AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA - ATENEA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC - 2026

"Optimizando nuestras competencias con la IA"

PÚBLICA

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.
Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

TABLA DE CONTENIDO:

El presente documento contiene los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación - PIC- de la Agencia Atenea, conforme lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y la ficha técnica de identificación de necesidades construida con servidores y contratistas de la entidad.

Introducción 3

1. Objetivos 4
2. Alcance 4
3. Definiciones 4
4. Normatividad 6
5. Desarrollo del Plan 7
6. Cronograma 15
7. Presupuesto 15
8. Indicadores, Seguimiento y Evaluación 15
9. Anexos 16
10. Documentos de Referencia 16
11. Control de Cambios y Validación 16

PÚBLICA

INTRODUCCIÓN:

La Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea, tiene como misión promover el acceso, permanencia y culminación exitosa en la educación superior, así como impulsar la ciencia, la tecnología y la innovación en el Distrito Capital, contribuyendo al desarrollo social y económico de la ciudad. Cumplir con esta misionalidad exige fortalecer las competencias del talento humano que integra la Agencia, garantizando que cuente con las herramientas y conocimientos necesarios para responder a los retos actuales y futuros.

En este contexto, el **Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026** se convierte en un instrumento estratégico para optimizar las capacidades del personal, alineando la formación con los objetivos institucionales y los lineamientos del **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030**.

Bajo el lema *"Optimizando nuestras competencias con la IA"*, este plan incorpora estrategias de gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias en transformación digital e inteligencia artificial-IA, con el propósito de pasar del aprendizaje individual al colectivo y organizacional, mejorar la eficiencia operativa y propender por una prestación de servicios centrada en la ciudadanía. El dominio y uso de la inteligencia artificial es un componente fundamental en los procesos de formación, capacitación, inducción y reinducción. Así mismo, se prioriza el desarrollo de capacidades para el liderazgo efectivo buscando impactar en el desempeño institucional.

La implementación de este PIC impulsará una cultura de gestión del conocimiento y transformación digital, donde la tecnología será un aliado estratégico para el cumplimiento de la misión institucional y la generación de valor público.

1. OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer las competencias técnicas y transversales del talento humano de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea, mediante la implementación de las estrategias de gestión del conocimiento que lleven al aprendizaje individual, colectivo y organizacional, integrando el fortalecimiento de competencias en inteligencia artificial para optimizar la gestión institucional, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional y a la prestación de un servicio público más eficiente, innovador y centrado en la ciudadanía.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la alineación del plan de capacitación con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y el Plan Distrital de Capacitación DASCD.
- Fortalecer las competencias del talento humano de la Agencia Atenea en el uso de herramientas digitales y de inteligencia artificial.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

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

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

PÚBLICA

- Promover espacios para consolidar una cultura organizacional abierta colaborativa y basada en el aprendizaje donde el conocimiento se comparta y se utilice para mejorar la gestión pública.
- Promover la transformación cultural y la cibercultura en la entidad.

2. ALCANCE:

Este plan aplica al fortalecimiento de las competencias del talento humano de la Agencia Distrital Atenea durante la vigencia 2026, abarcando actividades de formación, capacitación, entrenamiento e inducción. En relación con los contratistas, se incluirán en las actividades de capacitación en temas transversales de interés que incidan en el desempeño institucional.

3. DEFINICIONES:

- **Inteligencia Artificial (IA):** conjunto de tecnologías que permiten a las máquinas realizar tareas que requieren inteligencia humana.
- **Automatización:** uso de tecnología para realizar procesos sin intervención manual.
- **Micro learning:** estrategia de aprendizaje basada en contenidos cortos y específicos.
- **Cibercultura:** cultura emergente derivada del uso intensivo de tecnologías digitales.
- **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.

PÚBLICA

- **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 estos mediante la práctica.

- **Formación:** Corresponde al proceso educativo de enseñanza y aprendizaje de conceptos básicos y fundamentales.

- **Principio de Complementariedad:** este principio hace referencia al proceso de consulta a adelantar con la población objeto y partes interesadas, con el propósito de orientar los planes de capacitación para la consecución de los objetivos institucionales.

