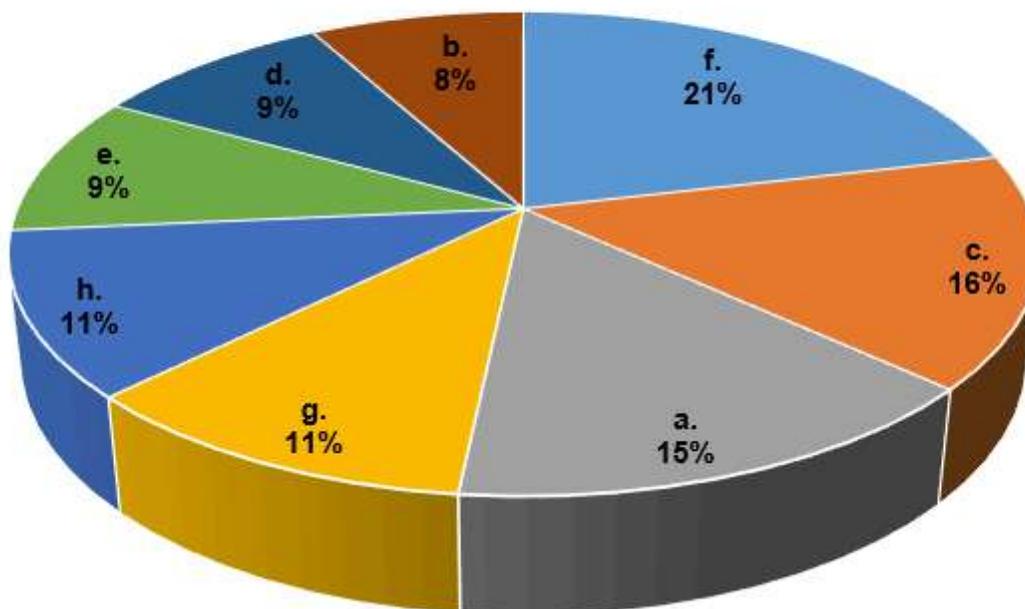
Cuadro No. 9 Tabulación respuestas pregunta N° 7 del instrumento aplicados a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2024.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
f. Excel.	191	21,32%
c. Base de datos (Power BI, Visual Basic, Power Automate)	139	15,51%

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
a. Machine Learning (rama de la inteligencia artificial que utiliza sistemas que pueden aprender de datos, identificar patrones y tomar decisiones con mínima intervención humana).	133	14,84%
g. ORFEO	98	10,94%
h. Manejo de plataforma SECOP II	98	10,94%
e. Big Data.	84	9,38%
d. Análisis de datos PYTHON y R.	81	9,04%
b. BlockChain (cadena de bloques que contiene información codificada de una transacción en la red).	72	8,04%
TOTAL	896	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 2024.

EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL



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 2024.

Pregunta N° 8: Eje Transformación digital.

Seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER HACER, aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a) (seleccione máximo 2).

Herramientas ofimáticas (herramientas de presentaciones, Canva, Prezzi, Visme, Genially, etc)

Paquete de Office

Seguridad digital.

Herramientas Google App.

Big Data

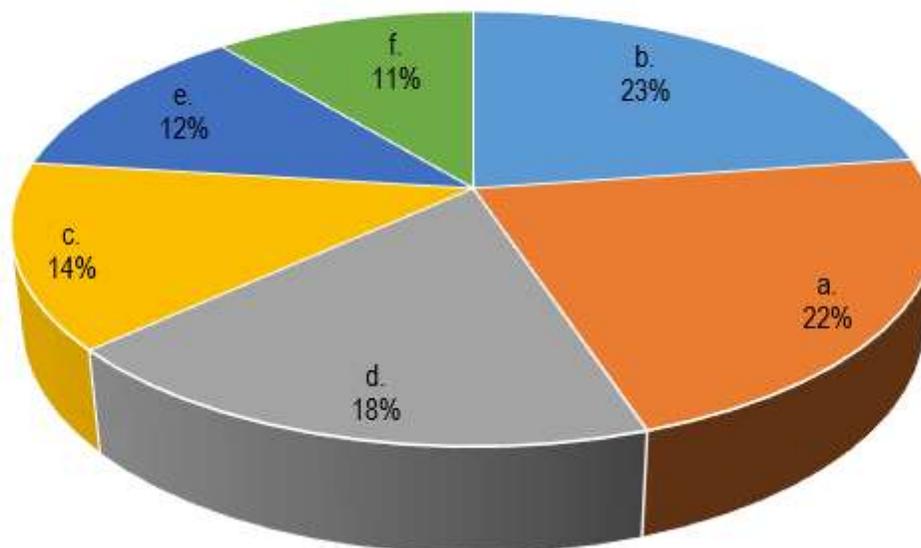
Interoperabilidad (capacidad de las organizaciones para intercambiar información y conocimiento en el marco de sus procesos de negocio para interactuar hacia objetivos mutuamente beneficiosos, con el propósito de facilitar la entrega de servicios digitales a ciudadanos, empresas y a otras entidades, mediante el intercambio de datos entre sus sistemas TIC).

Cuadro No. 10 Tabulación respuestas pregunta N° 8 del instrumento aplicados a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2024.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
b. Paquete de Office	154	22,75%
a. Herramientas ofimáticas (herramientas de presentaciones, Canva, Prezzi, Visme, Genially, etc)	150	22,16%
d. Herramientas Google App.	124	18,32%
c. Seguridad digital.	93	13,74%
e. Big Data	82	12,11%
f. Interoperabilidad (capacidad de las organizaciones para intercambiar información y conocimiento en el marco de sus procesos de negocio para interactuar hacia objetivos mutuamente beneficiosos, con el propósito de facilitar la entrega de servicios digitales a ciudadanos, empresas y a otras entidades, mediante el intercambio de datos entre sus sistemas TIC).	74	10,93%
TOTAL	677	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 2024.

EJE DE TRANSFORMACION DIGITAL



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 2024.

Pregunta N° 9: Eje Transformación digital.

Seleccione de las siguientes temáticas asociadas al SABER SER, aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a) (seleccione máximo 5).

