

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- 2023

# DESARROLLÁNDONOS



# INTEGRALMENTE

## Control de Cambios

Versión	Fecha	Descripción de la Modificación	Responsable
Preliminar	25/01/2022	Presentación ante la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá del plan de capacitación inicial para la Agencia de la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -Atenea-, denominado <i>"Fortaleciendo Competencias"</i> .	Ana María Cardona García - Profesional Especializado 222-03 Subgerencia de Gestión Administrativa
01	19/01/2023	Inclusión del diagnóstico de necesidades de capacitación en las dimensiones del ser, del saber y del hacer.	Ana María Cardona García - Profesional Especializado 222-03 Subgerencia de Gestión Administrativa

Elaborado	Revisado	Aprobado
Ana María Cardona García Profesional Especializado 222-03 Subgerencia de Gestión Administrativa	Andri Marcell Osorio Betancourt Abogada contratista Subgerencia Gestión Administrativa  Mónica María Cabra Bautista Subgerente Subgerencia Gestión Administrativa	Angélica María Acuña Porras Gerente Gerencia de Gestión Corporativa  Comité de Gestión y Desempeño

# Tabla de Contenido

<b>Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>1. Objetivos.....</b>	<b>6</b>
1.1 Objetivo general.....	6
1.2 Objetivos específicos.....	6
<b>2. Alcance.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Responsabilidades.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Marco de Referencia.....</b>	<b>7</b>
Normatividad.....	7
Definiciones y siglas.....	8
Enfoques Pedagógicos.....	10
<b>5. Metodología.....</b>	<b>12</b>
Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional.....	12
Caracterización de los servidores Atenea.....	12
Instrumento de recolección de datos.....	12
Técnicas y herramientas utilizadas.....	13
<b>6. Análisis de la información diagnóstica.....</b>	<b>13</b>
Resultados.....	13
Necesidades identificadas.....	13

<b>7. Tipos de Capacitación.....</b>	<b>21</b>
Modalidad Presencial.....	21
Modalidad Virtual.....	21
Modalidad Mixta.....	21
<b>8. Ejes temáticos PIC Atenea 2022.....</b>	<b>21</b>
Relación entre ejes y dimensiones.....	22
Oferta de Capacitación .....	25
<b>9. Seguimiento y Evaluación del PIC 2022.....</b>	<b>27</b>
Auditoría Interna .....	27
Revisión por la Dirección.....	27
Acciones correctivas y planes de mejora .....	27

## **Anexos**

### **I. Procedimiento de capacitación (inducción-reinducción)**

## 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 aprobado mediante su Comité de Gestión y Desempeño 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 de los mismos en la vigencia 2023.

En consecuencia, el presente plan ha sido estructurado acorde con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, así como los lineamientos emitidos 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 sus cuatro (04) ejes temáticos: Eje Uno (01): Gestión del conocimiento y la innovación, Eje Dos (02) creación del valor público, Eje Tres (03) Transformación Digital y Eje Cuatro (04): Probidad y ética de lo público.

Así mismo, 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 -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 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, con el fin de dar 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.

## 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 las competencias blandas de los servidores públicos de Atenea desde el desarrollo del ser.
- Fortalecer los conocimientos de los nuevos servidores a la cultura Institucional y del Distrito desde la dimensión del saber.
- Fortalecer las competencias funcionales de los servidores públicos de Atenea desde la dimensión del hacer.

## 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. RESPONSABILIDADES:

La Gerencia de Gestión Corporativa en colaboración de la Subgerencia de Gestión Administrativa será la responsable de estructurar, ejecutar, implementar y propender por la mejora continua del Plan Institucional de Capacitación -PIC-. Lo anterior, con apoyo de los profesionales de la Subgerencia de Gestión Administrativa designados.

Carrera 10 # 28-49 - Torre A, Piso 26  
PBX: (601) 666 0006  
Código postal: 111321  
[www.agenciaatenea.gov.co](http://www.agenciaatenea.gov.co)  
Información: Línea 195  
Bogotá D.C., Colombia

## 4. MARCO DE REFERENCIA

### 4.1 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.

## 4.2 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.



- **Eje de gestión del conocimiento Innovación:** Brinda herramientas y técnicas para lograr un acercamiento metodológico y conceptual de la innovación, que le permita diseñar, gestionar y ofrecer la difusión y sistematización del conocimiento organizacional.
- **Eje de creación del valor público:** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano.
- **Eje de transformación digital:** es el proceso mediante el cual las organizaciones cambian su cultura y su estructura para ejecutar sus procesos de forma más eficiente, haciendo uso de herramientas tecnológicas.
- **Eje probidad y ética de lo público:** corresponde al reconocimiento del ser humano como ser integral que puede fortalecer sus competencias comportamentales de cara al servicio público que presta, desde una gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.
- **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.
- **Inducción:** De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

- **Reinducción:** El Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- ha establecido que el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.
- **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.