- **Principio de Continuidad:** 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:** 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:** 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:** 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:** 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:** este principio hace referencia a que los planes de capacitación deben dar respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación.

PÚBLICA

- **Principio de Participación:** 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:** 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:** este principio hace referencia a que los planes de capacitación deben dar respuesta al interés y necesidades de la Entidad.

4. NORMATIVIDAD ASOCIADA:

- **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 1952 de 2019:** Por la cual se expide el Código General Disciplinario. Artículo 37, Numeral 3; Artículo 38, Numeral 42.

- **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 Ley 1567 de 1998:** "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".

- **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."

PÚBLICA

- **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."

- **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."

- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.** Lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público

- **Guía para la Formulación Ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2023-2030.** Estructurar la oferta de capacitación y formación de las entidades públicas.

- **Circular Externa N 24 de noviembre de 2025.** Lineamientos planeación estratégica de 2025 del Departamento Administrativo del Servicio Civil.

5. DESARROLLO:

El desarrollo del PIC 2026 se estructura en torno a los ejes del Plan Nacional de Desarrollo, priorizando el Eje 4 (Transformación cultural y cibercultura) y el Eje 6 (Habilidades y competencias).

La ejecución del PIC se desarrolla a través de la red de formadores internos, las alianzas estratégicas con otras entidades y la oferta de líneas de formación del Aula del Saber Distrital disponibles en la plataforma educativa del DASC, SENATIC, entre otras. Se implementan metodologías como micro learning, simuladores con IA, entornos inmersivos (VR/AR) y plataformas adaptativas.

A continuación, se registran las etapas y los resultados obtenidos en su implementación, mediante las cuales fue construido el presente plan:

5.1. Etapa Diagnóstica.

Adelantada en el último cuatrimestre de la vigencia 2025, se realizó teniendo en cuenta los siguientes pasos:

5.1.1. Paso 1: Análisis de la malla curricular de capacitación Atenea 2025.

La revisión y análisis de la malla curricular de capacitación de la vigencia 2025 resulta fundamental como insumo para el diagnóstico de necesidades del plan 2026, ya que permite identificar brechas entre las competencias desarrolladas y las que realmente requiere la entidad para afrontar sus retos

PÚBLICA

estratégicos. Este ejercicio facilita evaluar la pertinencia, cobertura y coherencia de las acciones formativas ejecutadas, reconocer aprendizajes no abordados o insuficientes y detectar tendencias o cambios en el contexto institucional que exigen nuevas capacidades. De esta manera, la actualización del diagnóstico se basa en evidencia y asegura que el plan de capacitación 2026 responda de forma precisa, articulada y efectiva a las necesidades reales del talento humano y a las prioridades organizacionales. Este análisis se adelantó por semestres y de la que se reflejan los siguientes resultados:

a. SEMESTRE 1: Durante el primer semestre de 2025, se registraron **17 capacitaciones** en total (10 en la estrategia de Formador de Formadores y 7 en la pestaña Alianzas). De esas 17 actividades, **15 fueron virtuales**, **1 fue presencial** y **1 fue de modalidad mixta (presencial + virtual)**.

- **Cálculo y promedio de cobertura por asistencia**

  Promedio de cobertura (16 eventos): **62.9%** de cobertura promedio.
  En consecuencia, en promedio las capacitaciones alcanzaron aproximadamente el **63%** de la población convocada, con variación importante entre eventos (desde 41% hasta 100%).

- **Modalidad y asistencia (observaciones clave)**

  - ✓ Virtual: 15 eventos. Entre los virtuales hay variaciones notorias en cobertura: algunos muy exitosos (0.86, 0.96) y otros con asistencia moderada-baja (0.40–0.53; 0.41).
  - ✓ Presencial: 1 evento (Pasantías / Empleabilidad Pasantes) con **100% de cobertura** (8/8).
  - ✓ Mixto: 1 evento (Capacitación en Inteligencia Artificial por INALDE) con **78%** de cobertura; la combinación de sesiones presenciales y virtuales no garantizó asistencia plena a todas las sesiones.

Conclusión: las modalidades virtuales fueron mayoritarias y pudieron alcanzar alta cobertura cuando el tema era de interés práctico y/o la convocatoria masiva (ej.: Reto GenIA), pero hubo eventos virtuales con cobertura baja que sugieren barreras de conexión, agenda o relevancia percibida.