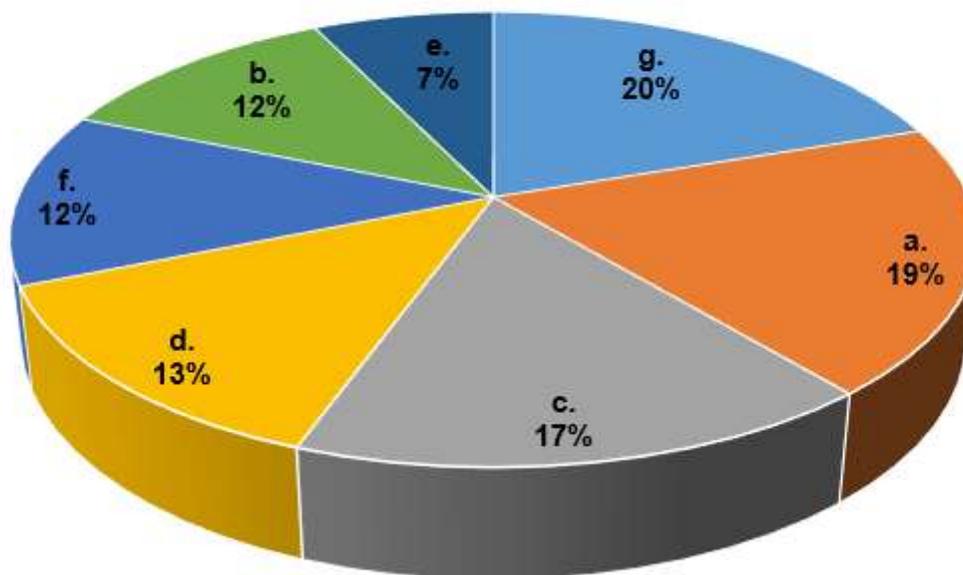
- a. Creatividad.
- b. Ética en el contexto digital y manejo de datos.
- c. Manejo del tiempo.
- d. Pensamiento sistémico.
- e. Prospectiva.
- f. Pensamiento de impacto.
- g. Pensamiento estratégico.

Cuadro No. 11 Tabulación respuestas pregunta N° 9 del instrumento aplicados a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2024.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
g. Pensamiento estratégico.	154	19,85%
a. Creatividad.	148	19,07%
c. Manejo del tiempo.	129	16,62%
d. Pensamiento sistémico.	103	13,27%
f. Pensamiento de impacto.	96	12,37%
b. Ética en el contexto digital y manejo de datos.	90	11,60%
e. Prospectiva.	56	7,22%
TOTAL	776	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 2024.

EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL



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 2024.

Pregunta N° 10: Eje Probidad y ética de lo público.

Seleccione de las siguientes temáticas asociadas al eje Probidad y ética de lo público, aquella(s) en la(s) cual(es) le gustaría ser capacitado(a) y/o formado(a) (seleccione máximo 5).

Pensamiento crítico y análisis (conocimiento crítico de los medios, indagar sobre la identidad y formas desiguales de la ciudad)

Empatía y solidaridad (cultivar entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia, identificación de acciones en torno a las desigualdades locales y globales)

Agencia individual y coalición (facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas, enfatizar en la creación de poder junto con otros, resistir a las fuerzas que silencian y generan empatía para actuar por un bien común)

Compromiso participativo y democrático (comprometerse sobre situaciones de justicia local y relacionarla con tendencias globales, código de integridad)

Habilidades de transformación del conflicto (exploración de las raíces de la violencia para entender y mitigar formas de conflicto, entender cómo diversos grupos y comunidades se acercan al conflicto)

Práctica reflexiva y continua (habilidad para relacionarse con uno(a) mismo(a), con la colectividad, la comunidad)

Habilidades para solucionar conflictos.

Derechos Humanos.

Conflicto de interés.

Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.

Nuevo Código Disciplinario.

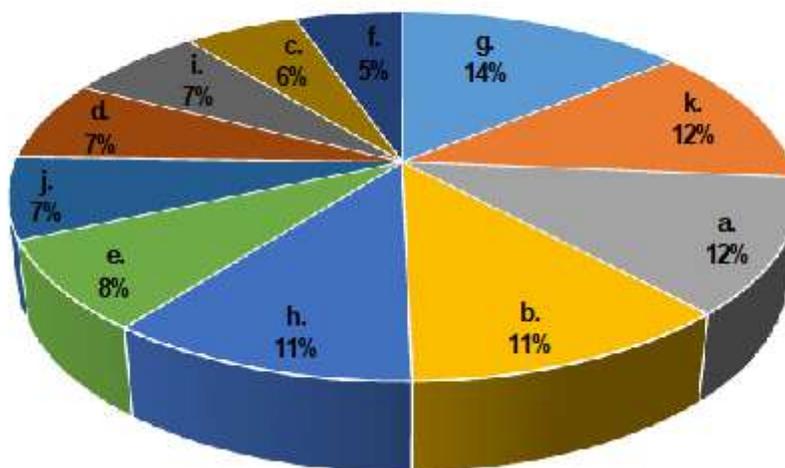
Cuadro No. 12 Tabulación respuestas pregunta N° 10 del instrumento aplicados a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2024.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
g. Habilidades para solucionar conflictos.	131	14,12%
k. Nuevo Código Disciplinario.	113	12,18%
a. Pensamiento crítico y análisis (conocimiento crítico de los medios, indagar sobre la identidad y formas desiguales de la ciudad)	110	11,85%
b. Empatía y solidaridad (cultivar entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia, identificación de acciones en torno a las desigualdades locales y globales)	107	11,53%
h. Derechos Humanos.	100	10,78%
e. Habilidades de transformación del conflicto (exploración de las raíces de la violencia para entender y mitigar formas de conflicto, entender cómo diversos grupos y comunidades se acercan al conflicto)	73	7,87%
j. Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.	66	7,11%

d. Compromiso participativo y democrático (comprometerse sobre situaciones de justicia local y relacionarla con tendencias globales, código de integridad)	65	7,00%
i. Conflicto de interés.	62	6,68%
c. Agencia individual y coalición (facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas, enfatizar en la creación de poder junto con otros, resistir a las fuerzas que silencian y generan empatía para actuar por un bien común)	52	5,60%
f. Práctica reflexiva y continua (habilidad para relacionarse con uno(a) mismo(a), con la colectividad, la comunidad)	49	5,28%
TOTAL	928	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 2024.

EJE PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO



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 2024.

Pregunta N° 11: Eje Probidad y ética de lo público.

Seleccione del siguiente listado de competencias comportamentales comunes a todos(as) los(as) servidores(as) públicos(as) la(s) competencia(s) que considera debe fortalecer.

Aprendizaje continuo.

Orientación a resultados.

Orientación al usuario y al ciudadano.

Compromiso con la organización.

Trabajo en equipo.

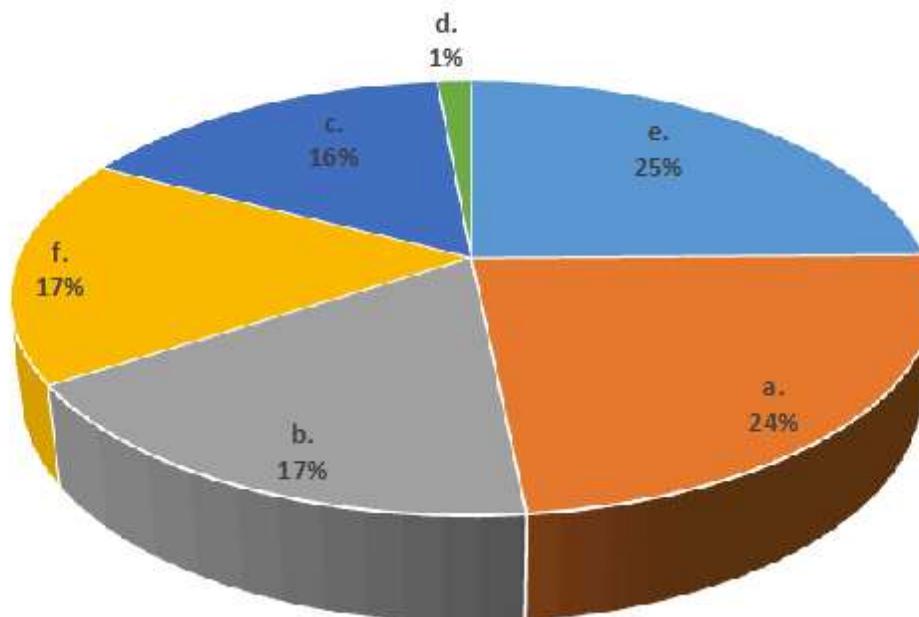
Adaptación al cambio.

