

|                                                                                   |                                    |                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | Plan Institucional de Capacitación | CÓDIGO: PL1_TH                  |
|                                                                                   |                                    | VERSIÓN: 2                      |
|                                                                                   | Proceso Gestión del Talento Humano | FECHA DE APROBACION: 31/01/2025 |
|                                                                                   |                                    | Página: 1 de 17                 |

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

***ATENEA FLORECE CON INNOVACIÓN***

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

**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 | CÓDIGO: PL1_TH                  |
|                                                                                   |                                    | VERSIÓN: 2                      |
|                                                                                   | Proceso Gestión del Talento Humano | FECHA DE APROBACION: 31/01/2025 |
|                                                                                   |                                    | Página: 2 de 17                 |

## Tabla de Contenido

|                              |    |
|------------------------------|----|
| 1. OBJETIVO GENERAL:         | 5  |
| 2. ALCANCE:                  | 5  |
| 3. DEFINICIONES:             | 6  |
| 4. NORMATIVIDAD ASOCIADA:    | 8  |
| 5. DESARROLLO:               | 9  |
| 6. ANEXOS                    | 16 |
| 7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA: | 16 |
| 8. RELACIÓN DE FORMATOS:     | 16 |
| 9. CONTROL DE CAMBIOS:       | 16 |

**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 | CÓDIGO: PL1_TH                  |
|                                                                                   |                                    | VERSIÓN: 2                      |
|                                                                                   | Proceso Gestión del Talento Humano | FECHA DE APROBACION: 31/01/2025 |
|                                                                                   |                                    | Página: 3 de 17                 |

## INTRODUCCIÓN

La capacitación de los servidores públicos es un eje central para garantizar el buen funcionamiento de las entidades estatales en Colombia. En un contexto donde las necesidades sociales son diversas y cambiantes, el Estado debe contar con servidores públicos altamente capacitados que puedan responder de manera eficiente y oportuna a los desafíos que enfrenta la sociedad. Esto no solo repercute en el cumplimiento de las funciones asignadas, sino también en el fortalecimiento de la confianza de la ciudadanía hacia las instituciones gubernamentales.

En Colombia, la importancia de la capacitación se enmarca en los principios de eficiencia, eficacia y transparencia que deben guiar la función pública, según lo establece la Constitución Política. Estos principios buscan garantizar que los recursos públicos sean administrados de manera óptima y que las políticas y programas del gobierno logren los resultados esperados. Sin embargo, alcanzar estos objetivos depende en gran medida de la calidad y el desempeño del capital humano que integra las entidades públicas. En este sentido, la capacitación se convierte en una herramienta estratégica para cerrar brechas de conocimiento, actualizar competencias y promover una cultura organizacional orientada al servicio público con excelencia.

Uno de los mayores retos que enfrentan las entidades públicas en Colombia es la constante evolución de las normativas y los procedimientos administrativos, cambios en la legislación, la implementación de nuevas tecnologías y la adopción de modelos internacionales de gestión son algunos de los factores que exigen una actualización continua de las competencias de los servidores públicos. Por ejemplo, en áreas como la contratación estatal, la planeación estratégica y la gestión de recursos, el desconocimiento o la falta de formación adecuada puede llevar a errores costosos, tanto en términos económicos como sociales. De esta manera, la capacitación no solo previene estos riesgos, sino que también promueve una mejor toma de decisiones y una ejecución más efectiva de los programas gubernamentales.

Además, la capacitación juega un papel crucial en la promoción de valores éticos y la prevención de la corrupción. En un país como Colombia, es imperativo fortalecer la integridad y la transparencia en el desempeño de las funciones públicas. A través de programas formativos, los servidores pueden adquirir no solo conocimientos técnicos, sino también principios éticos que orienten su comportamiento hacia la rendición de cuentas y el respeto por los derechos de la ciudadanía. Otro aspecto relevante de la capacitación es su contribución al desarrollo profesional y personal de los servidores. Más allá de los beneficios para las instituciones, la formación continua mejora la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral pues al sentirse más competentes y valorados, los servidores públicos están en mejores condiciones para aportar ideas innovadoras y soluciones efectivas a los problemas que enfrentan sus comunidades.

