

Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	31 de 01 de 2020	El documento se actualiza, ajusta y adapta en el formato establecido por la OAP, se incluye el propósito, responsable, glosario, siglas y estructura del plan. El documento será aprobado mediante sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD para la vigencia de 2020.
02	26 de noviembre de 2020	Se realizó la actualización y modificación al plan de acción y metodologías. En el Capítulo 3. Estructura de medición se definieron 3 grandes metas asociadas.
03	29 de enero de 2021	Se realiza el ajuste general del Plan, adaptando la información a las necesidades requeridas según la presente vigencia, se modifican los capítulos de información general, contenido de la estructura del plan, la estructura de medición, se actualiza la información relacionada con la normatividad vigente y con los datos citados en el presente documento.
04	31 de enero de 2022	Se realiza el ajuste general del plan, se actualizó la información relacionada al plan de acción de la vigencia y se tuvo en cuenta la normatividad vigente, se modifican los capítulos de información general, contenido de la estructura del plan y la estructura de medición
05	27 de enero de 2023	Se actualiza el documento de acuerdo con los resultados de la aplicación de la metodología para identificación de necesidades de aprendizaje institucional en la vigencia.
06	17 de julio de 2023	Se incluyó en el numeral 2.9 del Plan de Acción dos (2) temáticas asociadas con Gestión del Conocimiento y analítica Institucional, de acuerdo con el resultado de la Mesa de trabajo articulada con el equipo de Gestión del Conocimiento de la Oficina Asesora de Planeación.
07	30 de enero de 2024	Se hace revisión general del documento y se actualiza incluyendo los resultados de la aplicación de la metodología para identificación de necesidades de aprendizaje institucional para la vigencia.

Método de Elaboración	Revisa	Aprueba
El documento fue actualizado y ajustado por el equipo profesional asignado al PIC de la DGTH, contando con el acompañamiento técnico y metodológico de la promotora de mejora del proceso y la Oficina Asesora de Planeación – Analistade proceso. El Plan Institucional de Capacitación surtió trámite de revisión y aprobación por parte de la Comisión de Personal.	Henry David Ortiz Saavedra Director de Gestión del Talento Humano Marcela Jannet Poloche Loaiza Promotora de Mejora Gerencia del Talento Humano Diego Luis Buelvas Ramírez Profesional OAP - Analista del proceso (E)	Carine Pening Gaviria Subsecretaria de Gestión Institucional Líder del Macroproceso El documento fue aprobado en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD del 28 de enero de 2025 y publicado mediante Caso HOLA No. 116135

Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno”

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
08	08 de julio de 2024	Se modificó el responsable del Plan conforme a lo establecido en la Resolución 195 de 2024 “Por medio de la cual se hacen unas delegaciones en la SDG”, modificada por la Resolución 260 del 09 de abril de 2024. Se incluyeron temas en el plan de acción de acuerdo con lo solicitado por algunas dependencias, con el propósito de fortalecer el cumplimiento institucional. También se reestructuró el plan de acción para visibilizar las actividades concretas con el objetivo de facilitar la medición de las metas. Se ajustó la redacción de la formulación de los indicadores para dar mayor claridad a la estructura de la medición para el cálculo de las metas.
09	28 de enero de 2025	Se realizó revisión general del documento y se formuló a la luz de las Políticas y/o Programas de la Administración Distrital “Bogotá Camina Segura”, siguiendo las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos; así como los requerimientos de la Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

1. INFORMACIÓN GENERAL

Objetivo del Plan

El propósito del Plan Institucional de Capacitación es orientar el desarrollo y fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos, por medio de programas de formación y capacitación que generen apropiación y sentido de pertenencia en relación con la cultura organizacional y la gestión del conocimiento de la Secretaría Distrital de Gobierno - SDG.

Responsable

Subsecretario(a) de Gestión Institucional.

Glosario

Aprendizaje Organizacional: es un esquema de la gestión de la capacitación, que responde a las necesidades reales de capacitación de las entidades y en las cuales se tiene en cuenta tanto el aprendizaje individual como el grupal y el organizacional para la generación y aplicación del conocimiento. (Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030).

Capacitación: se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Decreto Ley 1567, 1998, art. 4).

Cognitivismo: teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (Belloch, 2013).

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 (Decreto 815 de 2018 Art. 2.2.4.2).

Conductismo: es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993).

Constructivismo: teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (Ertmer y Newby, 1993).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Diseño Instruccional (ID): es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (Belloch, 2013).

Educación: es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes (artículo 1 de la Ley 115 de 1994).

Educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994).

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Se reconoce como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. Hace parte integral del servicio público educativo y no podrá ser discriminada (artículo 2 de la Ley 1064 de 2006).

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. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Formación: en la educación, es el cúmulo de conocimientos que una persona va adquiriendo a lo largo de sus estudios y su vida.

Gestión del conocimiento: es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afecten al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

Planes de capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Artículo 2.2.9.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015) (Artículo 36 de la Ley 909 de 2004).

Servidor público: toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Sistema Nacional de Capacitación: de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998).

Valor público: es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312.

Trabajo inteligente: es un proceso de innovación pública basado en un enfoque organizacional del ámbito laboral que busca mejorar la eficiencia y la eficacia en la producción de resultados a través de la combinación de flexibilidad, autonomía y colaboración, en paralelo con el mejoramiento de las herramientas tecnológicas, el equilibrio entre la vida personal y laboral y los ambientes de trabajo de los colaboradores y una gestión basada en resultados.

Siglas

DGTH: Dirección de Gestión del Talento Humano.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

PIC: Plan Institucional de Capacitaciones.

SDG: Secretaría Distrital de Gobierno.

SGI: Subsecretaría de Gestión Institucional.

SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje.

ESAP: Escuela Superior de Administración Pública.

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.

DASCD: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

2. ESTRUCTURA DEL PLAN

2.1. JUSTIFICACIÓN

La Secretaría Distrital de Gobierno SDG es un organismo del Sector Central con autonomía administrativa y financiera que tiene por objeto orientar y liderar la formulación y seguimiento de las políticas encaminadas al fortalecimiento de la gobernabilidad democrática en el ámbito distrital y local, mediante la garantía de los derechos humanos y constitucionales, la convivencia pacífica, el ejercicio de la ciudadanía, la promoción de la paz y la cultura democrática, el uso del espacio público, la promoción de la organización y de la participación ciudadana y la coordinación de las relaciones políticas de la Administración Distrital en sus distintos niveles.