#### 4. 3 Enfoques Pedagógicos:

Un 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.

## 5. METODOLOGÍA

**5.1 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:

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

### 5.2 Caracterización de los servidores Atenea:

**- Instrumentos 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: Teniendo en cuenta que la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología –Atenea- adelantó la medición del clima, cultura y riesgo psicosocial en la vigencia 2022, resultado de lo cual, se ha establecido el perfil sociodemográfico actualizado de los servidores de la Entidad.
- Encuesta diagnóstica de necesidades de capacitación: Con un 50% de participación por parte de los servidores de la Agencia, se adelantó la primera encuesta de necesidades de capacitación de la Agencia, con el propósito de identificar los temas que posterior al año de maduración de la misma, los servidores identifican como importantes a reforzar para continuar contribuyendo desde su rol.

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

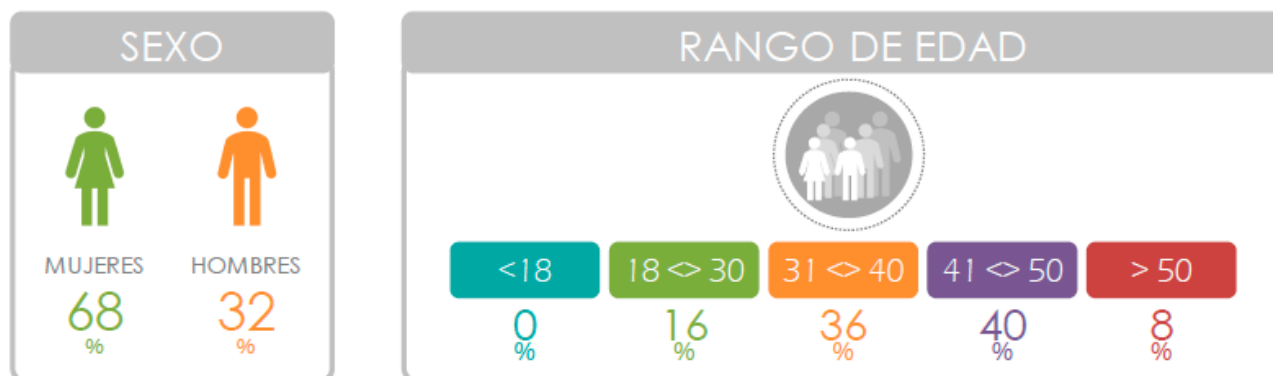
- Aplicación de encuesta virtual remitidas por correo institucional y elaboradas en la plataforma de Microsoft Forms de la Agencia.
- Aplicación de encuestas físicas mediante el diligenciamiento de cuadernillos con el cuestionario de preguntas por tema a medir (cultura, clima, psicosocial).

## 6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DIAGNÓSTICA

**6.1 Resultados:** A continuación se presentan los resultados por instrumento aplicado:

- Diagnóstico de perfil sociodemográfico: Las características de los servidores de la Agencia se distribuyen en las siguientes

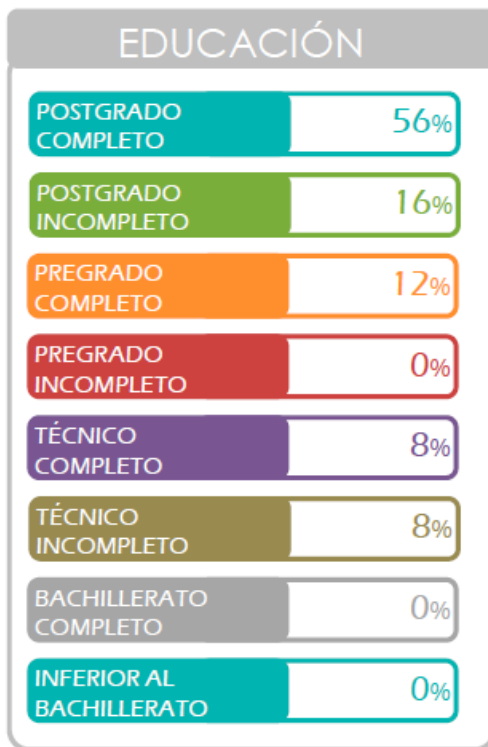
Distribución por sexo y rango de edad:



Gráfica 1: Distribución de servidores Atenea por sexo y rango de edad. Encuesta de clima y cultura 2022.

