

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CÓDIGO: PL1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 1 de 10

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN ATENEA -PIC-

**SUBGERENCIA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
GERENCIA DE GESTIÓN CORPORATIVA**

2024

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CÓDIGO: PL1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 2 de 10

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO.....	4
2. ALCANCE	4
3. DEFINICIONES	4
4. NORMATIVIDAD ASOCIADA	6
5. DESARROLLO	7
6. ANEXOS	10
7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	10
8. RELACIÓN DE FORMATOS	10

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CÓDIGO: PL1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 3 de 10

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 actualizado el presente Plan Institucional de Capacitación –PIC-, a partir del cual se adelantará el proceso de formación integral para la inducción, reinducción y desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales en la vigencia 2024.

En consecuencia, el presente plan ha sido estructurado acorde con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD-, y se orienta a dar cumplimiento a los objetivos institucionales respecto a contribuir al desarrollo integral de los servidores a partir de procesos de capacitación desde el ser, el saber y el hacer desde los seis (06) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Capacitación: Eje Uno (01): Paz total, memoria y derechos humanos; Eje Dos (02) territorio, vida y ambiente; Eje Tres (03) Mujeres, inclusión y diversidad; Eje Cuatro (04) transformación cultura y cibercultura; Eje Cinco (05) probidad, ética e identidad de lo público; y, Eje seis (06) habilidades y competencias.

Así mismo, bajo los parámetros del artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1º del Decreto Nacional 612 de 2018, el cual establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, 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. Y, bajo lo estipulado en el literal c) del artículo 3º del Decreto Ley 1567 de 1998 que ordena a las Entidades formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación, con el fin de dar cumplimiento a los estándares normativos y las necesidades de los servidores de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología.

Por tal motivo, se ha denominado al presente plan “*Construyendo en cocreación*” ya que, desde el programa de Formador de Formadores (una estrategia liderada por la Subgerencia de Gestión Administrativa), se adelantará la gestión y transmisión del conocimiento entre los equipos de trabajo por medio del capital humano que conforma la Agencia.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CÓDIGO: PL1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 4 de 10

1. **OBJETIVO:** Contribuir al incremento de la capacidad individual y colectiva para el cumplimiento de la misión institucional, la transferencia del conocimiento mediante la articulación entre las dependencias para la mejora en la prestación del servicio, el eficaz desempeño del cargo y el desarrollo personal integral.
2. **ALCANCE:** El presente plan está dirigido a los servidores de la planta de personal de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -Atenea-.
3. **DEFINICIONES:**
 - **Capacitación:** Es el conjunto de actividades didácticas, de profundización de saberes, fortalecimiento de aptitudes y habilidades requeridos para el desarrollo de una labor específica.
 - **Competencias laborales:** Acorde con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.4.2 *“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”.*
 - **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.
 - **Dimensión del Saber:** Corresponde al conjunto de conocimientos, conceptos e información que se requiere dominar para el adecuado desempeño laboral.
 - **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.
 - **Enfoque pedagógico:** Corresponde al paradigma y principios bajo 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.
 - **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.
 - **Formación:** Corresponde al proceso educativo de enseñanza y aprendizaje de conceptos básicos y fundamentales.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CÓDIGO: PL1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 5 de 10

- **Principio de Complementariedad:** Acorde con lo establecido en el artículo 6, literal a del Decreto Ley 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 Continuidad:** Acorde con lo establecido en el artículo 6, literal J del 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.
- **Principio de Economía:** Acorde con lo establecido en el artículo 6, literal h del 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 lo establecido en el artículo 6, literal i del 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 adelante el análisis de casos y solución de problemas orientados a permitir la adquisición de habilidades en su resolución.
- **Principio de Integración de Carrera Administrativa:** Acorde con lo establecido en el artículo 6, literal e del 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 Integralidad:** Acorde con lo establecido en el artículo 6, literal b del 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 lo establecido en el artículo 6, literal c 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 lo establecido en el artículo 6, literal d 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 Prelación:** Acorde con lo establecido en el artículo 6 del 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CÓDIGO: PL1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 6 de 10

- **Principio de Prevalencia:** Acorde con lo establecido en el artículo 6, literal e, este principio hace referencia a que los planes de capacitación deben dar respuesta al interés y necesidades de la Entidad.

4. NORMATIVIDAD ASOCIADA: La normatividad legal vigente que enmarca el presente plan es la siguiente:

- **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 1952 de 2019:** Por la cual se expide el Código General Disciplinario. Artículo 37, Numeral 3; Artículo 38, Numeral 42.
- **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.
- **Resolución 415 de 2003,** expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública: Por el cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.
- **Decreto Distrital 024 de 2005:** Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías.
- **Decreto 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CÓDIGO: PL1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 7 de 10

- **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 Distrital 492 de 2019:** Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones.

5. DESARROLLO:

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, ha sido definido acorde con los seis (06) ejes que lo conforman así:

Estrategia Alianzas Estratégicas:

- **Eje Uno (01) - Paz total, memoria y derechos humanos:** contribuir a la construcción de la paz en los equipos de trabajo mediante la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos. Las temáticas en las que se capacitarán a los servidores públicos por medio de la estrategia de “Alianzas Interinstitucionales”, entre las que se encuentra el Aula del Saber Distrital del DASCD, así como el apoyo entre entidades del Distrito, son:
 - Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
 - Promoción y protección de los derechos humanos
 - Cultura de la paz
 - Construcción de redes
- **Eje Dos (02) territorio, vida y ambiente:** en la vigencia 2024, se promoverá la interacción equilibrada entre las personas como integrantes de la sociedad y su impacto en el entorno. Las temáticas para abordar en este eje son:
 - Espacio, lugar y territorio.
 - Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
- **Eje Tres (03) Mujeres, inclusión y diversidad:** orientado a promover en los servidores de la Agencia la garantía de derechos de las mujeres, las identidades diversas no hegemónicas, los grupos étnicos, las personas con discapacidad a partir del enfoque de género, poblacional y diferencial. Las temáticas a abordar en este eje son:
 - Justicia de género, étnica y racial.
 - Discriminación por género, etnia, discapacidad, curso de vida, identidades diversas no hegemónicas.
 - Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CÓDIGO: PL1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 8 de 10