- **Capacitaciones más exitosas (criterios: cobertura alta + evaluación/satisfacción)**

La evaluación de las capacitaciones consideradas más exitosas se orientó a identificar aquellas que alcanzaron una alta cobertura de participantes y, simultáneamente, obtuvieron resultados favorables en los instrumentos de evaluación y satisfacción. Este enfoque permitió reconocer las acciones formativas que no solo lograron un amplio alcance dentro de la entidad, sino que también generaron una percepción positiva respecto a su pertinencia, calidad y utilidad. Al combinar ambos criterios —participación y valoración— fue posible destacar las iniciativas con mayor impacto real, proporcionando una base sólida para priorizar y fortalecer las estrategias de capacitación futuras.

PÚBLICA

Cómo indicador de éxito la combinación de **alta cobertura** y **promedio de satisfacción/evaluación** permitió identificar como exitosas las siguientes capacitaciones:

- **Capacitación Empleabilidad Pasantes (Presencial, 25/06/2025)**

  ✓ Cobertura: **1.00 (100%)**; PROMEDIO satisfacción: **100%**.
  ✓ Observación: alto ajuste entre público objetivo (pasantes), formato presencial y pertinencia práctica → resultado óptimo.

- **Conoce y conecta con la ciudadanía (Virtual, 29/04/2025, Alianzas — Secretaría General)**

  ✓ Cobertura: **0.96 (96%)**; PROMEDIO satisfacción: **100%**.
  ✓ Observación: tema de amplia aplicación y alianza institucional relevante; la convocatoria masiva obtuvo respuesta alta.

- **Reto GenIA - Taller 1: Automatiza con Power Automate y Copilot365 (Virtual, 26/06/2025)**

  ✓ Cobertura: **0.86 (86%)**; PROMEDIO satisfacción: **100%**.
  ✓ Observación: formación práctica en transformación digital con gran convocatoria (172 asistentes), alta pertinencia y excelente satisfacción.

- **Capacitación en Manual de peticiones (Virtual, 27/06/2025)**

  ✓ Cobertura: **0.86 (86%);** PROMEDIO satisfacción: **100%.**
  ✓ Observación: elevada asistencia y satisfacción.

- **Comentarios adicionales sobre éxito:** Varios eventos muestran PROMEDIO de satisfacción muy alto (99–100%) aun cuando su cobertura fue moderada; esto sugiere que, cuando los asistentes participan, la calidad percibida de la capacitación es alta.

- **Riesgos y oportunidades detectadas**

- **Riesgo:** heterogeneidad en cobertura de sesiones virtuales (valores desde 0.40 a 0.96) indica problemas puntuales de convocatoria, conflicto de horarios o limitaciones de conectividad/alerta interna.

- **Oportunidad:** replicar el formato, duración y metodología de los eventos con cobertura y satisfacción altas (ej.: talleres prácticos sobre herramientas digitales; alianzas con entidades externas para temas de interés), y priorizar presencial o mixto cuando la población objetivo es pequeña y de perfil técnico (p. ej. pasantes, supervisores)

PÚBLICA

- **Mejora operativa:** revisar comunicaciones previas a la sesión, calendario y mediciones de disponibilidad; recoger motivos de inasistencia en eventos con baja cobertura para definir acciones de mejora.

Recomendaciones prácticas (prioritarias):

a. Priorizar réplica o escalamiento de las formaciones que combinaron alta cobertura + 100% satisfacción (Reto GenIA; Manual de peticiones; Conoce y conecta).
b. Convertir algunas sesiones con baja cobertura en micro-formaciones asincrónicas (grabaciones + recursos) para aumentar alcance sin sacrificar evaluación de satisfacción.
c. Para públicos reducidos y con alta especificidad (pasantías, supervisores), favorecer formatos presenciales o sesiones mixtas con bloque presencial para asegurar 100% de cumplimiento.
d. Implementar una corta encuesta de motivo de inasistencia (3 preguntas) en los eventos con cobertura
e. Mantener y formalizar alianzas externas exitosas (Secretaría General, INALDE, Caja de Compensación Familiar Compensar) que han aportado calidad pedagógica y legitimidad.