En la Agencia Atenea predominan las mujeres y las personas en el ciclo de vida denominado adultez intermedia, seguidos de los adultos jóvenes adultos. Teniendo en cuenta los estilos de aprendizajes tan diversos que presentan estos grupos de valor (mujeres aprenden desde la experiencia combinando lo visual, auditivo y práctico en cortos tiempos por la carga física y mental que acarrea la multiplicidad de tareas y roles

que desempeñan; el adulto intermedio que aprende desde la lógico matemática y el análisis crítico aprehendido desde su experiencia de vida en cortos periodos dado la dificultad para recordar extensiones largas de información, y, el adulto joven que aprende desde lo práctico y vivencial) es importante adelantar las sesiones con metodologías de sesiones cortas para garantizar el aprendizaje.

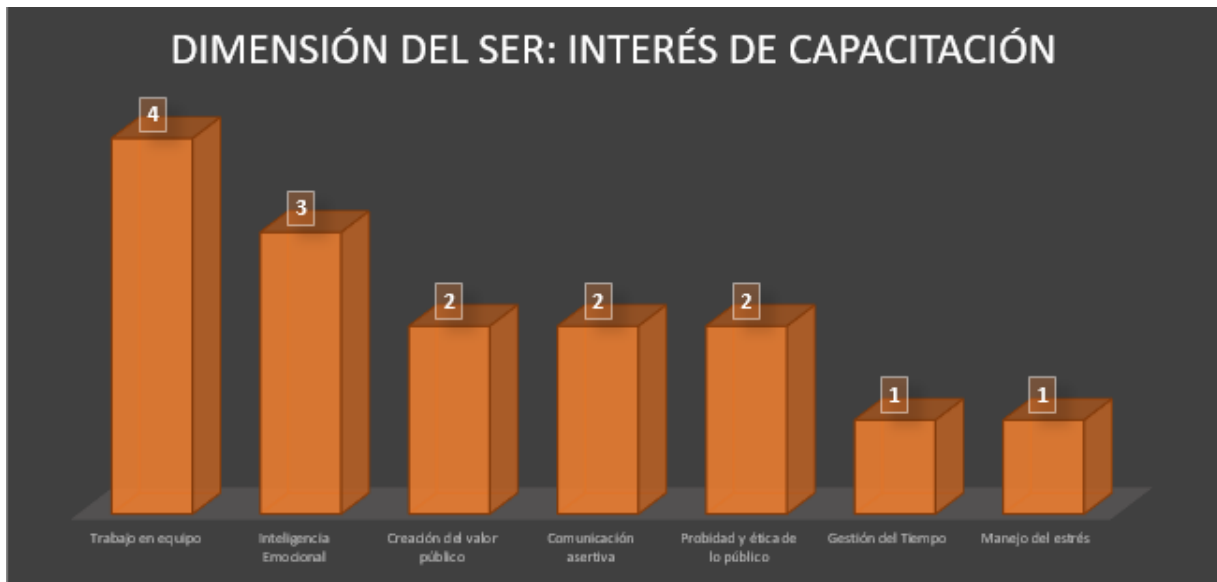


Gráfica 2: Distribución de servidores Atenea por nivel educativo. Encuesta de clima y cultura 2022.

En Atenea predominan los servidores con postgrado completo, seguido por aquellos que se encuentran en proceso de estudio de su postgrado y aquellos que tienen pregrado completo. Esto permite inferir que para las personas que hacen parte de la Agencia, la educación es un factor importante y por lo tanto, se espera su participación en la ejecución del presente plan.

- Encuesta diagnóstica de necesidades de capacitación: Con una participación del 50% de los servidores de la planta de personal de Atenea, a continuación se presentan los resultados por pregunta formulada acorde con las dimensiones que se pretenden fortalecer desde el PIC 2023:

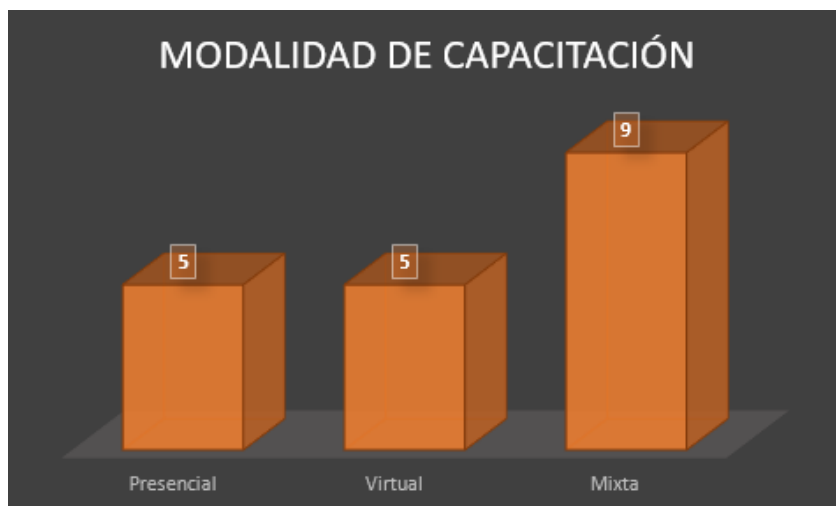
Acorde con su crecimiento personal integral, de cara al servicio público que usted ejerce, organice los siguientes temas según su grado de interés:



Gráfica 3: Distribución de servidores Atenea por interés en temas de capacitación para desarrollo del ser. Encuesta de necesidades de capacitación 2022.

Acorde con los resultados presentados en la gráfica N° 3, el 21% de los servidores que participó en la encuesta manifestó su interés prioritariamente, por capacitaciones orientadas hacia el trabajo en equipo, el 15% manifestó estar interesado en capacitaciones orientadas a el desarrollo de la inteligencia emocional, un 10% reportó estar interesado en primera medida en temas de creación del valor público, otro 10% informó estar interesado en capacitaciones sobre comunicación asertiva, y otro 10% registró su interés por temas en probidad y ética de lo público. Así mismo, un 5% de participantes manifestó su interés por capacitaciones sobre gestión del tiempo y otro 5% en temas de manejo del estrés.

Qué modalidad le gustaría más a la hora de recibir formación y capacitación en temas de crecimiento personal.



Gráfica 4: Modalidad de capacitación en temas para desarrollo del ser. Encuesta de necesidades de capacitación 2022.

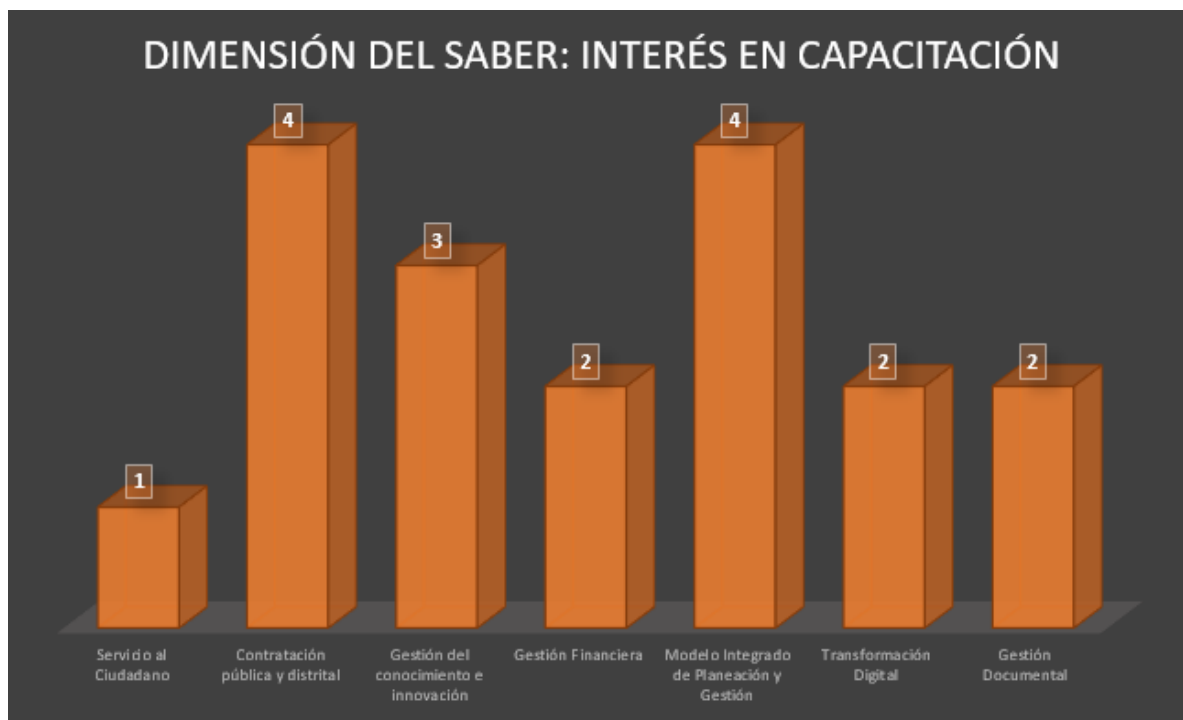
En Atenea, los servidores informaron preferir por un 47% las capacitaciones en modalidad mixta (una parte presencial y otra virtual), mientras que un 26% informó preferir las capacitaciones presenciales y otro 26% las capacitaciones de tipo virtual.

