

Fortaleciendo Competencias



Plan Institucional de Capacitación 2022

**Versión preliminar
Enero, 2022**

Prólogo

El presente documento ha sido creado bajo los parámetros del artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015 adicionado por el artículo 1° del Decreto Nacional 612 de 2018, el cual establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deben integrar a su Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos dentro de los cuales se encuentra el Plan Institucional de Capacitación.

Así mismo, bajo lo estipulado en el literal c) del artículo 3° del Decreto Ley 1567 de 1998 que ordena a las Entidades formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación, razón por la cual se ha diseñado el presente documento que da cumplimiento a los estándares normativos y las necesidades de los servidores en esta etapa inicial de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -Atenea-.



Tabla de Contenido

Introducción.....	5
1. Objetivos.....	6
2. Marco de Referencia.....	7
Normatividad.....	7
Definiciones y siglas.....	8
Articulación Plan de adecuación y sostenibilidad SIGD-MIPG.....	10
Enfoques Pedagógicos.....	11
3. Metodología.....	11
Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional.....	11
Caracterización de los servidores Atenea.....	12
Instrumento de recolección de datos.....	13
Técnicas y herramientas utilizadas.....	14
4. Análisis de la información diagnóstica.....	15
Resultados.....	11
Necesidades identificadas.....	11
5. Tipos de Capacitación.....	15
Modalidad Presencial.....	11

Modalidad Virtual.....11
Modalidad Mixta.....11

6. Ejes temáticos PIC Atenea 2022.....19

Oferta de Capacitación..... 19

7. Seguimiento y Evaluación del PIC 2022.....19

Auditoría Interna..... 19

Revisión por la Dirección 19

Acciones correctivas y planes de mejora..... 19

INTRODUCCIÓN

la *Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea”* en su compromiso por fortalecer los conocimientos de los servidores públicos que la conforman, ha destinado los recursos necesarios para la planeación, el diseño e implementación del primer Plan Institucional de Capacitación –PIC-, a partir del cual se adelantará el proceso de formación integral para la inducción y desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales de los mismos en la vigencia 2022.

En consecuencia, el presente plan ha sido estructurado acorde con lo establecido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y el Departamento Administrativo de la Función Pública, y se orienta a dar cumplimiento a los objetivos institucionales a partir del fortalecimiento del recurso humano en los ítems identificados en el diagnóstico inicial realizado por parte de la Subgerencia de Gestión Corporativa.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo principal: *La Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -Atenea-*, a partir del diseño, puesta en marcha y evaluación del presente plan, tiene como objetivo fortalecer los conocimientos y competencias del recurso humano de la Agencia, para contribuir al mejoramiento del desarrollo de los procesos institucionales, la capacidad técnica de los servidores en el cumplimiento de su labor, así como al desarrollo integral (profesional y personal) de los mismos.

1.2 Objetivos específicos:

- Fortalecer los conocimientos de los nuevos servidores a la cultura Institucional y del Distrito.
- Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de Atenea.
- Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de capacitación estructuradas desde el presente plan.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 Normatividad:

A continuación se presentan las normas que rigen la elaboración, puesta en marcha y elaboración de los Planes de Capacitación Institucional

- **Decreto Ley 1567 de 1998:** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 de 2002:** Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Artículo 33, Numeral 3; Artículo 34, Numeral 40.
- **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. Artículos 15 y 36.
- **Ley 1064 de 2006:** Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- **Ley 1960 de 2019:** Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 2740 de 2001:** Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- **Resolución 415 de 2003:** Por el cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.
- **Decreto 1227 de 2005:** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Título V, Capítulo I, artículo 65.
- **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.

- **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.
- **Decreto 4665 de 2007:** Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.
- **Decreto Ley 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **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.
- **Decreto 492 de 2019:** Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones.

2.2 Definiciones y siglas:

A continuación presentamos las definiciones y conceptos descritos en MIPG:

- **Dimensión del ser:** Corresponde a la sumatoria de características personales como la motivación, el sentido de pertenencia, disciplina, entre otros, que se reflejan en el desempeño de la labor y que determinan el desarrollo humano y el institucional.
- **Dimensión del Saber:** Corresponde al conjunto de conocimientos, conceptos e información que se requiere dominar para el adecuado desempeño laboral.