El Plan Institucional de Capacitación, para la vigencia 2025 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los(as) servidores(as) de la Secretaría Distrital de Gobierno, entendiendo que el recurso más importante en cualquier organización son las personas que desarrollan actividades encaminadas a la prestación de los servicios misionales, esto reviste especial importancia en una entidad en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización del servicio de cara a la ciudadanía.

La Dirección de Gestión del Talento Humano realizó el diagnóstico de necesidades en materia de capacitación por medio de la aplicación de una encuesta a través de formulario Forms que se comunicó a todos los servidores públicos de la SDG con el memorando Radicado No. 20244100361273 del 22 de noviembre de 2024 la cual estuvo disponible para su diligenciamiento hasta el 29 de noviembre de 2024.

2.2. OBJETIVOS

2.2.1. Objetivo General

Fortalecer los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias individuales y colectivas de los servidores públicos de la SDG, a través de la gestión de programas de formación.

2.2.2. Objetivos Específicos

- Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de los servidores de la Secretaría Distrital de Gobierno, mediante la oferta de programas de capacitación, interno y externo, en las áreas y temas relevantes para la ciudad y la entidad.
- Fortalecer las competencias laborales, las responsabilidades individuales y las capacidades institucionales para el mejor desempeño laboral y el logro de los resultados y objetivos institucionales.
- Promover el desarrollo integral de los(as) servidores(as) de la Secretaría Distrital de Gobierno y el afianzamiento de los valores éticos institucionales.
- Integrar a los(as) nuevos(as) servidores(as) a la cultura organizacional por medio de los procesos de inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- Impulsar un modelo de fortalecimiento de la cultura institucional, para garantizar a la ciudadanía un servicio con calidad y calidez.
- Establecer un conjunto de actividades encaminadas a la capacitación de los(as) servidores(as) de la entidad en el marco de la Estrategia de Trabajo Inteligente y sus modalidades.

2.3. PRINCIPIOS RECTORES

De conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 la capacitación de los Servidores Públicos atiende los siguientes principios:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizados, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Profesionalización del servicio Público:** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto Ley 1567 de 1998 Artículo 6 literal g, modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019. Literal declarado EXEQUIBLE con Sentencia C-1163 del 2000, Corte Constitucional).

- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

2.4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

2.4.1. Marco conceptual y pedagógico

La base fundamental del Plan Institucional de Capacitación PIC de la Secretaría Distrital de Gobierno, se enmarca en el Modelo La Magia del Servicio, teniendo en cuenta la definición de las unidades funcionales para el área de capacitación.

La base fundamental del Plan Institucional de Capacitación PIC de la Secretaría Distrital de Gobierno, se orienta al fortalecimiento de competencias para mejorar el desempeño en el puesto de trabajo de todos los servidores públicos, y por consiguiente el alcance efectivo de los logros institucionales con cuya aplicación se pueda fortalecer la capacidad de gestión.

El PIC para la vigencia 2025, se formula a la luz de las Políticas y/o Programas de la Administración Distrital “Bogotá Camina Segura”, y particularmente siguiendo las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, cuya riqueza y direccionamiento se encuentra en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

Adicionalmente conforme a los requerimientos de la Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), prevé que los procesos de formación y capacitación deben ser vistos como procesos estratégicos para el desarrollo organizacional y por tanto orientarse a la gestión del conocimiento, manteniendo actualizadas las competencias de los servidores que le son necesarias para el buen desempeño laboral; en este nuevo Plan, se encuentran previstos los siguientes 4 ejes temáticos, los cuales se definen en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 como se indica a continuación:

- **Gestión del Conocimiento y la Innovación:** Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.
- **Creación de Valor Público:** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.
- **Transformación Digital:** La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

- **Probidad y Ética de lo Público:** El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo.

2.5. METODOLOGÍA

La Dirección de Gestión del Talento Humano realizó el diagnóstico de necesidades en materia de capacitación por medio de la aplicación de una encuesta a través de formulario Forms que se comunicó a todos los servidores públicos de la SDG, con el memorando Radicado 20244100361273 del 22 de noviembre de 2024, encuesta que estuvo disponible hasta el 29 de noviembre de 2024.

2.5.1. Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional

Para llevar a cabo la estructuración del Plan Institucional de Capacitación de la SDG se tuvo en cuenta la caracterización de la población, los instrumentos de recolección de datos, e insumos utilizados según se describe:

2.5.1.1. Caracterización de la población

De conformidad con la planta de personal al momento de aplicar la encuesta, la Secretaría Distrital de Gobierno contaba con 827 servidores de carrera administrativa, 57 de libre nombramiento, 179 provisionales, 1 en periodo fijo, y una cantidad dinámica de contratistas distribuidos en el Nivel Central y las 20 Localidades.

2.5.1.2. Instrumento de Recolección de Datos

Para la vigencia 2025 el proceso de formulación del PIC se basó en un 100% en los temas de capacitación propuestos y/o requeridos por los servidores y contratistas de la Secretaría Distrital de Gobierno en cumplimiento de la solicitud de diligenciamiento de la encuesta dispuesta para tal fin por la Dirección de Gestión del Talento Humano.

Estructura de la Encuesta.

- a. Fecha
- b. Nombre completo
- c. Dependencia
- d. Nivel titular: -Directivo, -Asesor, -Profesional, -Técnico, -Asistencial
- e. Tipo de vinculación: -Planta, -Contrato
- f. Desde su rol actual, indique el o los temas de capacitación que considera(n) necesario(s) incluir en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025 y que contribuyan al fortalecimiento de sus competencias laborales.

Tema 1: _____

Tema 2: _____

Tema 3: _____

Tema 4: _____

Tema 5: _____

g. En cuanto a la modalidad de capacitación indique la de su preferencia:

-Virtual.

-Presencial

Enlace de la encuesta:

<https://forms.office.com/r/Xj4ykpLUyc>

2.5.1.3. Insumos Utilizados

Los insumos importantes para revisar y tener en cuenta en la construcción del PIC para el diagnóstico de necesidades fueron:

- Misión (Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad).
- Visión (Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad).
- Objetivos Estratégicos (Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad).
- Sistema de Gestión (Dando cumplimiento al Decreto 1499 de 2017 sobre la implementación del nuevo Sistema de Gestión “MIPG”).
- Otro (Valores definidos para los servidores públicos del Distrito a través del Decreto 118 del 27 de febrero de 2018 expedido por el Alcalde Mayor de Bogotá y mediante el cual se adoptó el Código de Integridad del servicio público).