5.1.2 Paso 2: Análisis de la Encuesta de Necesidades

Revisión e implementación de los ítems de la encuesta establecida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD- para las entidades distritales y que se encuentra en el siguiente link **https://encuestas.serviciocivil.gov.co/index.php/556284**.

A continuación, se presenta un análisis detallado del instrumento, acompañado de acciones concretas para responder a las necesidades detectadas:

a. Caracterización Demográfica y Laboral

Descripción y Análisis: La participación en la encuesta muestra una concentración significativa en la Gerencia de Educación Posmedia, con 17 respuestas, seguida por la Subgerencia de Gestión Administrativa con 8 respuestas. Otras dependencias como la Oficina de Control Interno de Gestión o la Gerencia de Estrategia tuvieron nula participación. Esto revela un sesgo en la muestra que podría inclinar las necesidades detectadas hacia temas misionales educativos, dejando invisibilizadas las necesidades técnicas de las dependencias soporte estratégico y control.

Recomendación: Promover la participación de las dependencias en el registro del perfil sociodemográfico en el primer trimestre 2026.

b. Tipo de Vinculación

Descripción y Análisis: El 81% de la fuerza laboral encuestada corresponde a contratistas, mientras que solo el 19% es personal de planta. Desde la perspectiva del Talento Humano, esto

presenta un desafío en la sostenibilidad del conocimiento. Existe un alto riesgo de fuga de conocimiento al terminar los contratos.

Recomendación: Diseñar cápsulas en temas de interés y estratégicos para la Agencia en los que participen también las contratistas enfocadas en resultados inmediatos. Para el personal de planta, implementar repositorios de gestión del conocimiento donde los contratistas deban documentar lo aprendido para que quede en la Agencia.

c. Evaluación de Competencias Blandas y Comportamentales

Descripción y Análisis: Al analizar las gráficas sobre expresión de ideas, colaboración, compromiso, flexibilidad y empatía, se observa un "Efecto Techo" contundente. El 100% de las respuestas se ubican en los rangos superiores (Medio Alto y Alto). Por ende, se puede inferir que existe una autopercepción muy elevada que puede no corresponder con la realidad operativa. Es poco probable que en un equipo de trabajo no existan brechas en comunicación o gestión del cambio. Esta autoevaluación tan positiva puede enmascarar conflictos latentes o resistencia pasiva.

Recomendación: Implementar talleres de "Liderazgo " y "Comunicación Asertiva " basados en manejo de conflictos reales. Considerar una encuesta de servicio para contrastar esta autopercepción.

d. Competencias Técnicas y Digitales

Descripción y Análisis: Aunque la autopercepción del dominio técnico es alta (mayoría en rangos 4 y 5), las respuestas abiertas revelan brechas específicas y críticas. Se mencionan necesidades puntuales en*: Metodologías Ágiles, Modelación Financiera, Analítica de Datos y Contratación Estatal*. Esto indica que, aunque los colaboradores se sienten competentes en su día a día, reconocen la necesidad de especialización para elevar el nivel de su entregable.

Recomendación: Fortalecer la ruta de gestión del conocimiento, y la ruta de Gestión Pública que incluya actualización normativa en Contratación Estatal.

e. Herramientas Digitales e Inteligencia Artificial (IA)

Descripción y Análisis: El uso de herramientas digitales básicas es alto. Sin embargo, la adopción de Inteligencia Artificial muestra una dispersión interesante: el 43% la usa frecuentemente, pero hay segmentos significativos que la usan "A veces" (24%) o "Rara vez" (17%). Existe una base de usuarios avanzados (16% "Siempre"), pero no es una competencia homogénea.

Recomendación: Implementar un programa de "Alfabetización en IA para el Sector Público", orientado en cómo aplicar la IA para: redacción de documentos jurídicos, análisis de datos en Excel y automatización de correos.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

f. Necesidad de Fortalecimiento

Descripción y Análisis: Hay un reconocimiento explícito y unánime (100% en rangos altos) respecto a la necesidad de fortalecer conocimientos para mejorar el desempeño actual. Esto es muy positivo, ya que denota una fuerza laboral con apertura al aprendizaje, contrarrestando el riesgo de complacencia observado en las habilidades blandas.