**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 | CÓDIGO: PL1_TH                  |
|                                                                                   |                                    | VERSIÓN: 2                      |
|                                                                                   | Proceso Gestión del Talento Humano | FECHA DE APROBACION: 31/01/2025 |
|                                                                                   |                                    | Página: 4 de 17                 |

Por lo tanto, para la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -ATENEA-, la capacitación de los servidores públicos que la conforman es un componente indispensable para el logro de sus objetivos misionales, pues en un entorno donde las demandas ciudadanas son cada vez más complejas, es esencial priorizar programas de capacitación integrales, pertinentes y sostenibles, que permitan a los funcionarios desempeñar sus roles con excelencia y compromiso.

En tal sentido, ha estructurado el presente *Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2025 denominado "ATENEA FLORECE CON INNOVACIÓN"*, con base en el proceso de inducción, formación y transmisión del conocimiento, apropiación del saber y su implementación en el hacer desde el aprendizaje participativo, establecido en cada uno de los planes proyectados en las vigencias anteriores, el cual ha presentado una evolución al interior de la Agencia así:

- Plan *"Fortaleciendo Competencias"* 2022. La estrategia para este plan en la vigencia 2022 tenía como objetivo integrar al plan de acción de la Agencia las estrategias necesarias para dar cumplimiento a los estándares normativos y las necesidades de los servidores en la etapa inicial de conformación, desde el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores, y, a partir de la promoción y apropiación de los principios de innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público.
- Plan *"Desarrollándonos Integralmente"* 2023. Elaborado e implementado con el propósito de dar continuidad al proceso de apropiación adelantado en la etapa de conformación de la entidad, avanzando a un siguiente nivel de formación integral que diese cumplimiento a los objetivos institucionales entretanto se implementaron acciones orientadas 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.
- Plan *"Construyendo en cocreación"* 2024. Implementado acorde con la encuesta de necesidades implementada en la vigencia anterior, y siguiendo con el hilo conductor de evolución y fortalecimiento integral de los servidores públicos de la Agencia Atenea, con el propósito de 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.

Este documento, contiene los requisitos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD-, y se orienta a implementar la plataforma estratégica de la entidad desde un desarrollo de fortalezas técnicas, comportamentales y prácticas basadas en la *vocación por el servicio desde la innovación*, por medio de los seis (06) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 el cual establece, que, la capacitación debe estar orientada a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública y que para ello se debe contar con una oferta de capacitación en temas no

**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 | CÓDIGO: PL1_TH                  |
|                                                                                   |                                    | VERSIÓN: 2                      |
|                                                                                   | Proceso Gestión del Talento Humano | FECHA DE APROBACION: 31/01/2025 |
|                                                                                   |                                    | Página: 5 de 17                 |

solamente de gestión pública sino también de fortalecimiento de competencias y apropiación de nuevas tecnologías.

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- Atenea.

Por tal motivo, se ha denominado al presente plan “*Atenea Florece con Innovación*” pues en la vigencia 2025, en la Agencia, la Inteligencia Artificial y el uso de nuevas tecnologías serán fundamentales en los procesos formativos y de capacitación de los servidores públicos, por lo que el uso de plataformas y herramientas tecnológicas, así como la promoción del desarrollo de procesos innovativos y modernos, y la interacción en aulas y espacios virtuales y creativos, serán parte de la oferta educativa y de desarrollo integral que se desarrollará durante todo el año.

## 1. OBJETIVO GENERAL:

Promover la apropiación de las competencias asociadas a los servidores públicos de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea, a través de procesos de formación innovadores y efectivos que favorezcan el desempeño institucional y contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos de la Entidad, teniendo presente la implementación de un plan que permita impactar positivamente la calidad de vida de los servidores y también de la ciudadanía.

### 1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fomentar una cultura de innovación en la gestión de conocimiento y apropiación de las competencias funcionales y comportamentales, necesarias, para el liderazgo y gestión de proyectos transformadores que permitan responder a las demandas del entorno cambiante.
- Realizar procesos formativos en los que se refuerce la importancia de servir al otro, a la ciudadanía y al distrito, utilizando metodologías ágiles y herramientas digitales para desarrollar soluciones innovadoras que respondan a las necesidades del medio.
- Promover espacios de aprendizaje y transformación, utilizando tecnologías digitales y emergentes que permitan la construcción conjunta de la memoria institucional.

## 2. ALCANCE:

El presente plan está dirigido a los servidores y servidoras de la planta de personal de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -Atenea.

**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 | CÓDIGO: PL1_TH                  |
|                                                                                   |                                    | VERSIÓN: 2                      |
|                                                                                   | Proceso Gestión del Talento Humano | FECHA DE APROBACION: 31/01/2025 |
|                                                                                   |                                    | Página: 6 de 17                 |

### 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 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.
- **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.
- **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.