- **Dimensión del Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades requeridas para la ejecución de la labor y en la que se pone en práctica los conocimientos, técnicas, fundamentos, herramientas y saberes.
- **Formación:** En pedagogía formación corresponde al proceso educativo de enseñanza y aprendizaje de conceptos básicos y fundamentales.
- **Capacitación:** En pedagogía capacitación corresponde al conjunto de actividades didácticas, de profundización de saberes, fortalecimiento de aptitudes y habilidades requeridos para el desarrollo de una labor específica.
- **Entrenamiento:** Corresponde al ejercicio pedagógico mediante el cual se pone en práctica los saberes adquiridos en los procesos de formación y capacitación recibidos a priori con fines educativos y de reforzamiento de los mismos mediante la práctica.
- **Principio de Complementariedad:** Acorde con el Decreto 1567 de 1998, este principio hace referencia al proceso de consulta a adelantar con la población objeto y partes interesadas, con el propósito de orientar los planes de capacitación para la consecución de los objetivos institucionales.
- **Principio de Integralidad:** Acorde con el Decreto 1567 de 1998, este principio hace referencia a la misionalidad de los planes de capacitación en contribuir al desarrollo integral de los servidores participantes del mismo en el cual se articule el aprendizaje individual, colectivo y organizacional.
- **Principio de objetividad:** Acorde con el Decreto 1567 de 1998, este principio hace referencia a que los planes de capacitación deben dar respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación.
- **Principio de participación:** Acorde con el Decreto 1567 de 1998, este principio hace referencia a que en la formulación de los planes de capacitación debe contarse con la participación de los servidores.

- **Principio de prevalencia:** Acorde con el Decreto 1567 de 1998, este principio hace referencia a que los planes de capacitación deben dar respuesta al interés y necesidades de la Entidad.
- **Principio de integración:** Acorde con el Decreto 1567 de 1998, este principio hace referencia a que los planes de capacitación deben estar orientados a contribuir y fortalecer los saberes necesarios para el adecuado desarrollo de la labor de los servidores de carrera administrativa.
- **Principio de prelación:** Acorde con el Decreto 1567 de 1998, este principio hace referencia a que los planes de capacitación deben dejar instaladas las capacitaciones necesarias que la Entidad requiere en los servidores de carrera administrativa.
- **Principio de economía:** Acorde con el Decreto 1567 de 1998, este principio hace referencia a que en la formulación y puesta en marcha de los planes de capacitación la Entidad debe buscar la gestión adecuada de los recursos destinados a la capacitación en la que debe incluirse el apoyo interinstitucional.
- **Principio de énfasis en la práctica:** Acorde con el Decreto 1567 de 1998, este principio hace referencia a dar prioridad al uso de metodologías orientadas a desarrollar y fortalecer el aprendizaje a través de la práctica en la cual se adelanta el análisis de casos y solución de problemas orientados a permitir la adquisición de habilidades en su resolución.
- **Principio de continuidad:** Acorde con el Decreto 1567 de 1998, este principio hace referencia a orientar los planes de capacitación a impactar la formación ética de manera que se produzcan cambios positivos de actitudes y comportamientos que favorezcan el desarrollo de la labor y el trabajo en equipo a largo plazo.

2.2 Articulación Plan de adecuación y sostenibilidad SIGD-MIPG:

A partir del Decreto Distrital 651 de 2011 se creó el Sistema Integrado de Gestión Distrital – SIGD como *“Herramienta de gestión sistemática y transparente compuesta por el*

conjunto de orientaciones, procesos, políticas, metodologías, instancias e instrumentos que permitan garantizar un ejercicio articulado y armónico, para dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2011).

Este sistema fundamentó su estructura en el ciclo de mejoramiento continuo PHVA (planear-hacer-verificar-actuar), permitiendo la alineación de la planeación institucional con la naturaleza, las funciones y las competencias de las entidades y organismos distritales, la articulación de los procesos para potenciar los resultados de la gestión institucional, la disminución de tiempos y de costos en la ejecución de las actividades, y la identificación de los diferentes riesgos asociados a la gestión (Tomado de la *Guía de ajuste del sistema integrado de gestión integral. Tomo 1. Versión 1. 2019*).

Por lo tanto, el sistema definió como parte de su integración, 8 subsistemas, dentro de los cuales se ubica el Subsistema de Gestión de Calidad –SGC-, el cual tiene especial desarrollo gracias a los planes de capacitación de las Entidades.

Es así como el Sistema de Gestión de la Calidad y el Plan de Capacitación de la *Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea”*, se articula al Sistema Integrado de Gestión Distrital – SIGD, en concordancia con el artículo 1º del Decreto 591 de 2018 expedido por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., el cual establece que el mencionado decreto *adopta para el Distrito Capital el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG de que trata el Decreto Nacional 1083 de 2015*, sustituido por el Decreto 1499 de 2017, como marco de referencia para el ajuste del diseño, la implementación y la mejora continua del Sistema Integrado de Gestión Distrital - SIGD, con el fin de fortalecer los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y entidades del Distrito Capital y adecuar la institucionalidad del sistema y de las instancias correspondientes con el modelo nacional.