Recomendación: Capitalizar esta disposición lanzando el PIC 2026 con una campaña de comunicación interna que celebre el aprendizaje continuo como valor corporativo ("Atenea Aprende").

g. Priorización Temática y Modalidades

Descripción y Análisis: Los encuestados indicaron como temas de interés para capacitación en el 2026 los siguientes:

- Transformación Digital y Cibercultura: 33 votos (Demanda crítica).
- Habilidades para el Servicio Público: 24 votos.
- Probidad y Ética: 12 votos.
- Temas como "Paz Total" o "Ambiente", aunque importantes políticamente, tienen baja demanda interna (3 y 4 votos).

Recomendación: La malla curricular de capacitación 2026 debe ir orientada a Transformación Digital. Los temas de menor demanda (Paz, Ambiente) deben manejarse mediante webinars cortos o cápsulas informativas, no cursos extensos, para optimizar convocatoria y asistencia.

h. Modalidad de Formación

Descripción y Análisis: Existe una clara preferencia por la virtualidad, sumando la modalidad Sincrónica (aproximadamente 30%) y Asincrónica (aproximadamente 24%), superando ampliamente a la presencialidad. Esto es coherente con los obstáculos mencionados en la pregunta 20, donde el "Cruce de agenda" y el "Tiempo" son las mayores barreras.

Recomendación: Adoptar un modelo Híbrido – Digital, cursos teóricos: 100% asincrónicos (Moodle/LMS) para que los colaboradores puedan adelantarlos a su ritmo, talleres prácticos: Sesiones virtuales sincrónicas cortas (máximo 1.5 horas).

5.1.3 Paso 3: Mesa de trabajo con los líderes de los procesos transversales: Gestión de Control Interno, Direccionamiento Estratégico, Gestión Documental y Archivo, Gestión del Talento Humano, Gestión de Servicios a la Ciudadanía; con el fin de establecer la importancia de transmitir los conocimientos propios del proceso al interior de la entidad y la metodología para hacerlo.

En reunión con los líderes de los procesos transversales de la entidad, se identificó el enfoque que debe tener la malla curricular de capacitación 2026 por ítem así:

Competencias Funcionales para fortalecer desde capacitación en cada proceso transversal:

- **Integridad:** Articular con el Plan de Transparencia y Ética Pública con participación de los gestores de integridad, la apropiación de los valores de la entidad, así como la prevención y mitigación de riesgos de corrupción como “embajadores de la ética”.

- **Control Disciplinario:** Fortalecer el entendimiento de la cultura de la legalidad y promover la participación en el curso de norma activa.

- **Psicosocial:** fortalecer la comunicación laboral para cuidar los vínculos institucionales mediante laboratorios de inmersión.

- **Teletrabajo:** qué es el teletrabajo, cuáles son las condiciones para los teletrabajadores, beneficios del teletrabajo y seguimiento.

- **Innovación:** Qué es la innovación y metodologías para innovar en los espacios laborales.

5.2. Estructura del PIC 2026

La base de la estructura del PIC Atenea 2026, se estructura mediante la denominada “malla curricular de capacitación” en la que, las dependencias, acorde con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Capacitación y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, definen las temáticas y metodología de capacitación que implementarán como parte del autoliderazgo en la gestión del conocimiento institucional.

5.2.1. Estrategias Plan Institucional de Capacitación

Con el propósito de facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la Agencia, se continuará con la implementación de las siguientes estrategias que se vienen incorporando desde la vigencia 2025:

- **Implementar la ruta ATENEA** a través de la experiencia Metro del conocimiento creada para comprender desde la experiencia lo que hacen sus dependencias, los programas misionales y mejorar interacción entre los equipos.

- **Estructurar una red de mentores/formadores** por medio de la realización de un inventario para conocer talentos, experticia y experiencia de los colaboradores.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

- **Escuela ATENEA:** avanzar en contenidos y reconocer la experiencia, promover el aprendizaje y fortalecer conocimientos y habilidades de las personas que prestan sus servicios a la Agencia, a través de la implementación de iniciativas de gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias en transformación digital con las siguientes acciones:

  i) Realizar enlace con la plataforma de Academia ATENEA para promover acceso de las ofertas académicas disponibles a los colaboradores.
  ii) Trabajar con los formadores internos el desarrollo de contenidos acorde a la malla curricular del PIC.
  iii) Trabajar con la Subgerencia TIC en el desarrollo de la plataforma tecnológica de la Escuela Corporativa.