**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 | CÓDIGO: PL1_TH                  |
|                                                                                   |                                    | VERSIÓN: 2                      |
|                                                                                   | Proceso Gestión del Talento Humano | FECHA DE APROBACION: 31/01/2025 |
|                                                                                   |                                    | Página: 7 de 17                 |

- **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.
- **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.

**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 | CÓDIGO: PL1_TH                  |
|                                                                                   |                                    | VERSIÓN: 2                      |
|                                                                                   | Proceso Gestión del Talento Humano | FECHA DE APROBACION: 31/01/2025 |
|                                                                                   |                                    | Página: 8 de 17                 |

#### 4. NORMATIVIDAD ASOCIADA:

- **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.
- **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.

**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 | CÓDIGO: PL1_TH                  |
|                                                                                   |                                    | VERSIÓN: 2                      |
|                                                                                   | Proceso Gestión del Talento Humano | FECHA DE APROBACION: 31/01/2025 |
|                                                                                   |                                    | Página: 9 de 17                 |

- **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:

La Gerencia de Gestión Corporativa en colaboración con los profesionales designados 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-.

### 5.1 Etapa diagnóstica del Plan de Capacitación 2025

El desarrollo del Plan Institucional de Capacitación -PIC- de Atenea, inicia con dos puntos de partida para su formulación en cada vigencia, los cuales, son de obligatoria consulta y cumplimiento a saber:

- **El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la Función Pública.**

El cual establece que las entidades públicas deben desarrollar sus planes internos implementando los seis (06) ejes que lo conforman así:

- 1) Eje Uno (01) - Paz total, memoria y derechos humanos.
- 2) Eje Dos (02) - territorio, vida y ambiente.
- 3) Eje Tres (03) - Mujeres, inclusión y diversidad.
- 4) Eje Cuatro (04) - transformación cultura y cibercultura.
- 5) Eje Cinco (05) - probidad, ética e identidad de lo público.
- 6) Eje seis (06) - habilidades y competencias

- **El Plan Distrital de Capacitación del DASCD 2025.**

Mediante el Aula del saber Distrital, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, ha dispuesto una escuela virtual de cualificación distrital mediante 10 módulos de formación que ofrece más de 80 cursos en diferentes líneas de aprendizaje, como:

- 1) Innovación pública
- 2) Competencias digitales
- 3) Competencias funcionales (técnicas y administrativas)
- 4) Competencias comportamentales (aptitudes laborales y habilidades socioemocionales)
- 5) Formación para jefes de talento humano
- 6) Seguridad y salud en el trabajo

Con el fin de dar cumplimiento a los dos puntos anteriores desde la naturaleza propia de la Agencia, se estableció un diagnóstico implementado en el mes de noviembre de la vigencia 2024, por medio del que se comparó lo estipulado en la normatividad legal vigente y las entidades anteriormente descritas, con las necesidades y sentires reportados por los servidores públicos a saber:

**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 | CÓDIGO: PL1_TH                  |
|                                                                                   |                                    | VERSIÓN: 2                      |
|                                                                                   | Proceso Gestión del Talento Humano | FECHA DE APROBACION: 31/01/2025 |
|                                                                                   |                                    | Página: 10 de 17                |

• **Diagnóstico: Encuesta Multipropósito de Calidad de Vida laboral -Talento Humano-**

Mediante este diagnóstico, se pudo establecer la conformación de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -ATENEA-, en lo que concierne a la información sociodemográfica y entorno familiar junto con el social, las necesidades específicas y objetivas de los servidores en materia de bienestar, sus hábitos de vida, así como la gestión ambiental.