2. 3 Enfoques Pedagógicos:

Un enfoque pedagógico corresponde al paradigma y principios bajos los cuales se orientan los programas de enseñanza y la metodología a implementar en los procesos educativos.

Bajo tal premisa, la *Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología –Atenea-*, ha elaborado el presente plan de capacitación bajo el enfoque pedagógico por competencias cimentado en el Aprendizaje Basado en Problemas –ABP- y el Aprendizaje Significativo de la Teoría constructivista.

3. METODOLOGÍA

3.1 Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional (DNAO): El diagnóstico de necesidades de capacitación de los servidores de Atenea se adelantó mediante la revisión y de las siguientes fuentes de entrada:

- Lineamientos de la política de Talento Humano –MIPG-.
- Identificación de necesidades de capacitación mediante aplicación de encuesta diagnóstica y consulta a servidores.
- Recomendaciones de capacitación emitidas por el prestador de servicios de medicina laboral en materia de prevención de riesgos.
- Características de la población trabajadora en Atenea.

3.2 Caracterización de los servidores Atenea:

3.3 Instrumento de recolección de datos: Los instrumentos de recolección de datos fueron elaborados por los profesionales asignados por la Subgerencia de Gestión Administrativa acorde con los lineamientos de la Gerencia de Gestión Corporativa los cuales son:

- Diagnóstico de perfil sociodemográfico (febrero)
- Encuesta diagnóstica de necesidades de capacitación (febrero)
- Matriz de recopilación de recomendaciones en materia de seguridad y salud acorde con el examen ocupacional de ingreso.

3.4 Técnicas y herramientas utilizadas: Las técnicas y herramientas utilizadas como fuente de entrada para la formulación del presente plan fueron las siguientes:

- Aplicación de encuestas virtuales remitidas por correo institucional y elaboradas en la plataforma de Microsoft Forms.

4. Análisis de la información diagnóstica

4.1 Resultados:

4.2 Necesidades identificadas:

Pendiente

5. Tipos de Capacitación

5.1 Modalidad Presencial: Corresponde a los procesos de formación, capacitación y entrenamiento que serán adelantados en las instalaciones de la Entidad.

5.2 Modalidad Virtual: Corresponde a los procesos adelantados mediante plataformas digitales para el E-learning y que deberán ser debidamente evaluados y certificados.

5.3 Modalidad Mixta: Corresponde a los procesos adelantados mediante plataformas digitales y en las instalaciones de la Entidad.

6. Ejes temáticos PIC Atenea 2022

6.1 Oferta de Capacitación

-Dimensión del ser:

Av. Eldorado No. 66 – 63
PBX: 324 10 00 Fax: 315 34 48
Código postal: 111321
www.educacionbogota.edu.co
Información: Línea 195

- Creación de valor público
- Probidad y Ética de lo público
- Equidad de Género y Enfoque diferencial
- Resolución de conflictos
- Trabajo en equipo
- Manejo del estrés y hábitos saludables
- Comunicación Asertiva
- Inteligencia Emocional
- Adaptación al cambio
- Gestión del tiempo

-Dimensión del Saber:

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-
- Gestión del conocimiento e innovación
- Transformación digital
- Servicio al ciudadano
- Gestión de la seguridad y la salud en el autocuidado
- Contratación pública y distrital
- Gestión documental

-Dimensión del Hacer:

Acorde con el diagnóstico de necesidades (pendiente por definir)

7. Seguimiento y Evaluación del PIC 2022

7.1 Auditoría Interna: Se adelantará con base en los siguientes indicadores

- Indicador de cumplimiento: (Nº actividades de capacitación ejecutadas/Nº de actividades de capacitación programadas) *100
- Indicador de participación y cobertura: (Nº asistentes a las jornadas de capacitación /Nº de citados a las jornadas de capacitación) *100

- Indicador de satisfacción: promedio con base en las calificaciones realizadas por los servidores a las capacitaciones ejecutadas.

7.2 Revisión por la Dirección: Se adelantará al finalizar la vigencia.

7.3 Acciones correctivas y planes de mejora: Serán definidas acorde con la auditoría interna y la revisión por la Dirección.

Firmas

	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
APROBADO POR:				
REVISADO POR:	Kenny Tatiana Otálora Camacho	Subgerente de Gestión Administrativa	28/01/2022	
ELABORADO POR:	Ana María Cardona	Profesional Especializado – Subgerencia Administrativa	20/01/2022	