Cuadro No. 13 Tabulación respuestas pregunta N° 11 del instrumento aplicados a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2024.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
e. Trabajo en equipo.	157	24,76%
a. Aprendizaje continuo.	150	23,66%
b. Orientación a resultados.	110	17,35%
f. Adaptación al cambio.	107	16,88%
c. Orientación al usuario y al ciudadano.	101	15,93%
d. Compromiso con la organización.	9	1,42%
TOTAL	634	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 2024.

EJE PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO



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 2024.

Pregunta N° 12: Eje Probidad y ética de lo público.

Seleccione de acuerdo con su nivel de cargo (directivo, asesor, profesional, técnico o asistencial) la(s) competencia(s) comportamental(es) que considera debe fortalecer:

Nivel directivo – visión estratégica.

Nivel directivo – liderazgo efectivo.

Nivel directivo – planeación.

Nivel directivo – toma de decisiones.

Nivel directivo – gestión del desarrollo de las personas.

Nivel directivo – pensamiento sistémico.

Nivel directivo – resolución de conflictos.

Nivel asesor – confiabilidad técnica.

Nivel asesor – creatividad e innovación.

Nivel asesor – iniciativa.

Nivel asesor – construcción de relaciones.

Nivel asesor – conocimiento de entorno.

Nivel profesional – aporte técnico profesional.

Nivel profesional – comunicación efectiva.

Nivel profesional – gestión de procedimientos.

Nivel profesional – instrumentación de decisiones.

Nivel técnico – confiabilidad técnica.

Nivel técnico – disciplina.

Nivel técnico – responsabilidad.

Nivel asistencial – manejo de la información.

Nivel asistencial – relaciones interpersonales.

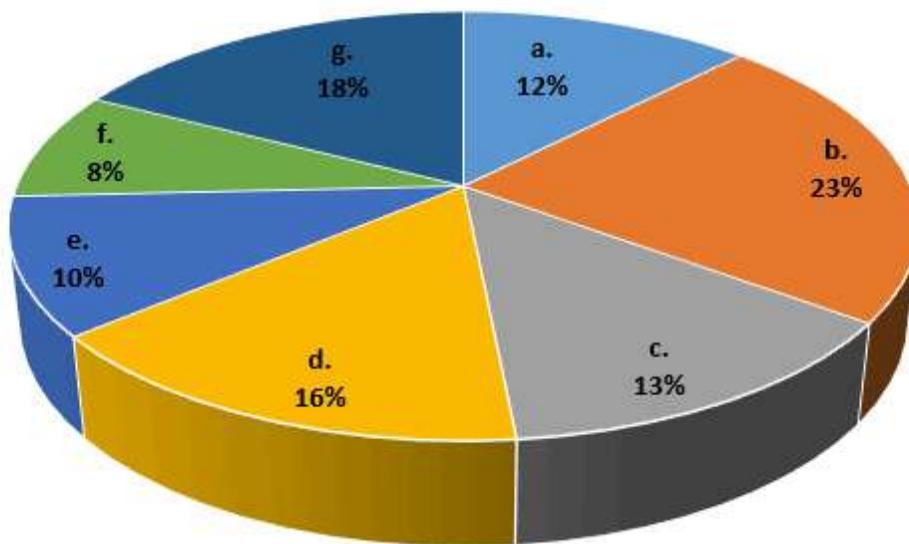
Nivel asistencial – colaboración.

Cuadro No. 14 Tabulación respuestas pregunta N° 12 del instrumento aplicados a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2024.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
a. Nivel directivo – visión estratégica.	12	12,37%
b. Nivel directivo – liderazgo efectivo.	22	22,68%
c. Nivel directivo – planeación.	13	13,40%
d. Nivel directivo – toma de decisiones.	15	15,46%
e. Nivel directivo – gestión del desarrollo de las personas.	10	10,31%
f. Nivel directivo – pensamiento sistémico.	8	8,25%
g. Nivel directivo – resolución de conflictos.	17	17,53%
TOTAL	97	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 2024.

**COMPETENCIA(S) COMPORTAMENTAL(ES) QUE CONSIDERA DEBE FORTALECER -
NIVEL DIRECTIVO**



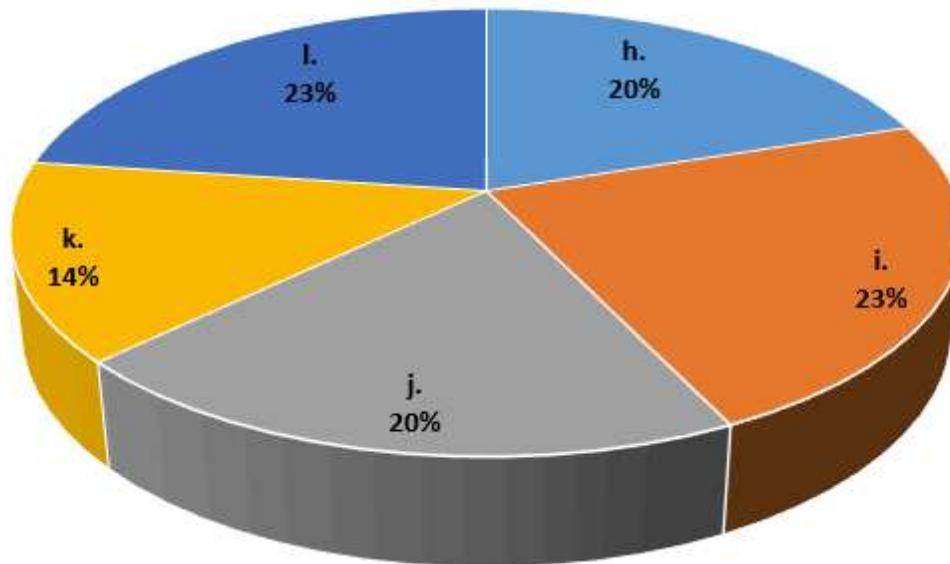
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024.

Cuadro No. 15 Tabulación respuestas pregunta N° 12 del instrumento aplicados a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2024.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
h. Nivel asesor – confiabilidad técnica.	7	20,00%
i. Nivel asesor – creatividad e innovación.	8	22,86%
j. Nivel asesor – iniciativa.	7	20,00%
k. Nivel asesor – construcción de relaciones.	5	14,29%
l. Nivel asesor – conocimiento de entorno.	8	22,86%
TOTAL	35	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 2024.