 **Fecha de realización:** Los días 25 y 26 de noviembre de 2024 como parte de los exámenes ocupacionales periódicos.

**Resumen de resultados:**

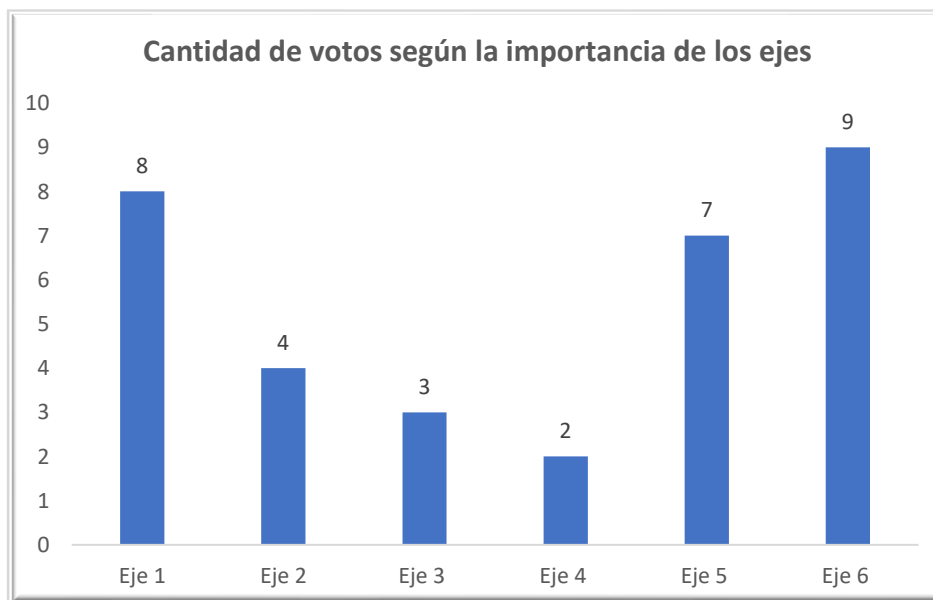
- Porcentaje de participación: El 99% de los servidores de planta realizaron la encuesta multipropósito de la Agencia Atenea con registro virtual vía Forms institucional. Un servidor público no pudo participar de la encuesta, por encontrarse, en licencia de luto.
- Cierre de la encuesta: miércoles 27 de noviembre de 2024.

**Resumen de prioridades:**

A continuación, se presentan las prioridades concernientes a capacitación así:

- **Grado de importancia de los ejes para los servidores públicos:** Para los servidores de Atenea, el eje que mayor relevancia debe tener dentro del PIC durante la vigencia 2025 corresponde al eje seis (06) competencias integrales de los servidores públicos con un 27%, seguido por el eje uno (01) paz total, memoria y derechos humanos con un 24%, posteriormente está el eje cinco (05) probidad, ética e identidad por lo público con un 21%, a continuación el eje dos (02) territorio, vida y ambiente con un 12%, seguido por el eje tres (03) mujeres, inclusión y diversidad con un 9% y finalmente el eje cuatro (04) transformación, cultura y cibercultura con un 6%.

|                                                                                   |                                    |                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
|  | Plan Institucional de Capacitación | CÓDIGO: PL1_TH                  |
|                                                                                   |                                    | VERSIÓN: 2                      |
|                                                                                   | Proceso Gestión del Talento Humano | FECHA DE APROBACION: 31/01/2025 |
|                                                                                   |                                    | Página: 11 de 17                |



*Fuente: Forms Encuesta multipropósito*

- **Temas que los servidores públicos consideran deben integrar los ejes del plan:** A continuación, se listan los temas que los servidores públicos proponen sean parte de la malla curricular 2025 en cuanto a capacitación:
  - Salud mental, clima laboral.
  - Ética de lo público
  - Mujeres, inclusión y diversidad
  - Liderazgo y manejo de conflictos
  - Temas financieros
  - Transformación digital en las empresas
  - Proyectos de inversión presupuesto administración pública
  - Formación cultural (cursos de idiomas)
  - Redacción y excel avanzado
  - Territorio, vida y ambiente, competencias
  - Actualización en contratación pública
- **Otros temas de interés de los servidores públicos para ser tenidos en cuenta en el plan de capacitación 2025:**

Mediante pregunta abierta fue consultado a los servidores públicos de la Agencia Atenea que temas les gustaría ser capacitados de acuerdo con los ejes establecidos, obteniendo los siguientes resultados

**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 | CÓDIGO: PL1_TH                  |
|                                                                                   |                                    | VERSIÓN: 2                      |
|                                                                                   | Proceso Gestión del Talento Humano | FECHA DE APROBACION: 31/01/2025 |
|                                                                                   |                                    | Página: 12 de 17                |