En pregunta abierta, les fue consultado a los servidores que participaron en la encuesta, qué otras temáticas desearía tomar en materia del desarrollo del ser, que puedan ayudarle en su crecimiento profesional y laboral de cara al servicio público que presta, recibiendo las siguientes:

- Talleres de sensibilización o empatía, Asertividad para vencer la apatía
- Finanzas personales
- Sobre los cambios psicológicos y físicos, tanto cualitativos como cuantitativos de cara al servicio publico
- Capacitación sobre liderazgo
- Estrategias para mejorar el desarrollo de la expresión oral (Cómo hablar en público)
- El buen manejo del tiempo y de las prioridades
- Temas relacionados de como las personas deben conocer mejor la realidad superando el obstáculo de sus emociones y sus deseos y, eventualmente, transformarla
- Elaboración de informes



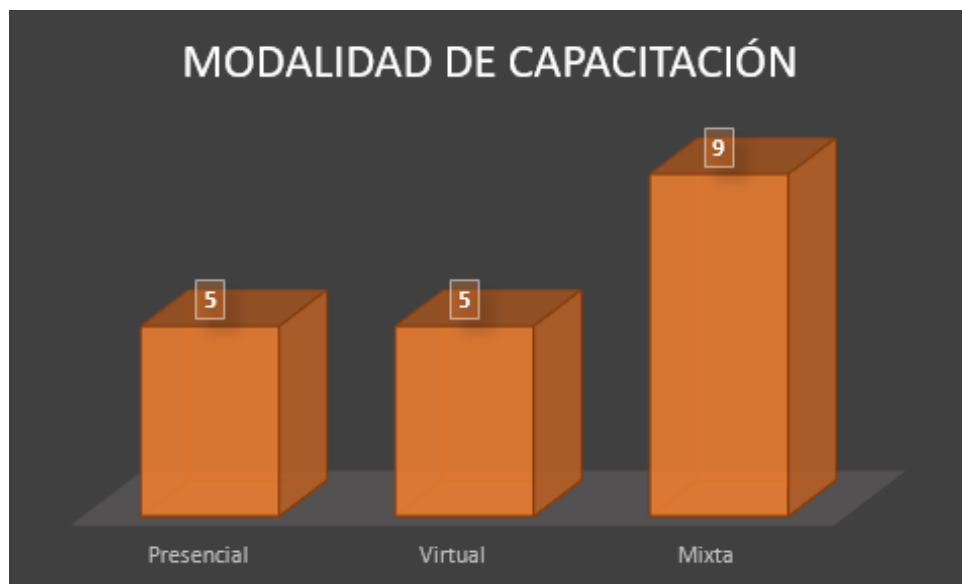
Acorde con el fortalecimiento de sus conocimientos, de cara al servicio público que usted ejerce, organice los siguientes temas según su grado de interés



Gráfica 5: Distribución de servidores Atenea por interés en temas de capacitación para desarrollo del saber. Encuesta de necesidades de capacitación 2022.

En la Agencia Atenea el 21% de los servidores que participaron en la encuesta informaron que en la dimensión del saber están interesados en capacitarse en temas de contratación pública y estatal, mientras que otro 21% manifestó que su interés se orienta hacia las capacitaciones correspondientes al Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Por otro lado, un 15% reportó le interesa las capacitaciones en gestión del conocimiento e innovación, seguidos de estos, están los que por un 10% informaron estar interesados en temas de capacitación relacionados con la transformación digital, otro 10% reportó que su interés se orienta a la gestión documental y otro 10% más centró su interés en capacitarse en gestión financiera; y finalmente un 5% indicó que le interesa capacitarse en servicio al ciudadano.