- **Eje Cuatro (04) transformación cultura y cibercultura:** respecto a la creación del conocimiento organizacional desde la innovación para consolidar el aprendizaje adaptativo, mitigar la fuga de capital intelectual, fomentar una cultura de medición y análisis, así como promover la construcción de espacios para la cocreación por medio de la implementación y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), se adelantarán las siguientes temáticas:
 - Seguridad digital y de la información.
 - Cibercultura.
 - Gobierno Digital.
- **Eje Cinco (05) probidad, ética e identidad de lo público:** corresponde al fortalecimiento de las competencias que conforman la identidad del servidor público, siendo su rasgo predominante, la ética en la prestación de su servicio a la Agencia y la ciudadanía en general. Desde este eje, se promoverá la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es fundamental reconocer al ser humano como el activo más importante de la organización desde su integralidad, por lo que es necesario contribuir al mejoramiento de la conducta asumida durante el desarrollo de las labores diarias. Las temáticas a abordar en este eje son:
 - Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia).
 - Principios de la Función Pública.
- **Eje seis (06) habilidades y competencias:** Por medio de la implementación de este eje, se pretende fortalecer las competencias laborales en los servidores públicos, con el fin de contribuir a su desarrollo integral. Las temáticas que se abordaran en este eje son:
 - Herramientas para la obtención de resultados.
 - Gestión de procedimientos.
 - Los anteriores ejes serán desarrollados mediante la estrategia de Alianzas Estratégicas con entidades del Distrito y desde la oferta del DASCD.

Estrategia Formador de Formadores:

En lo que respecta a la estrategia formador de formadores, a continuación, se describen sus componentes:

- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. Una vez ubicado el servidor se remitirá un correo electrónico al jefe de la dependencia donde se solicitará la asignación de un tutor de su equipo de trabajo, quien hará el respectivo acompañamiento en temas propios del área, como los siguientes:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CÓDIGO: PL1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 9 de 10

- Orientar en temas y actividades del cargo y la dependencia.
- Informar las tareas específicas que deberá llevar a cabo el servidor en el puesto de trabajo.
- Solicitar el usuario y la contraseña del correo electrónico del servidor.
- Indicar la responsabilidad en el manejo y uso que se haga de la información.

• **Inducción:** El programa de Inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad, se efectuará una inducción en la cual se tratan temas como:

- Ingreso al Servicio Público 2020-2024 (DASCD)
- Misión, visión, valores y generalidades de la Agencia (Profesionales Atenea)
- Estructura del estado y el Distrito así como la ubicación de la entidad dentro de dicha estructura (Profesionales Atenea)
- Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Gestión de la Calidad – MECI, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Profesionales Atenea)
- Deberes, derechos y responsabilidades de los servidores públicos (Profesionales Atenea)
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (Profesionales Atenea)
- Tramites de cuentas de cobro, presupuestales y de Tesorería (Profesionales Atenea)

• **Reinducción:** El programa de Reinducción Institucional está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, con el fin de fortalecer su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad. Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, mediante la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II) Sus objetivos son:

- Aportar al desarrollo de competencias de los colaboradores, a través del aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Reconocer la experiencia de los colaboradores como una fuente importante de conocimiento y un referente de la forma como la Agencia se adapta a los retos del contexto. • Desarrollar procesos de aprendizaje organizacional desde la gestión del conocimiento.

• **Gestión del Conocimiento:** Mediante el capital humano que conforma la Agencia, y acorde con la misionalidad de las dependencias, se adelantarán capacitaciones en normatividad, procesos y temas fundamentales para la función de la Agencia que sean necesarias para el conocimiento en general. Desde la Subgerencia de Gestión Administrativa se adelantará la logística, programación y acompañamiento a las capacitaciones ofertadas por las áreas.

El seguimiento y gestión de estas capacitaciones, se realiza a través de lo descrito en el Formato Malla Curricular Formador de Formadores y el registro de los asistentes a través del Formato Lista de Asistencia.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CÓDIGO: PL1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 10 de 10

6. ANEXOS:

No aplica.

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

Plan Nacional de Capacitación 2023 – 2030.

8. RELACIÓN DE FORMATOS:

CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO
F1_PL1_TH	Malla Curricular Formador de Formadores
F6_P1_DE	Lista de asistencia

9. CONTROL DE CAMBIOS: El presente plan es la tercera versión del Plan Institucional de Capacitación de Atenea

Nota: La primera versión de este plan fue aprobada el 30 de enero de 2022 en el primer comité directivo adelantado en la Agencia posterior a su inicio de funcionamiento, el cual fue denominado “*Fortaleciendo Competencias*”. La segunda, fue aprobada el 27 de enero de 2023 en el marco del Comité de Gestión y Desempeño denominada “*Desarrollándonos Integralmente*”.

Fecha	Versión	Descripción del Cambio

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Ana María Cardona García	Profesional Especializado de la Subgerencia de Gestión Administrativa	26/01/2024
Revisó	Andri Marceli Osorio Betancourt Comisión de Personal Atenea	Profesional Contratista de la Subgerencia de Gestión Administrativa Comisión de Personal Atenea	26/01/2024
Aprobó	Camilo Cardozo Cruz Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Subgerente de Gestión Administrativa Comité Institucional de Gestión y Desempeño	26/01/2024