2.5.2. Análisis de Resultados

Como resultado de la aplicación de la encuesta estructurada por la DGTH para definir los temas de capacitación a ejecutar durante la vigencia 2025, se logró la participación de 514 servidores de diferentes dependencias de la Secretaría Distrital de Gobierno que cumplieron con el objetivo de la actividad diligenciando el formulario y registrando su opinión frente a los temas en materia de capacitación necesarios para ejecutar durante la vigencia 2025.

La información aportada por los 514 servidores y contratistas de las dependencias del nivel central y alcaldías locales fue consolidada y depurada como se detalla a continuación:

Total, de personas que contestaron la encuesta:

Información general sobre respuestas Cerrado



Participación por dependencia:

Total, de servidores y contratistas que diligenciaron la encuesta desde las alcaldías locales

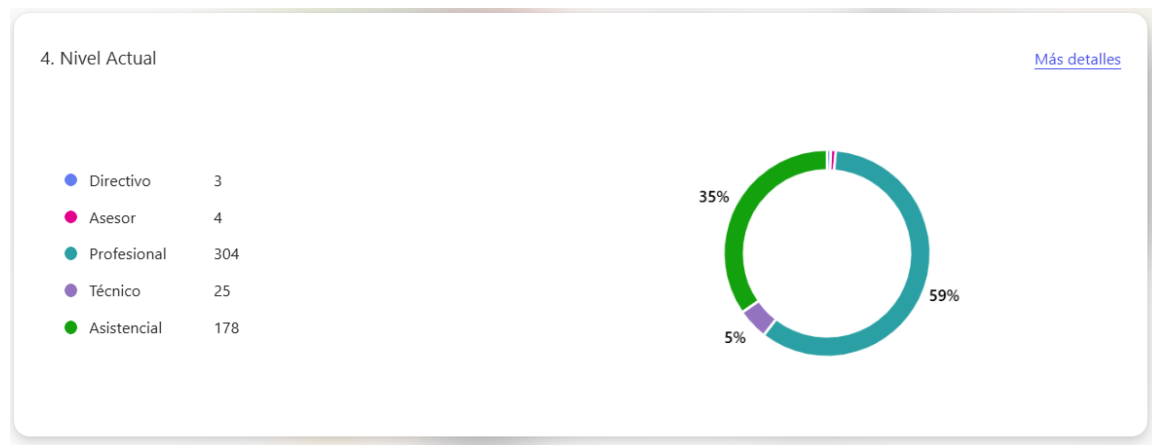
Alcaldía Local de Usaquén	12
Alcaldía Local de Chapinero	21
Alcaldía Local de Santa Fé	19
Alcaldía Local de San Cristóbal	48
Alcaldía Local de Usme	17
Alcaldía Local de Tunjuelito	22
Alcaldía Local de Bosa	50
Alcaldía Local de Kennedy	12
Alcaldía Local de Fontibón	15
Alcaldía Local de Engativá	17
Alcaldía Local de Suba	14
Alcaldía Local de Barrios Unidos	21
Alcaldía Local de Teusaquillo	21
Alcaldía Local de Mártires	10
Alcaldía Local de Antonio Nariño	13
Alcaldía Local de Puente Aranda	23
Alcaldía Local de Candelaria	10
Alcaldía Local de Rafael Uribe Uribe	9
Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	8
Alcaldía Local de Sumapaz	5

Total, de servidores y contratistas que diligenciaron la encuesta desde las dependencias del nivel central.

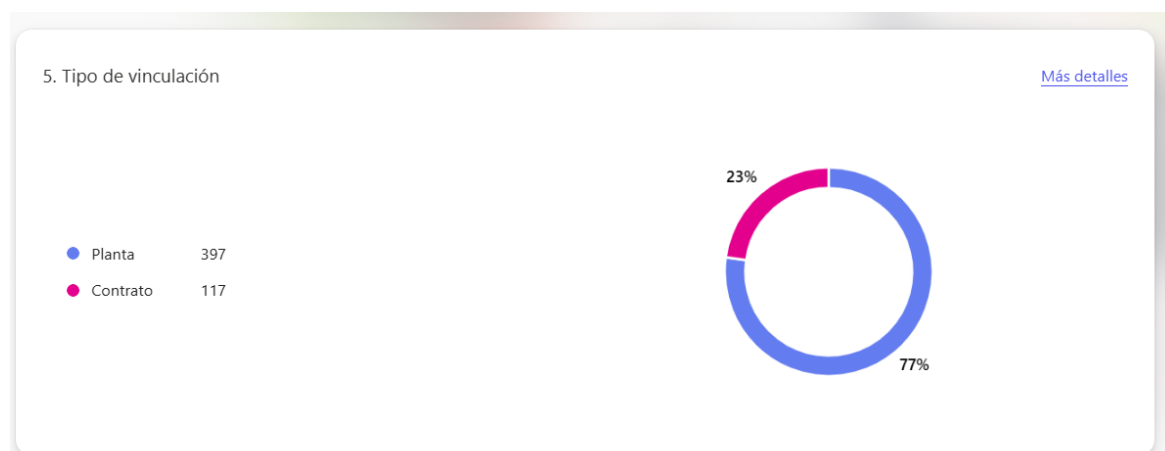
● Despacho Secretario de Gobierno	3
● Oficina Asesora de Comunicaciones	3
● Oficina Asesora de Planeación	8
● Oficina de Control Disciplinario	4
● Oficina de Control Interno	3
● Dirección Jurídica	5
● Dirección de Relaciones Políticas	6
● Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía	20
● Subsecretaría para la Gobernabilidad y la Garantía de Derechos	2
● Dirección de Asuntos Étnicos	1
● Dirección de Derechos Humanos	3
● Dirección de Convivencia y Dialogo Social	7
● Subdirección de Asuntos Indígenas y RROM.	2
● Subdirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenquer...	1
● Subdirección de Asuntos de Libertad Religiosa y de Conciencia	2
● Subsecretaría de Gestión Institucional	8
● Dirección de Gestión del Talento Humano	9
● Dirección Financiera	3
● Dirección de Tecnologías de la Información	4
● Dirección Administrativa	5
● Dirección de Contratación	5
● Subsecretaría de Gestión Local	4
● Dirección para la Gestión Policiva	34
● Dirección para la Gestión del Desarrollo Local	5

De los 514 servidores y contratistas que contestaron la encuesta se presenta el siguiente resumen frente al nivel actual, tipo de vinculación y modalidad de capacitación de preferencia así:

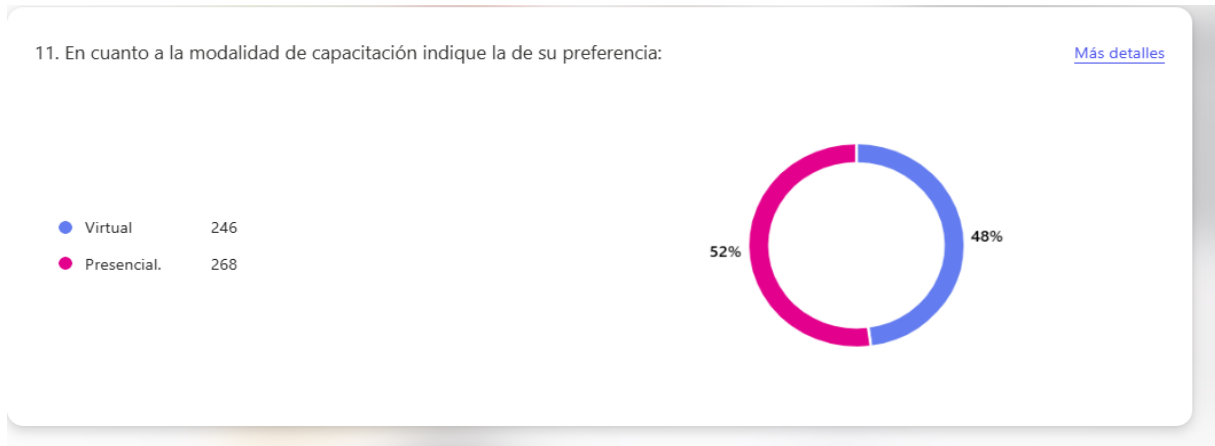
Nivel actual



Tipo de vinculación: en cuanto al tipo de vinculación es preciso aclarar que la encuesta tuvo la posibilidad de participación por parte de contratistas, debido a que esta población participa activamente de las jornadas de capacitación logradas por proceso de autogestión como lo son las capacitaciones realizadas a través de la estrategia de la red de formadores, alianzas estratégicas con otras entidades, estrategias innovadoras (cursos virtuales) y todas aquellas actividades de capacitación que no generan inversión presupuestal para la entidad.

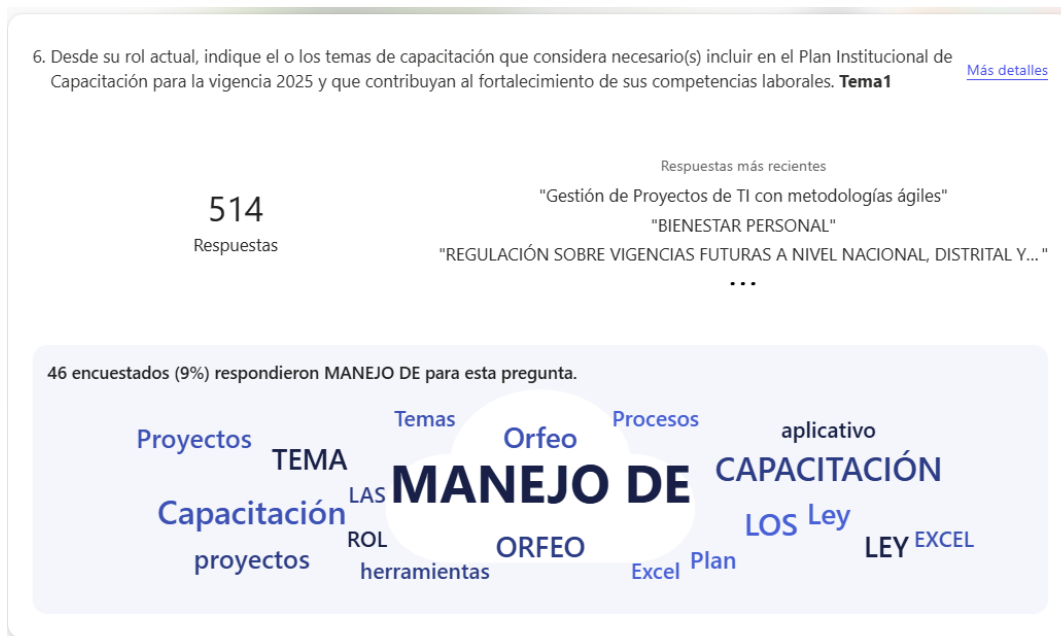


Modalidad de capacitación de preferencia



Teniendo en cuenta que la estructura de la encuesta definida para recolectar la información de los temas de capacitación requeridos por los servidores públicos y contratistas de la Secretaría Distrital de Gobierno fue abierta, se encuentra como resultado un listado amplio de temas como se evidencia a continuación:

Resultados de la pregunta No. 1:



Resultados de la pregunta No 2:

7. Desde su rol actual, indique el o los temas de capacitación que considera necesario(s) incluir en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025 y que contribuyan al fortalecimiento de sus competencias laborales. **Tema 2** [Más detalles](#)

513
Respuestas

Respuestas más recientes
"Liderazgo Transformacional y Gestión 3.0"
"SALUD MENTAL"
"CÁLCULO Y ALCANCE DEL AIU EN LA CONTRATACIÓN ESTATAL"
...

136 encuestados (26%) respondieron LA para esta pregunta.

[Actualizar](#)

Capacitación
apacitación
CAPACITACIÓN
MANEJO
Manejo
Los
Orfeo
tema
LA
los
LOS
Gestión
EL
manejo
DEL
ORFEO
Temas
MANEJO DE

Resultados de la pregunta No 3:

8. Desde su rol actual, indique el o los temas de capacitación que considera necesario(s) incluir en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025 y que contribuyan al fortalecimiento de sus competencias laborales. **Tema 3** [Más detalles](#)

513
Respuestas

Respuestas más recientes
"Gestión del Cambio Organizacional"
"CULTURALES Y RECREATIVOS"
"
..."

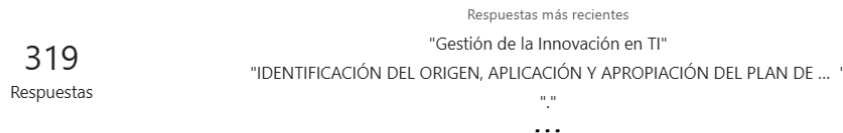
34 encuestados (7%) respondieron Manejo para esta pregunta.