**COMPETENCIA(S) COMPORTAMENTAL(ES) QUE CONSIDERA DEBE FORTALECER -
NIVEL ASESOR**



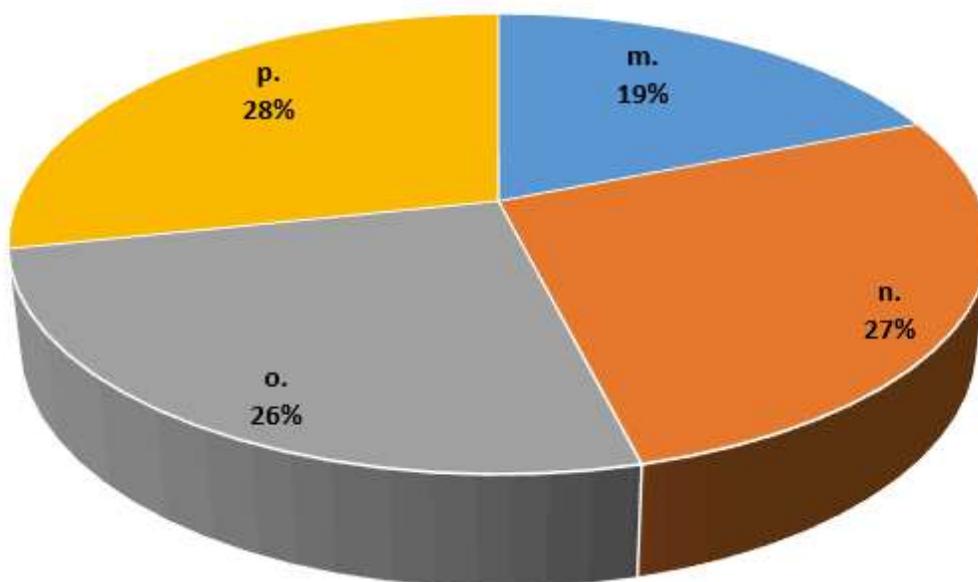
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024.

Cuadro No. 16 Tabulación respuestas pregunta N° 12 del instrumento aplicados a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2024.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
m. Nivel profesional – aporte técnico profesional.	63	18,98%
n. Nivel profesional – comunicación efectiva.	90	27,11%
o. Nivel profesional – gestión de procedimientos.	85	25,60%
p. Nivel profesional – instrumentación de decisiones.	94	28,31%
TOTAL	332	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 2024.

**COMPETENCIA(S) COMPORTAMENTAL(ES) QUE CONSIDERA DEBE FORTALECER -
NIVEL PROFESIONAL**



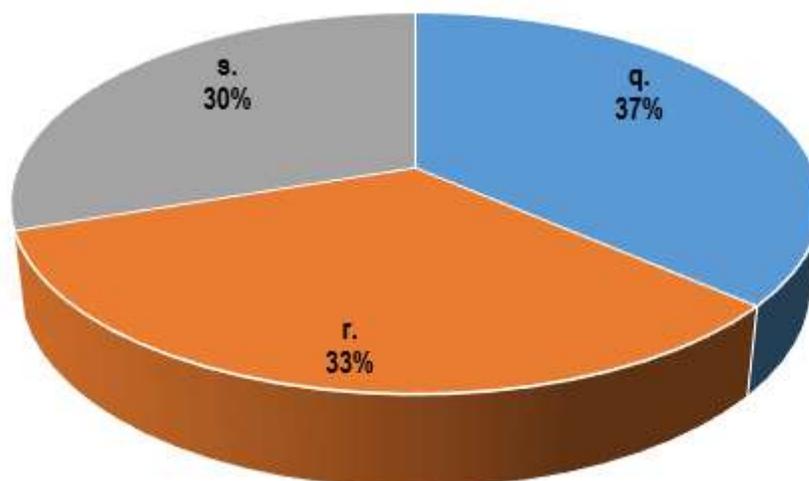
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024.

Cuadro No. 17 Tabulación respuestas pregunta N° 12 del instrumento aplicados a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2024.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
q. Nivel técnico – confiabilidad técnica.	35	36,46%
r. Nivel técnico – disciplina.	32	33,33%
s. Nivel técnico – responsabilidad.	29	30,21%
TOTAL	96	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 2024.

COMPETENCIA(S) COMPORTAMENTAL(ES) QUE CONSIDERA DEBE FORTALECER - NIVEL TÉCNICO



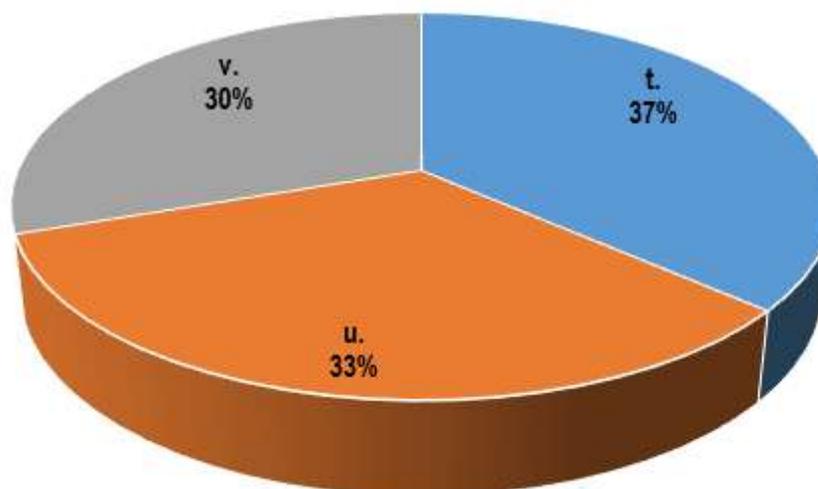
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024.

Cuadro No. 18 Tabulación respuestas pregunta N° 12 del instrumento aplicados a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2024.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
t. Nivel asistencial – manejo de la información.	36	46,15%
u. Nivel asistencial – relaciones interpersonales.	24	30,77%
v. Nivel asistencial – colaboración.	18	23,08%
TOTAL	78	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 2024.

COMPETENCIA(S) COMPORTAMENTAL(ES) QUE CONSIDERA DEBE FORTALECER -NIVEL ASISTENCIAL



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 2024.

Pregunta N° 13: ¿En qué tipo de modalidad educativa le gustaría que se desarrollaran las capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024.

Modalidad presencial: es la formación que se imparte físicamente en el aula, permitiendo una interacción presencial simultánea entre el estudiante y el docente.

Modalidad semipresencial: incluye espacios de enseñanza en el que intervienen la interacción física en las aulas. Igualmente, existen momentos donde el estudiante trabaja de manera autónoma en medios digitales como plataformas de formación.

Modalidad virtual asincrónica: funciona de manera asincrónica, es decir, que los docentes no tienen que coincidir en horarios con los estudiantes para las sesiones. Los materiales del curso o documentos se subirán a la plataforma elegida para que los estudiantes puedan revisarlos, y avanzar por su cuenta propia en el proceso de aprendizaje.