Qué modalidad le gustaría más a la hora de recibir formación, capacitación y entrenamiento en materia de la dimensión del saber:



Gráfica 6: Modalidad de capacitación en temas para desarrollo del saber. Encuesta de necesidades de capacitación

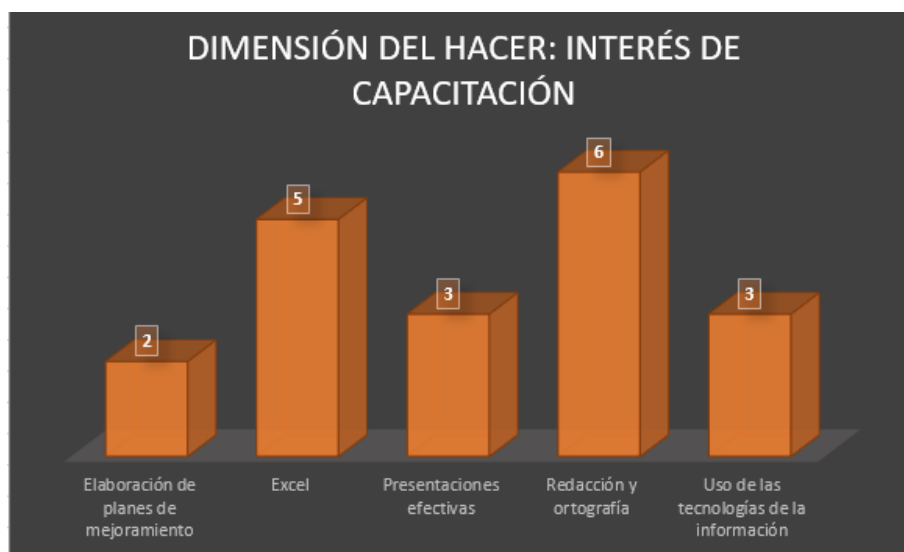
En Atenea, los servidores informaron preferir por un 47% las capacitaciones en modalidad mixta (una parte presencial y otra virtual), mientras que un 26% informó preferir las capacitaciones presenciales y otro 26% las capacitaciones de tipo virtual.

En pregunta abierta, les fue consultado a los servidores que participaron en la encuesta, qué otras temáticas desearía tomar en materia del desarrollo del saber, que puedan fortalecer sus conocimientos para implementarlos en el servicio público que presta, recibiendo las siguientes:

- Ciencia abierta e Investigación.
- Creatividad e Innovación.
- Metodologías ágiles del trabajo.
- Uso y apropiación del conocimiento.
- Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, Rendición de Cuentas y Ley de Transparencia.

- Inglés.
- Temáticas Tributarias.
- Programación.
- Capacitación SIDEAP.
- Política de Riesgo.
- Sistemas de gestión de la calidad.

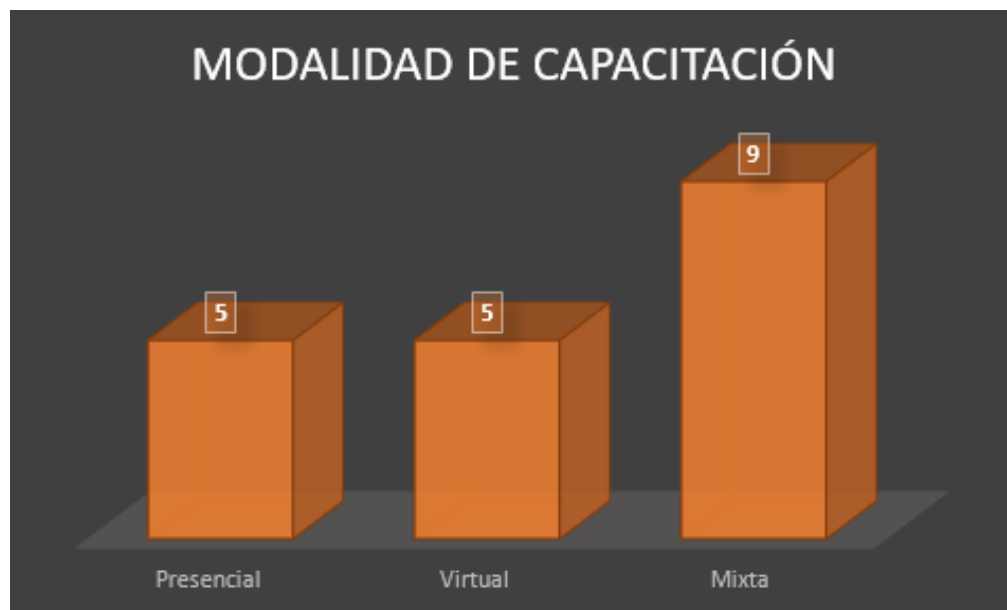
Acorde con el fortalecimiento de sus habilidades y destrezas, desde la dimensión del hacer de cara al servicio público que usted ejerce, organice los siguientes temas según su grado de interés:



Gráfica 7: Distribución de servidores Atenea por interés en temas de capacitación para desarrollo del hacer. Encuesta de necesidades de capacitación 2022.