[Actualizar](#)

Ley 1801
mental
MANEJO DE
derecho
Capacitación
LOS
Gestión
CAPACITACIÓN
Forma
Ley
rol
Manejo
manejo
los dos
DEL
LAS
proyectos

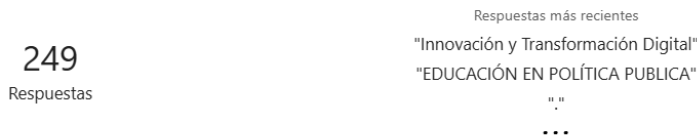
Resultados de la pregunta No 4:

9. Desde su rol actual, indique el o los temas de capacitación que considera necesario(s) incluir en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025 y que contribuyan al fortalecimiento de sus competencias laborales. **Tema 4 - Opción 1** [Más detalles](#)



Resultados de la pregunta No. 5:

10. Desde su rol actual, indique el o los temas de capacitación que considera necesario(s) incluir en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025 y que contribuyan al fortalecimiento de sus competencias laborales. **Tema 5 - Opción 2** [Más detalles](#)



2.5.2.1. Necesidades Identificadas

De la información aportada por los 514 servidores públicos de la SDG que respondieron la encuesta, se puede inferir que, en el listado total de los temas solicitados hubo unidad de criterio lo que permitió realizar una agrupación y clasificación de estos como se detalla a continuación:

Actividad No.	Contenido
1	Indicadores
2	Gestión de riesgos
3	MIPG: 7 dimensiones
4	Políticas públicas
5	Trazadores presupuestales
6	Proyectos de inversión
7	Gestión por procesos
8	Gestión del conocimiento
9	Innovación pública
10	Analítica institucional - Estadística y análisis estadísticos.
11	Generalidades del sistema de gestión ambiental y energético
12	Participación ciudadana en la gestión pública
13	Plan de Desarrollo Distrital
14	Plan de Ordenamiento Territorial – (Decreto 555 de 2021)
15	Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente - Tienda Virtual
16	Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente - Mercado Popular
17	Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente - SECOP II
18	Estudios de mercado
19	Estudios previos
20	Evaluación contractual
21	Supervisión e interventoría de contratos
22	Atención al ciudadano
23	Derechos de petición – (Ley 1755 de 2015)
24	Disminución de barreras para las personas con discapacidad (Tipos de discapacidad)
25	Lengua de señas
26	Lenguaje Claro
27	Código de integridad
28	Conflicto de intereses
29	Estatuto Anticorrupción – (Ley 1474 de 2011 y demás normas que la modifiquen)
30	Ley de transparencia – (Ley 1712 de 2014)
31	Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ley 1801 de 2016 en general con énfasis en: -Caducidad de la acción policiva (asuntos en que opera) -Conciliación dentro del proceso policivo -Construcciones ilegales en asentamientos no regularizados o en proceso de regularización -Construcciones ilegales en zonas de reserva -Espacio público

Actividad No.	Contenido
	-Establecimientos de comercio y derecho policivo -Etapas proceso verbal abreviado -Medidas correctivas en predios sin estrato y predios sin legalizar -Cobro coactivo y persuasivo -Acción preventiva por perturbación -Debido proceso en actuaciones policivas
32	Proceso y procedimiento policivo de que trata el Código Nacional de Seguridad y convivencia Ciudadana - Ley 1801 de 2016 - Despachos de las Inspecciones Distritales de Policía y Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía (segunda instancia).
33	Inspección, vigilancia y control, en establecimientos de comercio, obras y urbanismo, espacio público.
34	Estatuto del consumidor - Metrología Legal (Ley 1480 de 2011)
35	Procedimiento derecho preferencial a encargo
36	Competencias comportamentales y competencias funcionales (aplicación en las pruebas de la CNSC)
37	Evaluación de desempeño - Manejo aplicativo EDL
38	Manual de funciones
39	Comprensión de lectura, ortografía y redacción
40	Control interno
41	Derechos fundamentales y libertades religiosas
42	Derechos humanos
43	Enfoque diferencial y enfoque de género
44	Política pública LGBTI
45	Estructura del estado (Competencias de la SDG y de los Fondos de Desarrollo Local)
46	Enfoque diferencial étnico-racial
47	Gestión documental
48	Manejo y control de inventarios
49	Implementación de la Política de Gobierno Digital y la Política de Seguridad Digital Específicos para servidores de la DTI: -Arquitectura empresarial -Continuidad del negocio -Inteligencia artificial -Innovación y la adaptación a las nuevas tendencias tecnológicas -Introducción a despliegues con Docker -Análítica de Datos -Administración de servidores Linux -Gestión de Proyectos de TI con metodologías ágiles -Liderazgo Transformacional y Gestión 3.0 -Innovación y Transformación Digital -Gestión del Conocimiento y Comunicación Efectiva -Gestión de la Innovación en TI -Habilidades de Negociación y Gestión de Conflictos -Análítica de datos: análisis geoestadístico de los diferentes fenómenos sociales y análisis espacial
50	Implementación de la Política de Gobierno Digital y la Política de Seguridad Digital Para todos los servidores de la SDG:

Actividad No.	Contenido
	-Data Analytics y Toma de Decisiones Basadas en Datos -Gestión del Cambio Organizacional -Levantamiento de requerimientos de software -Herramientas colaborativas de ofimática -Seguridad y Privacidad de la Información Gestión de la información protección de datos personales
51	Herramientas ofimáticas: - Excel básico y avanzado - Word - Power Point - One Drive - Power BI
52	Inducción y Reinducción a la Secretaría Distrital de Gobierno
53	Manejo aplicativo Arco
54	Manejo aplicativo Orfeo
55	Manejo aplicativo Si Capital
56	Manejo aplicativo SIPSE
57	-Principios presupuestales de planeación y administración pública Distrital. -Gestión tributaria Distrital -Contabilidad pública Distrital -Presupuesto público Distrital y local
58	Régimen probatorio (Ley 1564 de 2012, sección tercera título único)
59	Derechos laborales y sindicales
60	Debido proceso en actuaciones administrativas.
61	Actos administrativos (entre otros, pérdida de fuerza ejecutoria - CPACA) Proceso Sancionatorio Administrativo.
62	Código General Disciplinario
63	Derecho laboral administrativo

2.6. PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación en la Secretaría Distrital de Gobierno para la vigencia de 2025 se cuenta con un presupuesto de setecientos millones de pesos (\$700.000.000) M/CTE., de acuerdo con las necesidades identificadas.

2.7. PROGRAMAS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

2.7.1. Inducción – Reinducción

Contenido Desarrollado por el DASCD. Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción - Reinducción. Certificación 48 horas. (Circular 024 de 2017.)