Modalidad virtual sincrónica: los estudiantes tienen la posibilidad de escoger si asisten presencialmente a las sesiones o se conectan a través de una plataforma como Teams, Meet, Zoom, etc. Se da un proceso de interacción simultánea-

Modalidad mixta: los estudiantes tienen posibilidad de escoger si asisten presencialmente a las sesiones o se conectan a través de una plataforma. La interrelación se da de manera presencial entre docentes y estudiantes.

Modalidad a distancia: consiste en la entrega de materiales que el centro educativo le brinda al estudiante. Pueden ser materiales físicos, como: libros, documentos, infografías, etc. o material multimedia a través de CD, USB u otros.

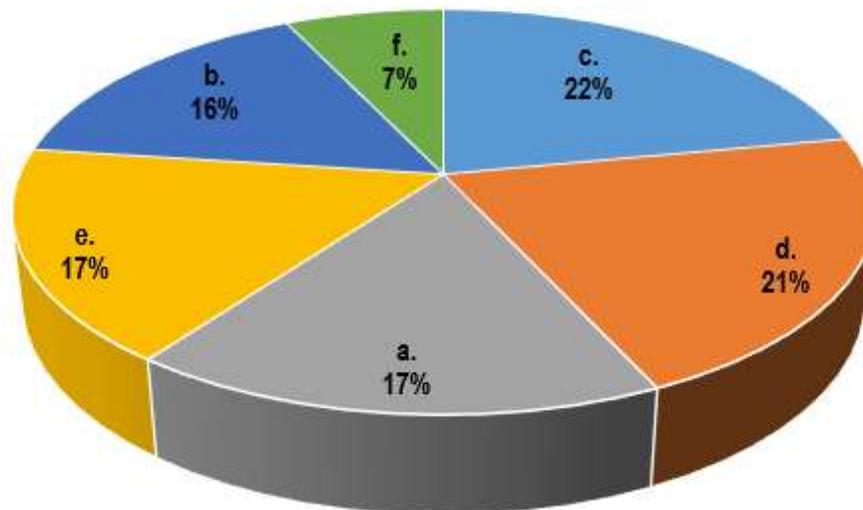
Cuadro No. 19 Tabulación respuestas pregunta N° 13 del instrumento aplicados a los(as) servidores(as) para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2024.

OPCIONES	CANTIDAD RESPUESTAS	%
c. Modalidad virtual asincrónica.	96	22,02%
d. Modalidad virtual sincrónica.	92	21,10%
a. Modalidad presencial	74	16,97%
e. Modalidad mixta.	74	16,97%
b. Modalidad semipresencial.	69	15,83%
f. Modalidad a distancia.	31	7,11%
TOTAL	436	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 2024.

Las dos modalidades con mayor concurrencia son las correspondientes a la modalidad virtual asincrónica y virtual sincrónica.

¿EN QUÉ TIPO DE MODALIDAD EDUCATIVA LE GUSTARÍA QUE SE DESARROLLARAN LAS CAPACITACIONES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024?



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 2024.

5.1.8 Necesidades de capacitación observadas por las Organizaciones Sindicales

Con el propósito de adelantar la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, se dio continuidad a las líneas propuestas por las Organizaciones Sindicales para el PIC 2023 – 2024.

5.2 Análisis de Resultados

5.2.1 Procesamiento de los datos recolectados

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, se desarrollo 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 2024:

Socialización Instrumento:

Participa en la encuesta diagnóstica de necesidades de Talento Humano 2024

Tu participación es importante en la definición de las estrategias para una gestión efectiva del **Talento Humano**.

Juntos construiremos un gran lugar **para trabajar**.

Plazo máximo para diligenciar **24** de noviembre de 2023

Ingresa **AQUÍ**

efr ¡Tu felicidad nos mueve!

Etapas:



En la Fase 2: En esta fase, se adelanta el la identificación indicada por la Oficina Asesora de Planeación Institucional y Oficina de Control Interno para la formualción del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 – 2024, la encuesta necesidades individuales de capacitación, y las temáticas que, para el PIC 2023 – 2024 manifestaron como prioritarias las Organizaciones Sindicales.

La información se identificó y clasificó bajo los siguinets ejes:

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la innovación

Eje 2. Creación de Valor Público

Eje 3. Transformación Digital

Eje 4. Probidad y Ética de lo Público



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 capacitaciones requeridas por nivel de empleo, las temáticas definidas para ser impartidas a toda la entidad, las temáticas obligatorias, las capacitaciones requeridas en las preguntas abiertas, y las capacitaciones ofertadas por las diferentes dependencias, se presenta la propuesta de las temáticas por vigencia 2023-2024, para proceder a estructurar los dos planes de acción.

La Fase 3: Correponde a la presentación del documento PIC 2024 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.



Equipo Técnico de Capacitación, conformado por la Subsecretaría de Gestión Corporativa y la Dirección de Talento Humano.

1. Comisión de Personal.
2. Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
3. Proyección y expedición del Acto administrativo de adopción
4. Divulgación interna del PIC 2024
5. Publicación del PIC 2024 a través del SIDEAP

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, se procede a realizar la respectiva publicación por parte de la Oficina Asesora de Planeación Institucional OAPI.

5.2.2 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.

5.2.3 Definición de necesidades de capacitación a desarrollar a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024

Para la priorización de las necesidades de capacitación a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 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. 20 Temáticas Priorizadas 2024

ITEM	TEMATICA	EJE
1	Programa de Bilingüismo – inglés	Habilidades y Competencias
2	Analítica de datos	Transformación digital y Cibercultura
3	Procesamiento de datos e información	Transformación digital y Cibercultura
4	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Habilidades y Competencias
5	Contratación Estatal que incluya supervisión de contratos	Habilidades y Competencias
6	Gestión de datos	Transformación digital y Cibercultura
7	Técnicas y métodos de investigación	Habilidades y Competencias
8	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	Habilidades y Competencias

9	Instrumentos estadísticos	Habilidades y Competencias
10	Comunicación Asertiva	Mujeres, inclusión y diversidad
11	Inteligencia emocional	Habilidades y Competencias
12	Servicio a la Ciudadanía	Mujeres, inclusión y diversidad
13	Gerencia de proyectos públicos	Habilidades y competencias
14	Situaciones Administrativas	Habilidades y competencias
15	Actualización normativa CPACA	Habilidades y competencias
16	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA	Habilidades y competencias
17	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento	Habilidades y competencias
18	Provisión de empleos de carrera	Habilidades y competencias
19	Evaluación de políticas públicas	Habilidades y competencias
20	Seguridad Ciudadana	Habilidades y competencias
21	Construcción de indicadores	Habilidades y competencias
22	Formación de Auditores Internos bajo las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 37001:2017, ISO IEC 27001:2013	Habilidades y competencias
23	Lenguaje claro	Mujeres, inclusión y diversidad
24	Lengua de señas	Habilidades y competencias
25	Excel nivel intermedio y avanzado	Habilidades y competencias
26	Base de datos (Power BI, Visual Basic, Power Automate)	Transformación digital y Cibercultura
27	ORFEO	Habilidades y competencias
28	Arquitectura empresarial: i) continuidad de negocio y ii) transformación digital	Transformación digital y Cibercultura
29	Herramientas Google App	Transformación digital y Cibercultura
30	Seguridad digital	Transformación digital y Cibercultura
31	Pensamiento estratégico	Habilidades y competencias
32	Creatividad	Habilidades y competencias
33	Manejo del tiempo	Habilidades y competencias
34	Pensamiento sistémico	Habilidades y competencias
35	Habilidades para solucionar conflictos	Mujeres, inclusión y diversidad
36	Nuevo Código Disciplinario	Probidad, ética e identidad de lo público