En la Agencia Atenea según se evidencia en la Gráfica N° 7, el 31% de los servidores considera que para el desarrollo de sus labores cotidianas es necesario participar de capacitaciones en redacción y ortografía mientras que un 26% considera importante capacitarse en Excel, seguido de un 15% que reportó como prioridad participar en capacitación de presentaciones efectivas, otro 15% manifestó estar interesado en capacitarse sobre el uso de la tecnología y los sistemas de la información, y un 10% informó que su principal interés de capacitación para el hacer en el día a día se orienta a la elaboración de planes de mejoramiento.

Qué modalidad le gustaría más a la hora de recibir formación, capacitación y entrenamiento en materia de la dimensión del hacer:



Gráfica 8: Modalidad de capacitación en temas para desarrollo del hacer. Encuesta de necesidades de capacitación 2022.

Al igual que en los ítems anteriores, un 47% de los servidores prefiere participar de capacitaciones en modalidad mixta (una parte presencial y otra virtual), mientras que un 26% informó preferir las capacitaciones presenciales y otro 26% las capacitaciones de tipo virtual.

En pregunta abierta, les fue consultado a los servidores que participaron en la encuesta, qué otras temáticas desearía tomar en materia del desarrollo del hacer, que puedan ayudarle en su día a día laboral, recibiendo las siguientes:

- Aplicación en el ámbito laboral de las herramientas de office 365.
- Manejo de la herramienta Access.

## 7. TIPOS DE CAPACITACIÓN:

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

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

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

La forma de ejecución de cada una de estas modalidades de capacitación se encuentra en el “*Procedimiento de capacitación (inducción-reinducción)*” anexo al presente documento.

## 8. EJES TEMÁTICOS PIC ATENEA 2023

**8.1 Relación de Ejes y Dimensiones:** Acorde con los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades Atenea 2022, a continuación se presenta la malla curricular que se adelantará por dimensiones y ejes:

- Eje Uno (01) Gestión del Conocimiento y la Innovación: 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, desde las dimensiones y acorde con los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta de necesidades 2022 y la oferta de capacitación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD-, desde las dimensiones del ser, saber y hacer se adelantarán las siguientes:

Dimensión	Dimensión del ser	Dimensión del saber	Dimensión del hacer
Necesidades Atenea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación al cambio</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentaciones efectivas</li> <li>• Gestión del conocimiento e innovación</li> <li>• Redacción y ortografía</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación en el ámbito laboral de las herramientas de office 365</li> <li>• Contratación pública y distrital</li> <li>• Manejo de la herramienta Access</li> <li>• Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-</li> <li>• Gestión Financiera</li> <li>• Gestión Documental</li> </ul>
Oferta DASCD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas para trabajar de forma colaborativa</li> <li>• Comunicación asertiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del conocimiento para Innovar</li> <li>• Innovación Pública</li> <li>• Competencias digitales</li> <li>• Innovación y gestión del conocimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construir sobre lo construido</li> <li>• Conceptos de innovación pública</li> <li>• Concertación de compromisos</li> <li>• Estrategias para impulsar la cultura de la innovación</li> </ul>

Tabla 1: Relación eje de gestión del conocimiento y la innovación y con las tres dimensiones del ser humano.

- Eje Dos (02) Creación del Valor Público: orientado a fortalecer en los servidores públicos de Atenea, la capacidad en la toma de decisiones que conlleven a la generación de valor y grados de satisfacción en los ciudadanos, de manera que, se construya una relación de confianza en la gestión pública, un sentido de pertenencia e identificación hacia la Agencia y se cree una relación de legitimidad respecto a los servicios que presta la entidad. Acorde con los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta de necesidades 2022 y la oferta de capacitación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD-, desde las dimensiones del ser, saber y hacer se adelantarán las siguientes:

Dimensión	Dimensión del ser	Dimensión del saber	Dimensión del hacer
Necesidades Atenea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación del valor público</li> <li>• Inteligencia Emocional</li> <li>• Comunicación Asertiva</li> <li>• Equidad de Género y Enfoque diferencial</li> <li>• Resolución de conflictos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio al ciudadano</li> <li>• Elaboración de planes de mejoramiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de evaluación del desempeño</li> </ul>
Oferta DASCD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprender a aprender</li> <li>• Cómo mejorar mi atención</li> <li>• Cómo motivarme para crear nuevos hábitos</li> <li>• Comunicación Interpersonal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias comportamentales comunes</li> <li>• Formación a Formadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias comportamentales para directivos</li> </ul>

Tabla 2: Relación eje de creación del valor público con las tres dimensiones del ser humano.