Nº	Módulo	Subtemas
1.	El Estado	Concepto de Estado y Estado Social de Derecho, Fines del Estado, Estructura del Estado colombiano y Funciones del Estado.

Nº	Módulo	Subtemas
2.	Organización del Distrito	Alcalde Mayor, Sectores Distritales, Organismos de control y vigilancia, y Concejo de Bogotá.
3.	Identidad Bogotá	Sobre Bogotá, Sentido del servidor público distrital, Infraestructura cultural, Festividades emblemáticas.
4.	Política Pública	Definición de política pública, Clasificación de las políticas públicas en el Distrito, Enfoques y Retos para los servidores públicos derivados de las políticas públicas.
5.	Alineación Estratégica	Instrumentos de planeación (Qué son) y ¿cuál es su relación?, ¿Qué es un programa, un proyecto? ¿Para qué sirven?, Conozca el plan de desarrollo distrital y sus apuestas, Proyecciones de la ciudad enmarcados en el Plan de Desarrollo.
6.	Empleo Público	¿Qué es un empleo público?, ¿Quiénes son servidores públicos?, Tipos de empleo público, Clases de nombramientos, Niveles jerárquicos de los empleos, Del ascenso y permanencia en empleos de carrera, Gestión del rendimiento y Situaciones administrativas.
7.	Deberes y Derechos y Prohibiciones del Servidor Público.	Marco legal de los regímenes a los que están sujetos los servidores públicos, Derechos del servidor público, Deberes del servidor público, Prohibiciones del servidor público, Inhabilidades, Conflicto de intereses y Relación de los servidores públicos con las políticas nacionales de transparencia y anticorrupción.
8.	Sistema Integrado de Gestión	¿Por qué surgen los grupos?, Herramientas de gestión: qué son y para qué sirven, Teoría de sistemas, Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), Modelo de operación, Enfoque basado en los usuarios y partes interesadas y Principios del sistema integrado de gestión distrital.
9.	SIDEAP	Definición del SIDEAP, uso del SIDEAP, Administración del SIDEAP, Obligatoriedad de registro de datos en el SIDEAP, Información solicitada, acceso al SIDEAP, Periodicidad de actualización de datos en el SIDEAP, Manuales y formatos.
10.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	Generalidades del DASCD, Portafolio de Servicios, ¿Cómo acceder a los Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital?

2.7.2. Entrenamiento

La Secretaría Distrital de Gobierno cuenta con las Instrucciones para el Entrenamiento en el Puesto de Trabajo GCO-GTH-IN004, en el cual se explican los pasos a seguir para las personas que ingresan a la entidad, este Instructivo se acompaña a su vez por el Formato GCO-GTH-F029 Entrenamiento Puesto de Trabajo.

2.8. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

La Dirección de Gestión del Talento Humano presenta a continuación las estrategias a través de las cuales dará cumplimiento a las actividades de capacitación contempladas en el plan de acción propuesto para la vigencia 2025, el cual recoge las necesidades de formación presentadas por los servidores que participaron en la encuesta.

2.8.1. Contratación

En el marco de la Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” esta estrategia compromete la asignación de recursos en atención a las necesidades y los temas de capacitación que por su naturaleza requieren un manejo especializado.

2.8.2. Aprendizaje Colaborativo (Red de Formadores)

Está conformada por servidores de planta y contratistas que en el ejercicio de sus funciones conocen la SDGy basados en el marco normativo replican los buenos conocimientos y apoyan los procesos de capacitación como un trabajo colaborativo con los demás servidores.

2.8.3. Escuelas de Pensamiento (Alianzas Estratégicas)

Consisten en obtener apoyo en capacitación para los servidores en temas muy específicos y misionales de cada entidad, en esta estrategia la SDG ha contado con entidades como Secretaría de Hacienda, Secretaría Jurídica Distrital, Secretaría de Transparencia, SENA, ESAP, DAFP, DASCD, entre otras.

2.8.4. Inducción y Reinducción

La SDG cuenta con el curso de inducción virtual dispuesto a través de la plataforma Moodle, para capacitar a los servidores que ingresen a la entidad con el propósito de vincularlos a la cultura organizacional y el cual se compone de los siguientes temas:

- Presentación Modelo LA MAGIA DEL SERVICIO, Plan de Bienestar e Incentivos y Plan Institucional de Capacitación.
- Evaluación Desempeño.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.
- Plataforma Estratégica: Estructura del Distrito, Estructura del sector al que hace parte la entidad, Estructura Organizacional SDG.
- Sistema de Gestión Ambiental.
- Presentación Portal Web e Intranet.
- Código de Policía IVC.
- Catedra Derechos Humanos.
- Transversalización Enfoque de Género.
- Nómina: prestaciones sociales, derechos salariales, sistema de seguridad social integral.
- Seguridad de la Información.
- Estamentos de Participación: Copasst, Comité de convivencia laboral, Comisión de Personal.
- Servicio Atención a la Ciudadanía.
- Uso Aplicativo Orfeo.
- Subsistema Interno de Gestión Documental y Archivo.
- Inventarios
- Uso Aplicativo Hola.
- Trabajo Inteligente.

- Código Disciplinario Único.
- Uso Microsoft Teams.
- Direccionamiento Estratégico: misión, visión, principios y valores, mapa de procesos, objetivos y metas institucionales, plan de acción y proyectos.
- Delegados Grupo JACD.
- Código de Integridad.

Es importante aclarar que el curso sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST también está disponible a través de Moodle y es de obligatorio cumplimiento para los contratistas de la Secretaría Distrital de Gobierno.

2.8.5. Estrategias Innovadoras

Bajo esta estrategia la DGTH se apoyará en herramientas y plataformas tecnológicas como tutoriales, videos, comunicaciones digitales, Moodle, youtubers y otros procesos de virtualización para ejecutar algunos de los temas de capacitación de manera innovadora.