37	Pensamiento crítico y análisis	Habilidades y competencias
38	Derechos Humanos	Paz total, memoria y derechos humanos.
39	Desarrollo de competencias comportamentales (directivos, asesores, profesionales, técnico y asistenciales)	Habilidades y competencias
40	Desarrollo de competencias comportamentales comunes	Habilidades y competencias
41	Socialización Política de Desconexión Laboral de la Secretaría Distrital De Movilidad	Habilidades y competencias
42	Evaluación del Desempeño Laboral	Habilidades y competencias
43	Sistemas de Gestión Ambiental	Territorio vida y ambiente
44	Seguridad de la información y Tratamiento de Datos Personales	Transformación digital y Cibercultura
45	Prevención del Acoso Laboral y Acoso Laboral Sexual	Mujeres, inclusión y diversidad
46	Conflicto de Interés	Probidad, ética e identidad de lo público
47	Temas sindicales	Habilidades y competencias
48	Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Probidad, ética e identidad de lo público
49	Teletrabajo	Habilidades y competencias
50	Actualización normativa: i) Derecho Disciplinario, ii) Derecho Laboral Administrativo, iii) Derecho procesal y iv) Derecho contractual	Probidad, ética e identidad de lo público
51	Curso de Inducción a la Secretaría Distrital De Movilidad	Habilidades y competencias
52	Curso de Reinducción a la Secretaría Distrital De Movilidad	Habilidades y competencias
53	Ingreso al Servicio Público	Habilidades y competencias
54	Publicación de Datos Abiertos en la Plataforma de Datos Abiertos	Habilidades y competencias
55	El Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias	Mujeres, inclusión y diversidad
56	Administración de los Riesgos	Habilidades y competencias
57	Transformación Creativa del Conflicto	Habilidades y competencias
58	Experiencias Internacionales de Innovación en el Sector Público	Habilidades y competencias
59	Presupuesto Público	Habilidades y competencias
60	Macros en Excel	Transformación digital y Cibercultura
61	Negociación Colectiva	Habilidades y competencias
62	Lenguaje Incluyente	Mujeres, inclusión y diversidad
63	Derechos Humanos - Derechos Esenciales	Paz total, memoria y derechos humanos
64	Agility - Metodologías Ágiles	Habilidades y competencias

65	Control Social al Empleo Público	Habilidades y competencias
66	Resolución de Conflicto	Paz total, memoria y derechos humanos.
67	Empoderamiento de las mujeres en cargos directivos	Mujeres, inclusión y diversidad
68	Mujer como sujeta de derechos	Mujeres, inclusión y diversidad
69	Planeación Estratégica	Habilidades y competencias
70	Temáticas de Control Social para Mujeres	Mujeres, inclusión y diversidad
71	Fundamentos de Inteligencia Emocional	Habilidades y competencias
72	PQR Ley 1755 de 2015	Habilidades y competencias
73	Gestión contable y presupuestal	Habilidades y competencias
74	Trabajo en Equipo	Habilidades y competencias
75	Actualización en normas y procedimientos de tránsito y transporte Seguridad vial y Policía Judicial	Habilidades y competencias
76	Operación de sensores de velocidad.	Habilidades y competencias
77	Manejo de alcohosensores	Habilidades y competencias
78	Medidas de prevención de riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - Entidades Distritales	Habilidades y competencias

Fuente: Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada para la identificación de necesidades priorizadas de capacitación para la formulación del PIC 2024 y la información suministrada por la Comisión de Personal y las Organizaciones Sindicales para el PIC 2023 – 2024 que fue recolectada en noviembre de 2022.

Como se menciona en el literal c del numeral **2.2. Objetivo específicos** de este plan, dentro de su contenido temático a desarrollar, se incluye una temática relacionada con la formación de auditores internos para servir a la entidad en los procesos de seguimiento a los sistemas de gestión (auditorías internas), las cuales son requisitos para el mantenimiento tanto de los sistemas de la concervación de las certificaciones vigentes en la entidad. Siendo esto un requisito objeto de verificación por parte de los entes externos de auditoría a los sistemas de gestión.

Aunado a lo anterior, el contar con servidores(as) públicos(as) certificados como auditores internos significa tener, desde las diversas dependencias de la entidad, enlaces que aportan al ajuste y sostenibilidad de los diversos sistemas de gestión adoptados por la Secretaría Distritald de Movilidad.

Para mayor información de las temáticas identificadas como potenciales a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, hace parte integral de este plan, un anexo denominado Plan de Acción PIC 2024 en el cual contiene las temáticas a desarrollar a través de las tres (3) líneas de ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024.

De igual forma, es de tener en cuenta que, durante los meses de noviembre y diciembre de 2024, se realizará una revisión del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 definido anteriormente, con el fin de validar la necesidad de ajuste por cambios organizacionales, por el surgimiento de nuevas necesidades de formación o el cambio en las prioridades de necesidades que se detecten.

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.

6. ESTRATEGIA DE INTERVENSIÓN

6.1 Proyecto y Distribución Presupuestal

La Subsecretaría de Gestión Corporativa y a la Dirección de Talento Humano, adelantara 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 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 secretaria Distrital de Movilidad”*, cuentan con presupuesto definido para el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 para el desarrollo de tal objeto contractual, tal como se describe a continuación:

El presupuesto definido para este Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, de la Secretaría Distrital de Movilidad es de **MIL CINCUENTA Y DOS MILLONES SEISCIENTOS MIL M/CTE (\$1.052.600.000)**, con la siguiente distribución:

Cuadro No. 21 Presupuesto PIC

Proyecto de Inversión	Código del fondo (Fuente de Financiación)	Nombre del Proyecto de Inversión	Código Rubro Presupuestal y/o Proyecto	Valor Total
Apoyo a las acciones de regulación y control de tránsito y transporte	1-100-I017	VA – Multas de tránsito	O23011604490000007573	\$633.772.256
Apoyo a las acciones de regulación y control de tránsito y transporte	1-200-I015	RB-Multas de tránsito	O23011604490000007573	\$5.000.000
Implementación de políticas integrales y transparentes al servicio de la ciudadanía	1-100-I027	VA - Derechos de tránsito	O23011605560000007653	\$120.000.000
Implementación de políticas integrales y transparentes al servicio de la ciudadanía	1-100-F001	VA - Recursos distrito	000000000000000010113	\$325.000.000
Apoyo a las acciones de regulación y control de tránsito y transporte	1-100-I017	VA – Multas de tránsito	O23011604490000007573	\$8.827.744