| EJES                                                                              | CAPACITACIONES                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Uno (01) Paz total, memoria y derechos humanos                                    | (...) Capacitación en derechos humanos e inclusión; temas de no discriminación, derechos humanos, promoción del diálogo; Trato digno; Metodologías para un relacionamiento que promueva un trabajo en armonía promoviendo paz desde el lugar de trabajo; Acceso y difusión de los archivos de derechos humanos (...) |
| Dos (02) territorio, vida y ambiente                                              | (...) Capacitación en Gestión ambiental, orden y aseo; capacitación en condiciones de movilidad para disminuir huella de carbono; cuidado del medio ambiente como el uso de medios alternativos / Salidas pedagógicas con apoyo de otras entidades distritales (...)                                                 |
| Tres (03) Mujeres, inclusión y diversidad                                         | (...) Capacitación en prevención de discriminación contra la mujer en oficinas; resolución de conflictos; Igualdad de condiciones y buen trato; Promover la equidad en los equipos de trabajo (...)                                                                                                                  |
| Cuatro (04) transformación cultura y cibercultura- Capacitación en IA en oficinas | (...) Capacitación en IA en oficinas; Innovación pública; temas de IA; Inteligencia artificial; realizar procesos de formación a funcionarios en nuevas tecnologías, uso de inteligencia artificial y utilizar herramientas novedosas en la gestión del trabajo en Atenea (...)                                      |
| Cinco (05) probidad, ética e identidad de lo público                              | (...) Capacitación en vocación del servicio y automotivación desde el hacer; capacitación en política de Integridad; temas de comunicación con la ciudadanía, lenguaje claro; Austeridad del gasto; Respeto del tiempo libre y cumplimiento de deberes y derechos de los funcionarios (...)                          |
| Seis (06) HABILIDADES Y COMPETENCIAS                                              | (...) Inglés y herramientas ofimáticas; Derecho Administrativo; Power BI; Metodologías ágiles; temas de trabajo en equipo, liderazgo efectivo; Mejoramiento de competencias blandas (ingles - PNL); Promover ascensos reconociendo el trabajo que realizan las personas en la entidad (...)                          |

*Fuente: Forms Encuesta multipropósito*

**Nota:** El detalle de la encuesta se encuentra en el Anexo 1- Resultados Encuesta multipropósito publicado junto a este plan.

## 5.2 Componentes por plan acorde con semaforización de priorización

El presente plan de institucional de capacitación “Atenea Florece con Innovación”, dará cumplimiento a lo establecido en el modelo de Gestión del Conocimiento, establecido desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, ha sido definido acorde con los seis (06) ejes que lo conforman así:

**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 | CÓDIGO: PL1_TH                  |
|                                                                                   |                                    | VERSIÓN: 2                      |
|                                                                                   | Proceso Gestión del Talento Humano | FECHA DE APROBACION: 31/01/2025 |
|                                                                                   |                                    | Página: 13 de 17                |



### Estrategia 1: Alianzas Interinstitucionales:

- **Eje Uno (01) - Paz total, memoria y derechos humanos:** a partir de este eje, desde el plan institucional de capacitación se implementarán procesos formativos para 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.

Lo anterior, dando continuidad a la sinergia establecida con la Gerencia de Estrategia dentro de la que se han implementado las acciones contempladas en la estrategia para la *Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros -CALDAS-*, una estrategia del DASCD, a fin de capacitar a los servidores de Atenea en cómo se construyen entornos seguros, donde los derechos humanos serán principal eje de capacitación e integración en la Agencia.

- **Eje Dos (02) territorio, vida y ambiente:** en la vigencia 2025, se promoverá la interacción entre las personas como integrantes activas de la sociedad y el entorno en el cual desarrollan sus labores, a fin de generar conocimiento sobre las estrategias necesarias para reducir la huella de carbono que cada actividad produce y cuyo impacto es directamente proporcional con el cambio climático. Lo anterior, con apoyo de la Secretaría Distrital de Ambiente.
- **Eje Tres (03) Mujeres, inclusión y diversidad:** orientado a promover en los servidores de la Agencia el compromiso por el respeto y cumplimiento de los 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. En coordinación con la Gerencia de Estrategia y la Oficina de Control Disciplinario Interno, la Subgerencia de Gestión Administrativa implementará las acciones preventivas para promover, espacios seguros donde las mujeres puedan ser parte sin vulneración alguna. En esta estrategia se cuenta con el apoyo de la Secretaría Distrital de la Mujer desde la estrategia del Sello de la Mujer.

**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 | CÓDIGO: PL1_TH                  |
|                                                                                   |                                    | VERSIÓN: 2                      |
|                                                                                   | Proceso Gestión del Talento Humano | FECHA DE APROBACION: 31/01/2025 |
|                                                                                   |                                    | Página: 14 de 17                |

- **Eje Cuatro (04) transformación cultura y cibercultura:** Con apoyo del Aula del Saber Distrital DASDC, la oficina de comunicaciones de la Agencia Atenea, dará lugar a una plataforma tecnológica para la transmisión del conocimiento de manera asincrónica.
- **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. En esta estrategia se cuenta con el apoyo de la Oficina de Control Disciplinario Interno.
- **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.