2.9. PLAN DE ACCIÓN

Una vez analizados los resultados del diagnóstico de necesidades, se priorizarán las capacitaciones que se adelantarán, desde la Dirección de Gestión del Talento Humano – Grupo Desarrollo Organizacional para la vigencia 2025, con el objetivo principal de ejecutar las siguientes capacitaciones:

Actividad No.	Eje Temático	Contenido	Población Objetivo	Modalidad	Estrategia	Trimestre Estimado			
						1	2	3	4
1	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Indicadores	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Contratación			X	
2	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión de riesgos	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores / contratación			X	
3	Gestión del Conocimiento y la Innovación	MIPG: 7 dimensiones	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores / contratación		X	X	
4	Creación de Valor Público	Políticas públicas	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Contratación			X	
5	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Trazadores presupuestales	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Contratación			X	
6	Creación de Valor Público	Proyectos de inversión	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores / contratación		X	X	
7	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión por procesos	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores / contratación		X	X	
8	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión del conocimiento	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores / contratación		X	X	
9	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Innovación pública	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores / contratación		X	X	
10	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Análítica institucional	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores / contratación		X	X	
11	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Estadística y análisis estadísticos.	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Contratación			X	

Actividad No.	Eje Temático	Contenido	Población Objetivo	Modalidad	Estrategia	Trimestre Estimado			
						1	2	3	4
12	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Planeación estratégica sectorial e Institucional (PES - PEI)	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Contratación			X	
13	Gestión del Conocimiento y la Innovación	PMR (Productos, metas y resultados)	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.		Contratación			X	
14	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Generalidades del sistema de gestión ambiental y energético	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores / contratación		X	X	
15	Creación de Valor Público	Participación ciudadana en la gestión pública	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores / contratación		X	X	
16	Creación de Valor Público	Plan de Desarrollo Distrital	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores		X		
17	Creación de Valor Público	Plan de Ordenamiento Territorial – (Decreto 555 de 2021)	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Alianza estratégica – SDP			X	
18	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente - Tienda Virtual	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Alianza estratégica – ANCCE			X	
19	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente - Mercado Popular	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Alianza estratégica – ANCCE			X	
20	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente - SECOP II	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Alianza estratégica – ANCCE			X	
21	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Estudios de mercado	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Alianza estratégica – ANCCE / Red de formadores		X	X	
22	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Estudios previos	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Alianza estratégica – ANCCE / Red de formadores		X	X	
23	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Evaluación contractual	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Alianza estratégica – ANCCE / Red de formadores		X	X	
24	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Supervisión e interventoría de contratos	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Alianza Estratégica – ANCCE / Red de formadores		X	X	
25	Creación de Valor Público	Atención al ciudadano	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores			X	
26	Creación de Valor Público	Derechos de petición – (Ley 1755 de 2015)	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores			X	
27	Creación de Valor Público	Disminución de barreras para las personas con discapacidad (Tipos de discapacidad)	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores			X	
28	Creación de Valor Público	Lengua de señas	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Alianza estratégica SENA u otras entidades			X	
29	Creación de Valor Público	Lenguaje Claro	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Alianza estratégica			X	
30	Probidad y Ética de lo Público	Código de integridad	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Alianza estratégica / Red de formadores			X	
31	Probidad y Ética de lo Público	Conflicto de intereses	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Alianza estratégica / Red de formadores			X	
32	Probidad y Ética de lo Público	Estatuto Anticorrupción – Ley 1474 de 2011.	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Presencial	Contratación			X	
33	Probidad y Ética de lo Público	Ley de transparencia – Ley 1712 de 2014.	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Alianza estratégica		X		
34	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ley 1801 de 2016 en general con énfasis en: -Caducidad de la acción policiva (asuntos en que opera) -Conciliación dentro del proceso policivo	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Presencial	Contratación			X	

Actividad No.	Eje Temático	Contenido	Población Objetivo	Modalidad	Estrategia	Trimestre Estimado			
						1	2	3	4
		-Construcciones ilegales en asentamientos no regularizados o en proceso de regularización -Construcciones ilegales en zonas de reserva -Espacio público -Establecimientos de comercio y derecho policivo -Etapas proceso verbal abreviado -Medidas correctivas en predios sin estrato y predios sin legalizar -Cobro coactivo y persuasivo -Acción preventiva por perturbación -Debido proceso en actuaciones policivas							
35	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Proceso y procedimiento policivo de que trata el Código Nacional de Seguridad y convivencia Ciudadana - Ley 1801 de 2016 – dirigido a despachos de las Inspecciones Distritales de Policía y Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores		X		
36	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Inspección, vigilancia y control, en establecimientos de comercio, obras y urbanismo, espacio público.	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores		X		
37	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Estatuto del consumidor - Metrología Legal (Ley 1480 de 2011)	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Alianza estratégica		X		
38	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Procedimiento derecho preferencial a encargo	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores	X			
39	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Competencias comportamentales y competencias funcionales (aplicación en las pruebas de la CNSC)	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Presencial	Contratación			X	
40	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Evaluación de desempeño - Manejo aplicativo EDL	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Alianza estratégica / Red de formadores		X		
41	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Manual de funciones	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores		X		
42	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Comprensión de lectura, ortografía y redacción	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Presencial	Contratación			X	
43	Probidad y Ética de lo Público	Control interno	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores		X		
44	Creación de Valor Público	Derechos fundamentales y libertades religiosas	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores			X	
45	Creación de Valor Público	Derechos humanos	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores			X	
46	Creación de Valor Público	Enfoque diferencial y enfoque de género	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores / Alianzas estratégicas			X	
47	Creación de Valor Público	Política pública LGBTI	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores		X		
48	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Estructura del estado (Competencias de la SDG y de los Fondos de Desarrollo Local)	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores		X		
49	Creación de Valor Público	Enfoque diferencial étnico-racial	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores		X		
50	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión documental	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores	X			

Actividad No.	Eje Temático	Contenido	Población Objetivo	Modalidad	Estrategia	Trimestre Estimado			
						1	2	3	4
51	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Manejo y control de inventarios	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores		X		
52	Transformación Digital	Implementación de la Política de Gobierno Digital y la Política de Seguridad Digital Específicos para servidores de la DTI: -Arquitectura empresarial -Continuidad del negocio -Inteligencia artificial -Innovación y la adaptación a las nuevas tendencias tecnológicas -Introducción a despliegues con Docker -Análisis de Datos -Administración de servidores Linux -Gestión de Proyectos de TI con metodologías ágiles -Liderazgo Transformacional y Gestión 3.0 -Innovación y Transformación Digital -Gestión del Conocimiento y Comunicación Efectiva -Gestión de la Innovación en TI -Habilidades de Negociación y Gestión de Conflictos -Análisis de datos: análisis geoestadístico de los diferentes fenómenos sociales y análisis espacial	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Presencial	Contratación			X	
53	Transformación Digital	Implementación de la Política de Gobierno Digital y la Política de Seguridad Digital Para todos los servidores de la SDG: -Data Analytics y Toma de Decisiones Basadas en Datos -Gestión del Cambio Organizacional -Levantamiento de requerimientos de software -Herramientas colaborativas de ofimática: * Excel básico y avanzado * Word * Power Point * One Drive * Power BI -Seguridad y Privacidad de la Información Gestión de la información protección de datos personales	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Presencial	Contratación			X	
54	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Inducción y Reinducción a la Secretaría Distrital de Gobierno	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores	X	X	X	X
55	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Manejo aplicativo Arco	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores		X		
56	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Manejo aplicativo Orfeo	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores	X			
57	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Manejo aplicativo Si Capital	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores		X		
58	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Manejo aplicativo SIPSE	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Red de formadores		X		