Cuadro No. 22 Presupuesto PIC

LINEA PAA	CÓDIGO DEL PROGRAMA DE FINANCIACIÓN	OBJETO	APROPIACIÓN VIGENTE ACTUAL BOGDATA
A-SGM-67	INVERSIÓN	Desarrollar actividades de capacitación orientadas a fortalecer las competencias de las y los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Movilidad.	\$633.772.256
A-SGM-88	INVERSIÓN	Desarrollar actividades de capacitación orientadas a fortalecer las competencias de las y los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Movilidad.	\$5.000.000
A-SSC-04	INVERSIÓN	Desarrollar actividades de capacitación orientadas a fortalecer las competencias de las y los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Movilidad.	\$80.000.000
FSGC -08	FUNCIONAMIENTO	Desarrollar actividades de capacitación orientadas a fortalecer las competencias de las y los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Movilidad.	\$325.000.000
A-SGM-90	INVERSIÓN	Desarrollar actividades de capacitación orientadas a fortalecer las competencias de las y los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Movilidad.	\$8.827.744

Fuente: Versión Inicial Plan Anual de Adquisiciones 2024

Adicionalmente, para implementar el Plan Institucional de Capacitación –PIC 2023-2024, se contarán con las siguientes líneas de ejecución:

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

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. 23 Presupuesto PIC

Proyecto de Inversión	Código del fondo (Fuente de Financiación)	Nombre del Proyecto de Inversión	Código Rubro Presupuestal y/o Proyecto	Valor Total
-----------------------	---	----------------------------------	--	-------------

Fortalecimiento de las intervenciones de control y prevención del tránsito y el transporte para mejorar la seguridad vial en Bogotá D.C.	1-100-I017	VA-Multas de tránsito	O23011724092024012504004	\$ 633.772.256
Fortalecimiento de las intervenciones de control y prevención del tránsito y el transporte para mejorar la seguridad vial en Bogotá D.C.	1-200-I015	RB-Multas de tránsito	O23011724092024012504004	\$ 5.000.000
Fortalecimiento de las intervenciones de control y prevención del tránsito y el transporte para mejorar la seguridad vial en Bogotá D.C.	1-100-I017	VA-Multas de tránsito	O23011724092024012504004	\$ 5.000.000
Mejoramiento de los servicios prestados en la Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá D.C	1-100-I027	VA-Derechos de tránsito	O23011745992024007612029	\$ 32.000.000

Fuente: PAA octubre 2024

Cuadro No. 24 Presupuesto PIC

LÍNEA PAA	CÓDIGO DEL PROGRAMA DE FINANCIACIÓN	OBJETO	APROPIACIÓN VIGENTE ACTUAL BOGDATA
A-SGM-67	O23011724092024012504004	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	\$ 633.772.256,00
A-SGM-88			\$ 5.000.000,00
A-SGM-90			\$ 8.827.744,00
A-SSC-04	O23011745992024007612029		\$ 32.000.000,00

Fuente: PAA octubre 2024

6.1.1 Temáticas a desarrollar a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024

Las temáticas para desarrollar a través de las diversas líneas de ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC son las mencionadas en el numeral **5.2.1 Definición de necesidades de capacitación a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024.**

6.2 Programas de Aprendizaje Organizacional

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

6.2.1 Ingreso al servicio público

De acuerdo a lo definido en la Corcular 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:

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

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD [Aula Saber Distrital | Ingreso al Servicio Público 2020-2024 \(serviciocivil.gov.co\)](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://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/>

Cuadro No. 25 Contenido Inducción y Reinducción

Nº	Módulo	Subtemas
1.	El Estado	Concepto de Estado y Estado Social de Derecho, Fines del Estado; Estructura del Estado colombiano; y Funciones del Estado.

N°	Módulo	Subtemas
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.

N°	Módulo	Subtemas
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

6.2.2 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.
- 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.

6.2.2.1 Inducción a nuevos(as) servidores(as) de la Entidad

La inducción se define como un proceso de formación y capacitación dirigido a facilitar y a fortalecer la integración de los(as) servidores(as) a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor

conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. A través de este aprendizaje se propicia a los(as) nuevos(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad elementos que se requieren para un buen desempeño de las funciones esenciales de sus empleos, contribuyendo así a que contribuyan al cumplimiento de los fines de la entidad y su aporte, en el caso de la Secretaría Distrital de Movilidad, al desarrollo de 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 – 2024, 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 Público

Módulo 6. Gestión del Talento Humano

Módulo 7. Las Apps de Movilidad

Módulo 8. Tú y tu Lugar de Trabajo

Módulo 9. Sindicatos

Módulo 10. Certificado

6.2.2.2 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 Público

Módulo 6. Gestión del Talento Humano

Módulo 7. Las App's de Movilidad

Módulo 8. Tú y tu Lugar de Trabajo

Módulo 9. Sindicatos

Módulo 10. Certificado

6.2.3 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 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 el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad.

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 será 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 SDM incluido en la plataforma Moodle; no obstante, para la vigencia 2024 se formulará e incluirá en el SGC un procedimiento exclusivo en temas de capacitación y se incluyan actividades específicas para que los(as) nuevos(as) servidores(as) recobren una capacitación personal por parte de 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 otorge encargos.

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

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

Cuadro No. 26 Temas específicos a incluir en el PIC 2024

Sistema de Gestión	Dependencia Líder	Documentos a Reportar a la DTH
<p>Calidad (ISO 9001) Temática asociada al PIC: Gestión de calidad y Conformidad del servicio</p>	<p>Oficina Aseora de Planeación Institucional. Dirección Atención al Ciudadano.</p>	<p>1. Cronograma de Capacitaciones del SGC (incluye conformidad del servicio). 2. Por cada capacitación gestionada y ejecutada: a) Lista de asistencia b) Evaluación cuando aplique c) Informe de ejecución de la capacitación</p>
<p>Ambiente (ISO 14001) Temática asociada al PIC: Gestión Ambiental</p>	<p>Subdirección Administrativa.</p>	<p>1. Cronograma de Capacitaciones del SGA (incluye conformidad del servicio). 2. Por cada capacitación gestionada y ejecutada: a) Lista de asistencia. b) Evaluación cuando aplique. c) Informe de ejecución de la capacitación.</p>
<p>Antisoborno (ISO 37001) Temática asociada al PIC: Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública</p>	<p>Subsecretaría de Gestión Corporativa</p>	<p>1. Cronograma de Capacitaciones del SGA (incluye conformidad del servicio). Temática asociada al PIC: Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública 2. Por cada capacitación gestionada y ejecutada: a) Lista de asistencia. b) Evaluación cuando aplique. c) Informe de ejecución de la capacitación.</p>

Sistema de Gestión	Dependencia Líder	Documentos a Reportar a la DTH
Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001)	Dirección de Talento Humano - Plan Anual de Trabajo de SST.	Las actividades de capacitación relacionadas con el Sistema de Gestión de SST están incluidas en el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo cual no se encuentran definidas en una temática general del Plan Institucional de Capacitación – PIC.
Empresa Familiarmente Responsable (documento normativo 1000-1)	Dirección Administrativa y Financiera.	<p>1. Cronograma de Capacitaciones del SGA (incluye conformidad del servicio).</p> <p>2. Por cada capacitación gestionada y ejecutada:</p> <p>a) Lista de asistencia.</p> <p>b) Evaluación cuando aplique.</p> <p>c) Informe de ejecución de la capacitación</p> <p>Adicional se debe verificar con la Dirección talento Humano que se incluyan los temas de competencias blandas dentro del PIC y sean ejecutadas.</p>

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.