## **Estrategia 2: Formador de Formadores:**

En lo que respecta a la estrategia formador de formadores, a continuación, se describen sus componentes en lo denominado *la ruta del aprendizaje*:

- **Etapas 1 - 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.
- **Etapas 2- 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)

**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 | CÓDIGO: PL1_TH                  |
|                                                                                   |                                    | VERSIÓN: 2                      |
|                                                                                   | Proceso Gestión del Talento Humano | FECHA DE APROBACION: 31/01/2025 |
|                                                                                   |                                    | Página: 15 de 17                |

- 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)
  - Trámites de cuentas de cobro, presupuestales y de Tesorería (Profesionales Atenea)
- **Etapas 3- Gestión del Conocimiento:** Mediante el capital humano que conforma la Agencia, y acorde con la misionalidad de las dependencias, se adelantarán capacitaciones en normatividad, 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 dependencias.
  - **Etapas 4 - 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.

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.

## 5.2 PRESUPUESTO

El Plan Institucional de Capacitación, se ejecutará con los recursos previstos en el presupuesto de funcionamiento conforme el Anexo Técnico del contrato suscrito con la caja de compensación.

## 5.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Gerencia de Gestión Corporativa realizará seguimiento trimestral a las actividades reportadas con el fin de garantizar su cumplimiento durante la vigencia 2025

**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 | CÓDIGO: PL1_TH                  |
|                                                                                   |                                    | VERSIÓN: 2                      |
|                                                                                   | Proceso Gestión del Talento Humano | FECHA DE APROBACION: 31/01/2025 |
|                                                                                   |                                    | Página: 16 de 17                |

### 5.3.1 INDICADORES

| NOMBRE DEL INDICADOR                             | FORMULA                                                                                                      | PERIODICIDAD | META |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|
| Ejecución del Plan Institucional de Capacitación | Actividades ejecutadas en el plan de capacitación / Actividades programadas en el plan de capacitación) *100 | Trimestral   | 90%  |

## 6. ANEXOS

Anexo #1 - Resultados Encuesta multipropósito 2024.

## 7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.  
Oferta Distrital de Capacitación DASCD 2025.

## 8. RELACIÓN DE FORMATOS:

| CODIGO    | NOMBRE DEL FORMATO               |
|-----------|----------------------------------|
| F1_PL1_TH | Malla Curricular de Capacitación |
| F6_P1_DE  | Formato de lista de asistencia   |

**9. CONTROL DE CAMBIOS:** El presente plan es la cuarta 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 “Construyendo en Cocreación”, la tercera fue aprobada el 26 de enero del 2024 en el marco del Comité de Gestión y Desempeño denominada “Desarrollándonos Integralmente”.

| Fecha      | Versión   | Descripción del Cambio                                                                                                                                                                      |
|------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 26/01/2024 | PL1_TH V1 | Acorde con lo establecido en el plan nacional de capacitación, se actualiza el presente a fin de alinear los ejes establecidos en el documento de referencia y de obligatoria articulación. |

**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 | CÓDIGO: PL1_TH                  |
|                                                                                   |                                    | VERSIÓN: 2                      |
|                                                                                   | Proceso Gestión del Talento Humano | FECHA DE APROBACION: 31/01/2025 |
|                                                                                   |                                    | Página: 17 de 17                |

| VALIDACIÓN | NOMBRE                                                                                                                      | CARGO                                                                                                                                                                                                                                      | FECHA      |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Elaboró    | Ana María Cardona García                                                                                                    | Profesional Especializado de la Subgerencia de Gestión Administrativa                                                                                                                                                                      | 31/01/2025 |
| Revisó     | Arleth Fonseca Moreno<br>Luisa Fernanda Puerta<br>Camilo Cardozo Cruz<br>Diana Blanco Garzón<br>Comisión de Personal Atenea | Profesional Contratista de la Subgerencia de Gestión Administrativa<br>Profesional Contratista de la Gerencia de Gestión Corporativa<br>Subgerente de Gestión Administrativa<br>Gerente Gestión Corporativa<br>Comisión de Personal Atenea | 31/01/2025 |
| Aprobó     | Comité Institucional Gestión y Desempeño                                                                                    | Comité Institucional Gestión y Desempeño                                                                                                                                                                                                   | 31/01/2025 |

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

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