Actividad No.	Eje Temático	Contenido	Población Objetivo	Modalidad	Estrategia	Trimestre Estimado			
						1	2	3	4
59	Gestión del Conocimiento y la Innovación	-Principios presupuestales de planeación y administración pública Distrital. -Gestión tributaria Distrital -Contabilidad pública Distrital -Presupuesto público Distrital y local	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Virtual / Presencial	Alianza estratégica - SDH			X	
60	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Régimen probatorio (Ley 1564 de 2012)	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Presencial	Contratación			X	
61	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Derecho laboral administrativo	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Presencial	Contratación				X
62	Gestión del Conocimiento y la Innovación	-Debido proceso en actuaciones administrativas - Ley 1437 de 2011. - Actos administrativos – CPACA. - Proceso Sancionatorio Administrativo.	Servidores públicos y/o contratista de la SDG.	Presencial	Contratación			X	
63	Probidad y Ética de lo Público	Código General Disciplinario	Servidores públicos y/o contratista de la SDG	Virtual / Presencial	Red de formadores		X	X	

Nota: Los temarios y periodos definidos en el presente plan de capacitación, están sujetos a todas aquellas situaciones que, por fuerza mayor o caso fortuito de terceros, impidan su realización en el tiempo establecido.

2.10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

2.10.1. Aprobación

La aprobación del Plan Institucional de Capacitación-PIC de la SDG para la vigencia 2025 se realizó mediante sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIGD.

2.10.2. Comunicación

Las actividades relacionadas con los planes que componen el Plan Estratégico del Talento Humano - PETH (Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión del Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo), se darán a conocer a todos los servidores públicos, a través de los diferentes medios de comunicación oficial de la entidad y se publicarán de forma permanente en la Intranet de la SDG en el espacio habilitado para tal fin del Proceso de Gerencia del Talento Humano.

3. ESTRUCTURA DE MEDICIÓN

Meta 1

Convocar al curso virtual de “Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno” al 90% de los(as) servidores(as) que se vinculan a la entidad durante cada trimestre.

Indicadores	Variables	Fórmula
Porcentaje de servidores(as) nuevos(as) convocados(as) al curso virtual de inducción durante el trimestre.	- Número de servidores(as) nuevos(as) convocados(as) en el periodo. - Total, de servidores (as) nuevos(as) afiliados(as) a la seguridad social para el periodo.	$\left(\frac{\text{Número de servidores(as) nuevos(as) convocados(as) en el periodo.}}{\text{Total, de servidores (as) nuevos(as) afiliados(as) a la seguridad social para el periodo}} \right) \times 100$

Meta 2

Ejecutar el 80% de las actividades de capacitación programadas durante toda la vigencia en cada trimestre.

Indicadores	Variables	Fórmula
Porcentaje de avance en las actividades de capacitación planeadas para la vigencia.	- Número de actividades de capacitación ejecutadas en el periodo. - Total de actividades de capacitación planeadas durante el periodo.	$\left(\frac{\text{Número de actividades de capacitación ejecutadas en el periodo.}}{\text{Total de actividades de capacitación planeadas durante el periodo.}} \right) \times 100$

Meta 3

Lograr un nivel de satisfacción igual o superior al 90% de los(as) servidores(as) encuestados(as) en relación con las actividades de capacitación en el periodo.

Indicadores	Variables	Fórmula
Nivel de satisfacción de las actividades de capacitación realizadas en el trimestre.	- Número de servidores(as) satisfechos(as) en el periodo. - Total de servidores(as) encuestados(as) para el periodo.	$\left(\frac{\text{Número de servidores(as) satisfechos(as) en el periodo}}{\text{Total de servidores(as) encuestados(as) para el periodo.}} \right) \times 100$

Periodo de aplicación del plan

Vigencia 2025.

Metodología de medición

Cada trimestre se realizará monitoreo al cumplimiento de las metas, dejando la trazabilidad de este.

4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Documentos internos

Código	Documento
GCO-GTH-IN004	Instrucciones para el Entrenamiento de Puesto de Trabajo
GCO-GTH-F029	Formato de Entrenamiento de Puesto de Trabajo

Normatividad vigente

Norma	Año	Epígrafe	Artículo(s)
Constitución Política de la República de Colombia	1991		Artículo 54 “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
Ley 489	1998	“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.	Todos
Decreto Ley 1567	1998	“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.	Todos
Ley 909	2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”	Artículo 15. “Las Unidades de Personal de las entidades. (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (...)”, y el Artículo 36, Numeral 1, Objetivos de la Capacitación. La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al

Norma	Año	Epígrafe	Artículo(s)
			desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Ley 1064	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”.	Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”.
Decreto 160	2014	“Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.	Artículo 16. Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.
Circular Externa No 100-010	2014	Departamento Administrativo de la Función Pública	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Decreto 1083	2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.	Todos
Resolución 390 DAFP	2017	“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.	Todos
Circular Externa No. 11	2017	Departamento Administrativo de la Función Pública	Numeral 4. Actualización Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Ley 1952	2019	“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”	Artículo 37. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”, y el Artículo 38. Deberes. Numeral 42. “Capacitarse y actualizarse en el

Norma	Año	Epígrafe	Artículo(s)
			área donde desempeña su función”.
Ley 1960	2019	“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”	ART 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”
Circular Interna No 013	2021	Secretaría Distrital de Gobierno.	Estrategia de Trabajo Inteligente.
Ley 2121	2021	"Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones"	Artículo 12 Conexión a plataforma sistema informático y/o tecnológico del empleador.

Documentos externos

Nombre	Año de publicación del documento y versión	Entidad que lo emite	Medio de consulta
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030.	Marzo 2020.	Departamento Administrativo de la Función Pública	Web
Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.	Diciembre 2017.	Función Pública – ESAP.	Web