- Eje Tres (03) Transformación Digital: es el proceso mediante el cual la Agencia reorganiza sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener los beneficios correspondientes gracias a digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y las comunicaciones de manera articulada. La capacitación y la formación de 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. Acorde con los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta de necesidades 2022 y la oferta de capacitación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD-, desde las dimensiones del ser, saber y hacer se adelantarán las siguientes:

Dimensión	Dimensión del ser	Dimensión del saber	Dimensión del hacer
Necesidades Atenea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de las tecnologías de los sistemas de información en la ejecución diaria de las labores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de las tecnologías de la información</li> <li>• Transformación digital</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excel</li> <li>• Manejo de la herramienta Access</li> </ul>
Oferta DASC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas para trabajar de forma colaborativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alineación estratégica</li> <li>• Gestión de proyectos TIC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Macros en excel</li> <li>• Diseño y administración de bases de datos relacionales</li> <li>• Pensamiento de diseño</li> </ul>

Tabla 3: Relación eje de transformación con las tres dimensiones del ser humano.

- Eje Cuatro (04) Probidad y ética 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. Acorde con los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta de necesidades 2022 y la oferta de capacitación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASC-, desde las dimensiones del ser, saber y hacer se adelantarán las siguientes:



Dimensión	Dimensión del ser	Dimensión del saber	Dimensión del hacer
Necesidades Atenea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Probidad y ética de lo público</li> <li>• Adaptación al cambio</li> <li>• Gestión del tiempo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asuntos disciplinarios</li> <li>• Modelo Estándar Control Interno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas de gestión de la calidad</li> </ul>
Oferta DASCD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformación creativa del conflicto</li> <li>• El derecho de las mujeres a una vida libre de violencias</li> <li>• Estrategias para gestionar conflictos en la familia, en el trabajo y en el mundo</li> <li>• Gobernanza para la paz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención del acoso laboral y el acoso sexual laboral</li> <li>• Lenguaje incluyente</li> <li>• Control social al empleo público</li> <li>• Comisión de personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de evaluación del desempeño laboral</li> <li>• Evaluación del desempeño laboral</li> <li>• Situaciones administrativas</li> <li>• Administración de los riesgos</li> </ul>

Tabla 4: Relación probidad y ética de lo público con las tres dimensiones del ser humano.

## 8.2 Oferta de Capacitación:

Además de la oferta de capacitación ofrecida por el DAFP y el DASCD, para la vigencia 2023 se tendrá en cuenta la oferta de la Red Institucional de Capacitación integrada por instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP-
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Secretaría Distrital de Ambiente
- Secretaría Distrital de la Mujer
- Secretaria Distrital de Movilidad
- Archivo General de la Nación - AGN
- Comisión Nacional del Servicio Civil

Por su parte, la entidad deberá desarrollar los siguientes programas dirigidos a fortalecer el conocimiento institucional de sus servidores:

- **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:

- 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:

- Misión, visión, valores y generalidades de la Agencia.
- Estructura del estado y el distrito así como la ubicación de la entidad dentro de dicha estructura.
- Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Gestión de la Calidad – MECI, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Deberes, derechos y responsabilidades de los servidores públicos.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Trámites de cuentas de cobro, presupuestales y de Tesorería.

- **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) Las capacitaciones en estos temas cuentan con el apoyo de los colaboradores que hacen parte de la estrategia “*Formador de Formadores*” cuyos objetivos son:

1. Aportar al desarrollo de competencias de los colaboradores, a través del aprendizaje autónomo y colaborativo.
2. 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.
3. Desarrollar procesos de aprendizaje organizacional desde la gestión del conocimiento.

## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC 2023

**9.1 Auditoría Interna:** Se adelantará con base en los siguientes indicadores

- Indicador de cumplimiento: (N° actividades de capacitación ejecutadas/N° de actividades de capacitación programadas) \*100
- Indicador de participación y cobertura: (N° asistentes a las jornadas de capacitación /N° 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.

**9.2 Revisión por la Dirección:** Se adelantará al finalizar la vigencia.

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