7. RIESGOS ASOCIADOS AL PIC

A continuación, se exponen los riesgos identificados respecto a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC:

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, valida que el ejecutor responsable haya realizado la aplicación de la encuesta pretest y postest, y allegue las respectivas evidencias (registros asistencia, presentación y el informe de los resultados de la encuesta)	Gestión del Talento Humano	Baja	Moderado
		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 encuesta de satisfacción.	Gestión del Talento Humano	Muy Baja	Catastrófico
		3. El profesional del área de la DTH en coordinación de la OAPI, define dos indicadores para hacer seguimiento al plan institucional de capacitación, los cuales se aplican de manera semestral	Gestión del Talento Humano	Muy Baja	Catastrófico

En ocasión a que estos riesgos no presentaron variación respecto a los identificados para la vigencia 2023 no hay lugar a gestionar modificaciones para la vigencia 2024

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La entidad con el fin de efectuar seguimiento y control de la participación por parte de los(as) servidores(as) públicos(as) cuenta con los siguientes mecanismos:

Capacitaciones por contratación: para las capacitaciones que se efectúan bajo la línea de contratación, se establecerá, dentro de las obligaciones contractuales del contratista una obligación relacionada con el seguimiento y control a la participación de los(as) servidores(as) en los cursos.

Capacitaciones de autogestión: para las temáticas adelantadas a través de la línea de autogestión utilizando el conocimiento *in house* concentrado en el quehacer de las diversas dependencias de la Secretaría Distrital de Movilidad se cuenta como soporte de seguimiento los registros de asistencia de los(as) servidores(as) públicos(as) participantes.

Capacitaciones de Gestión Interinstitucional: para los cursos, talleres, seminarios, diplomados realizados a través de diferentes entidades Nacionales o Distritales se coordina con las áreas responsables de la entidad colaboradora, un mecanismo de transmisión de información que permita a la SDM obtener evidencias que den cuenta de los(as) servidores(as) públicos(as) que asistan y obtengan los certificados en la capacitación cuando aplique.

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.

8.1 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 2024. Esta medición se aplicará a las capacitaciones con una intensidad horaria igual o superior a 4 horas.

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

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

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

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

Capacitaciones de Gestión Interinstitucional:

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

8.2 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 los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de 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.

8.3 Aprobación y adopción del Plan Institucional de Capacitación – PIC

La aprobación del Plan Institucional de Capacitación – PIC se realiza posterior a la revisión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el mes de enero de 2024.

La Dirección de Talento Humano, en cabeza de su Director(a), es la responsable de aplicar los ajustes, sobre el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, a que hubiere lugar posterior revisión del este por parte el Comité Institucional de Desempeño como instancia coordinación competente para esta acción.

8.4 Indicadores y Metas

En ocasión a la importancia que tiene la acción de medición en los procesos, para la vigencia 2024, 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 diversas líneas de desarrollo del plan (contratación, autigestión e interinstitucionalidad).

En este sentido, y para valorar los beneficios de las actividades de capacitación y formación ofertadas a través del PIC 2024, se realizara las modificaciones pertinentes con la Oficina de Planeación Institucional – OAPI para que las mediciones se realicen a través de los siguientes indicadores:

Cuadro No. 27 Indicadores PIC

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Formula	Frecuencia Medición	Registro
Porcentaje de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	Determinar el nivel de cumplimiento en la ejecución de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia, con el fin de emprender acciones de mejora en caso de ser necesario.	Eficacia	Cumplir el 100% de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia	$\% \text{ Cumplimiento PIC} = \left(\frac{\text{Total de actividades del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia ejecutadas durante el período}}{\text{Total de actividades del Institucional de Capacitación de la vigencia programadas durante el período}} \right) \times 100$	Mensual	Cronograma de actividades programadas versus ejecutadas con sus respectivos soportes.
Porcentaje de satisfacción en las capacitaciones Interinstitucionales de acuerdo con los Resultado de las encuestas aplicadas a los colaboradores de la SDM que participaron en la capacitación	Determinar la satisfacción de los participantes con las capacitaciones realizadas.	Eficacia	Alcanzar el 80% de satisfacción en las capacitaciones incluidas en el contrato interadministrativo por el cual se ejecuta el plan institucional de capacitación – PIC 2024 de acuerdo con los Resultado de las encuestas aplicadas a los(as) servidores(as) de la SDM que participaron en las jornadas de capacitación	$\% \text{ satisfacción} = \left(\frac{\text{PS}}{\text{MAXS}} \right) \times 100$ PS: Promedio de satisfacción de cada uno de los cursos ejecutados a través del contrato interadministrativo por el cual se ejecutó el PIC 2024 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

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Formula	Frecuencia Medición	Registro
Porcentaje de absentismo a los cursos de capacitación incluidos en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024.	Identificar el nivel de absentismo a los cursos de capacitación desarrollados a través del contrato por el cual se ejecuta el PIC 2024 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 2024.	% de absentismo a los cursos de capacitación incluidos en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024= Total de servidores(as) que culminaron el curso/Total de servidores(as) inscritos al curso.	Cada que culmine un curso desarrollado a través del contrato por el cual se ejecute el PIC 2024.	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 2024.

Fuente: Elaboración propia – Dirección de Talento Humano.

9. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024 Y EL PLAN DE ACCIÓN

Para la socialización del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 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 su contenido.

Así mismo, 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.

10. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

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

MInipublic desarrollado el 16 de enero de 2024

Página web de la Entidad entre el 8 y el 30 de enero de 2024:

https://www.movilidadbogota.gov.co/web/planes_institucionales_y_estrategicos

Del presente plan no se recibieron observaciones.

Este documento fue revisado y aprobado en el Comité Institucional de Gestión y desempeño - CIGD conforme al acta de fecha 30 de enero de 2024.

Los cambios o actualizaciones que se realicen en estos documentos no requieren aprobación adicional del CIGD.

<p>ELABORÓ DEL PROCESO</p> <p>Monica Martinez Burgos Contratista</p>	<p>REVISÓ DEL PROCESO</p> <p>Monica Martinez Burgos Contratista</p>	<p>REVISÓ OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL</p> <p>Monica Martinez Burgos Contratista</p>	<p>APROBÓ</p> <p>Monica Martinez Burgos Contratista</p>
---	--	--	--