- **Estrategia de liderazgo:** desarrollar actividades para fortalecer competencias de liderazgo en directivos y líderes de proceso, priorizando habilidades como pensamiento sistémico, visión estratégica, gestión del cambio y trabajo colaborativo.

5.2.2 Malla Curricular de Capacitación Detallada por Ejes

La malla curricular de capacitación se ha diseñado en alineación con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y el lema institucional *'Optimizando nuestras competencias con la IA*'. Con el fin de priorizar los temas de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios: i) temas relacionados con los seis ejes estratégicos planteados por la Función Pública, ii) temas de mayor pertinencia técnica para la Agencia (inteligencia artificial, competencias digitales, innovación, analítica de datos) y iii) temas que tengan mayor demanda acorde con el análisis de resultados de lo ejecutado en el 2025; incorporando tecnologías emergentes y enfoques inclusivos, a partir de lo siguiente:

5.2.2.1 Ejes del Plan

Eje 1: Paz Total: se centra en la construcción de entornos seguros y armónicos, promoviendo la resolución pacífica de conflictos y el fortalecimiento del diálogo como herramienta fundamental para la convivencia. Este eje busca desarrollar competencias en mediación, comunicación asertiva y gestión emocional, con el propósito de reducir tensiones y fomentar relaciones basadas en el respeto y la cooperación. A través de actividades formativas y prácticas, se pretende consolidar una cultura de paz que impacte positivamente tanto en el ámbito laboral como en la comunidad. Las temáticas para abordar son:

- Gestión de conflictos y negociación
- Derechos Humanos y construcción de paz
- Inclusión y diversidad en la gestión pública

Eje 2: Territorio: está orientado a fortalecer el sentido de pertenencia y la comprensión integral del espacio en el que se desarrollan nuestras actividades. Este eje promueve el conocimiento del contexto

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

social, cultural y ambiental, así como la importancia de la sostenibilidad y la protección del entorno. A través de estrategias formativas, se busca que los participantes reconozcan el territorio como un elemento clave para la identidad y el desarrollo, fomentando prácticas responsables y colaborativas que contribuyan al bienestar colectivo y a la preservación de los recursos. Las temáticas para abordar son:

- Gestión ambiental y desarrollo sostenible
- Planificación territorial con herramientas digitales
- Análisis geoespacial con IA

Eje 3: Mujeres e Inclusión: busca promover la equidad de género y la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos, garantizando espacios seguros, respetuosos y libres de discriminación. Este eje fomenta la sensibilización sobre la diversidad y la inclusión, impulsando prácticas que reconozcan y valoren las diferencias como fortalezas para el desarrollo colectivo. A través de estrategias formativas, se pretende fortalecer competencias para la igualdad, la prevención de violencias y la construcción de entornos laborales y comunitarios más justos y representativos. Las temáticas para abordar son:

- Políticas de género y equidad
- Liderazgo femenino en entornos digitales
- Prevención de violencias basadas en género
- Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros

Eje 4: Transformación cultural y cibercultura: está enfocado en impulsar cambios positivos en las prácticas, valores y comportamientos que definen nuestra cultura organizacional, integrando además el uso responsable y consciente de las tecnologías digitales. Este eje promueve la adaptación a entornos virtuales, la alfabetización digital y la construcción de una cultura que combine tradición e innovación, fomentando la colaboración, la creatividad y la seguridad en el mundo digital. A través de estrategias formativas, se busca fortalecer competencias que permitan enfrentar los retos de la era tecnológica sin perder la identidad cultural, generando espacios inclusivos y resilientes. Las temáticas para abordar desde este eje son:

- Cultura digital y alfabetización tecnológica
- Uso responsable de redes sociales
- Simuladores y entornos inmersivos para la capacitación

Eje 5: Probidad y Ética: está orientado a fortalecer los principios y valores que guían la conducta personal y profesional, promoviendo la transparencia, la responsabilidad y el respeto en todas las acciones. Este eje busca consolidar una cultura organizacional basada en la integridad, donde las decisiones y prácticas se alineen con normas éticas y legales. A través de espacios formativos, se pretende generar conciencia sobre la importancia de actuar con honestidad y compromiso, contribuyendo a la construcción de entornos confiables y sostenibles. Las temáticas para abordar desde este eje son:

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

- Ética digital y protección de datos
- Transparencia y gobierno abierto
- Integridad en la gestión pública

Eje 6: Habilidades y Competencias: está diseñado para potenciar las capacidades técnicas, cognitivas y socioemocionales que permitan a los participantes enfrentar los retos actuales y futuros con eficacia. Este eje promueve el desarrollo integral mediante la adquisición de conocimientos, destrezas y actitudes orientadas al trabajo colaborativo, la innovación y la mejora continua. A través de estrategias formativas prácticas y teóricas, se busca fortalecer competencias clave que contribuyan al crecimiento personal y profesional, asegurando un desempeño óptimo en entornos dinámicos y cambiantes. Las temáticas para abordar desde este eje son:

- IA aplicada a la gestión pública
- Análisis de datos con IA
- Herramientas ofimáticas avanzadas
- Inglés básico modalidad virtual

5.2.3. Inducción a la Agencia Atenea

La inducción en la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología –Atenea, se adelanta mediante la aplicación de la estrategia denominada Acogida con Propósito, cuyo objetivo se orienta en facilitar la integración efectiva de los nuevos servidores a la entidad, brindándoles una experiencia completa de bienvenida tanto institucional como en su puesto de trabajo. A través de la Inducción Institucional, compuesta por cinco módulos —*Historia de la Agencia, Misión y Visión Atenea, Objetivos estratégicos del tablero de control, Servicio público distrital y Sistema de Gestión Atenea (MIPG) junto con el código de integridad*— se busca fortalecer el conocimiento sobre la entidad y su marco estratégico. Complementariamente, la asignación de un tutor garantiza el acompañamiento personalizado en el proceso de empalme, promoviendo el aprendizaje del día a día y la cultura organizacional, con el fin de generar sentido de pertenencia y asegurar una adaptación exitosa.

5.2.4. Reinducción:

La reinducción de servidores antiguos en la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología –Atenea-, se realiza cada dos años con el objetivo de reorientar y fortalecer a los servidores públicos frente a los cambios normativos, estratégicos y organizacionales, garantizando su continua integración a la cultura institucional y al servicio público, tal como lo establece el Departamento Administrativo de la Función Pública. Esta estrategia, que debe ofrecerse por lo menos cada dos años o ante modificaciones relevantes, incorpora temas clave: actualizaciones sobre la misión institucional y funciones de las dependencias; modificaciones del marco normativo, incluyendo inhabilidades, incompatibilidades y moral administrativa; nuevos lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG);, seguridad digital, planeación estratégica y gestión documental; gestión de recursos humanos y novedades de la administración pública; así como medidas para la prevención de la corrupción. De esta manera, Atenea promueve el fortalecimiento ético, técnico y organizacional

PÚBLICA

de su talento humano, asegurando un desempeño alineado con los valores institucionales y con los estándares exigidos por la Función Pública.

5.2.5. Cronograma de actividades

El cronograma se encuentra organizado por periodos, iniciando en enero y finalizando en diciembre de 2026, con actividades de diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación. En consecuencia, se presenta el cronograma propuesto para la vigencia 2026:

Tabla 1. Detalle de actividades 2026

Actividad	Periodo	Responsable
Diagnóstico de necesidades	Octubre 2025-diciembre 2025	Talento Humano
Diseño de malla curricular de capacitación	Enero – febrero 2026	Talento Humano
Implementación de cursos Formador y/o Alianzas	Marzo-septiembre 2026	Formadores dependencias
Introducción a la Innovación	Abril - Mayo	Gerencia de Estrategia
Metodologías de Innovación	Junio-Julio	Gerencia de Estrategia
Estrategia de Liderazgo	Abril - Octubre	Talento Humano
Transformación Digital	Agosto	Dirección General
Implementación de cursos IA	Mayo - Octubre	Talento Humano / Aliados
Evaluación y cierre	Noviembre - Diciembre	Talento Humano

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se detallan los pilares a partir de los cuales se llevarán a cabo las actividades del Plan Institucional de Capacitación PIC de la Agencia:

- **Pilar de Innovación Digital (Prioridad Alta):** Fortalecer el uso de herramientas de IA y Analítica de Datos para la Gestión Pública, con el fin de nivelar al 100% de la planta en uso de Copilot/Gemini para productividad.

- **Pilar de Excelencia Técnica (Sectorial):** Seminarios de actualización en Contratación Estatal y Metodologías Ágiles de Proyectos.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB https://agenciaatenea.gov.co/

- **Pilar de Cultura y Liderazgo (Transversal):** Taller de Liderazgo Adaptativo y Ética de lo Público, con el fin, de pasar de la autopercepción positiva a la competencia demostrada en escenarios complejos.

5.2.6. Presupuesto

El presupuesto estimado para la implementación del PIC 2026 será de acuerdo con la disponibilidad de recursos asignados por la Agencia Atenea, priorizando la inversión en tecnologías de IA y formación especializada. Los ítems considerados dentro del mismo son:

Tabla 2. Líneas para presupuesto PIC 2026

Concepto	Recurso
Diseño y desarrollo de contenidos	Propiedad intelectual servidores y/o contratistas de la Agencia
Licencias de plataformas IA	Plataforma Academia Atenea
Capacitación y talleres	Presupuesto destinado en rubro de formación en contrato de apoyo a la gestión
Evaluación y seguimiento	Reporte de servidores en malla curricular de capacitación

Fuente: Elaboración propia

5.2.7. Seguimiento y Evaluación

Se realizarán evaluaciones periódicas del avance del PIC, mediante informes trimestrales y encuestas de satisfacción. Se aplicarán los siguientes indicadores:

5.2.6.1 Indicadores

Tabla 3. Indicadores PIC 2026

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%

Fuente: Elaboración propia

6. ANEXOS:

No aplica

PÚBLICA

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.
Oferta Distrital de Capacitación DASCD 2026.

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 quinta 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"* y la cuarta, fue aprobada el 31 de enero de 2025 en el mismo Comité denominada "*Atenea Florece con Innovación".*

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
29/01/2026	PL1_TH V3	En el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la sesión No. 29 del 27 de febrero de 2026, se aprobó el cambio del nombre del Proceso de Gestión del Talento Humano a Gestión Estratégica del Talento Humano y en este sentido, es necesario realizar el ajuste de esta información en todos los tipos documentales de este proceso. Esta actualización no amerita cambio de versión.
31/01/2025	PL1_TH V2	Se actualiza el plan acorde con las necesidades establecidas para la vigencia 2026, haciendo énfasis, en el uso de la IA como principal aliada en los procesos formativos de la Agencia.
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.

PÚBLICA

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Ana María Cardona García	Profesional Especializado de la Subgerencia de Gestión Administrativa Ana María Cardona García Firmado digitalmente por Ana María Cardona García	29/01/2026
Revisó	Arleth Fonseca Moreno Ingrid Marcela Barrera Luisa Fernanda Puerta Diana Blanco Garzón Comisión de Personal Atenea	Profesional Contratista de la Subgerencia de Gestión Administrativa Arleth Fonseca Firmado digitalmente por Arleth Fonseca Profesional Contratista de la Gerencia de Gestión Corporativa Ingrid Marcela Barrera Correa Firmado digitalmente por Ingrid Marcela Barrera Correa Profesional Contratista de la Gerencia de Gestión Corporativa Luisa Fernanda Puerta Firmado digitalmente por Luisa Fernanda Puerta Gerente Gestión Corporativa Firmado digitalmente por BLANCO GARZON DIANA CONSUELO Comisión de Personal Atenea	29/01/2026
Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	29/01/2026

CARDOZO CRUZ CAMILO Firmado digitalmente por CARDOZO CRUZ CAMILO

Camilo Cardozo Cruz- Subgerente de Gestión Administrativa

NOMBRE Y FIRMA DEL LÍDER DE PROCESO

PÚBLICA