



# **PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.**

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025**

**08 – PL – 05**

Proceso Gestión del Talento Humano

Versión – 6  
22 - 01 - 2025

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 2 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN</b>
1	28/01/2021	Versión inicial del documento vigencia 2021
2	22/06/2021	Se adoptan las Resoluciones 177 y 250 del 2021 y se relacionan en la sección de anexos.
3	20/01/2022	Versión inicial del documento vigencia 2022
4	27/01/2023	Versión inicial del documento vigencia 2023
5	25/01/2024	Versión inicial del documento vigencia 2024
6	22/01/2025	Versión inicial del documento vigencia 2025

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>
<b>PABLO ANDRÉS JIMÉNEZ OCAMPO</b> Director de Talento Humano  <b>MARIO ALEXANDER MONROY GALLO</b> Subdirector de Desarrollo del Talento Humano	<b>ALEXANDRA RAMÍREZ SUÁREZ</b> Directora de Planeación	<b>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO</b>

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 3 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. OBJETIVOS .....	5
3. ALCANCE .....	5
4. RESPONSABLES.....	6
5. DEFINICIONES .....	7
6. CONDICIONES GENERALES .....	8
6.1. Plan Institucional de Capacitación .....	8
7. DESARROLLO DEL PLAN .....	10
7.1. Líneas Temáticas.....	10
7.2. Metodología.....	11
7.2.1. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional .....	11
7.2.1.1. Metodología del análisis de los resultados de la encuesta .....	12
7.2.1.2. Resultados .....	12
7.2.1.2.1 Necesidades de capacitación solicitadas por los servidores(as) públicos(as).....	12
7.2.1.2.2. Necesidades de capacitación solicitadas por los servidores(as) públicos(as) .....	16
7.2.1.2.3. Necesidades de Capacitación solicitadas por las Dependencias.....	16
7.2.2. Cumplimiento Acuerdo Laboral 2022.....	19
7.2.3. Capacitación en Gestión Documental .....	19
7.3. ALIADOS ESTRATÉGICOS .....	20
7.4. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN .....	20
7.4.1. Inducción: .....	20
7.4.2. Entrenamiento en Puesto de Trabajo .....	21
7.4.3. Reinducción.....	21
7.5. PRESUPUESTO.....	21
7.6. EVALUACIÓN DEL PLAN .....	22
7.6.1. Evaluación de la Ejecución .....	22
7.6.2. Evaluación de la Capacitación.....	22
7.6.3. Impacto de la Capacitación.....	23
7.7. INDICADORES .....	23
8. NORMATIVIDAD APLICABLE.....	24

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 4 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

9. PLAN DE ACCIÓN .....	25
10. CRONOGRAMA .....	27
11. ANEXO .....	31

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 5 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

## 1. INTRODUCCIÓN

La Personería de Bogotá, D.C., es un órgano de control del Distrito Capital, con enfoque social que, en el marco de un Estado pluralista, promueve la efectividad integral de los derechos de las personas, trabaja al servicio de la ciudad, interviene y actúa como garante del respeto del ordenamiento jurídico, por parte de las autoridades del Distrito Capital y vigila la conducta de los(as) servidores(as) públicos(as).

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, busca fortalecer y desarrollar las competencias comportamentales y funcionales de los(as) servidores(as) públicos(as), mediante la ejecución y evaluación de las capacitaciones, acompañadas de los programas de inducción y reinducción, todo lo cual se centra en el saber, el hacer y el ser de la persona lo que permite integralidad y equilibrio entre las dimensiones para que el(la) servidor(a) público(a) responda adecuadamente a los objetivos de la Entidad.

Para tal fin, la Personería de Bogotá, D.C., a través de la Dirección de Talento Humano y la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, formula anualmente el presente plan, en el cual se establece el marco de referencia y lineamientos legales e institucionales que orientan el desarrollo de la capacitación.

## 2. OBJETIVOS

- Aportar al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias de los(as) servidores(as) públicos(as) desde las dimensiones del ser, saber y hacer, elevando así sus niveles de eficacia y de compromiso con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y los objetivos misionales de la Entidad.
- Permitir el aprendizaje pertinente de los(as) servidores(as) públicos(as) con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, promoviendo así el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de la ética del servicio.
- Afianzar la capacidad, tanto individual como colectiva de los servidores(as) públicos(as), de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos de la Entidad.

## 3. ALCANCE

El Plan se orienta al desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Personería de Bogotá, D.C., en niveles de excelencia.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 6 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

La cobertura se extiende a todos(as) los(as) servidores(as) de la Entidad y se enmarca en las necesidades institucionales de capacitación identificadas.

#### **4. RESPONSABLES**

##### **DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

Coordinar con la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano la formulación del plan de capacitación, inducción y reinducción, para el logro de la gestión institucional.

##### **SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

Definir, formular y desarrollar el Plan Institucional de Capacitación anualmente, de conformidad con los lineamientos definidos por la Alta Dirección, las normas vigentes y las necesidades de la Entidad, teniendo en cuenta lo formulado por el DAFP en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030.

##### **COMISIÓN DE PERSONAL**

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 16, literal h de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 3 del Decreto 1567 de 1998, es función de la Comisión de Personal, participar en la formulación, divulgación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación.

##### **COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO:**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1499 de 2017 y la Resolución Interna 406 del 23 de abril de 2020, artículo 13 numerales 5 y 6, es función del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Personería de Bogotá, D. C. revisar y aprobar las modificaciones a los planes, estrategias, mapa de procesos, políticas, manuales y otras herramientas transversales de Gestión institucional.

##### **OFICINA DE CONTROL INTERNO**

Proporcionar información de identificación de problemas teniendo en cuenta los resultados de la evaluación institucional, informes de gestión de control interno, evaluaciones y acciones de mejora, reportes de no conformidades y planes de mejoramiento, a partir del ejercicio de sus funciones de control y de las visitas de auditoría a las áreas y/o procesos institucionales.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 7 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

## **DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN**

Proporcionar información sobre la identificación de problemas a partir de los resultados del seguimiento y monitoreo a la ejecución del Plan Estratégico Institucional - PEI, los Planes Operativos Anuales - POA y demás Planes de la Entidad, así como del análisis de los procesos institucionales que agregan valor a la calidad del servicio y al cumplimiento de la misión y visión.

## **DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

Brindar apoyo en los aspectos contractuales, presupuestales y de recursos físicos que se requieran para la implementación de las actividades previstas en el Plan.

## **OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES**

Apoyar la divulgación y socialización de las actividades.

## **PERSONERÍA AUXILIAR, SECRETARÍA GENERAL, PERSONERÍAS DELEGADAS, PERSONERÍAS LOCALES, DIRECCIONES, SUBDIRECCIONES Y JEFES DE OFICINA**

Promover y facilitar el acceso y la participación de los(as) servidores(as) en el plan de capacitación.

## **SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS)**

Participar en las actividades de capacitación (incluyendo la inducción y la reinducción) para las cuales haya sido seleccionado(a), rendir los informes correspondientes si, a estos hubiere lugar y aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la Entidad.

## **5. DEFINICIONES**

**Capacitación:** “Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal, como a la informal, de acuerdo con lo establecido con 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 e integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen como objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”. (Decreto 1567 de 1998, Artículo 4).

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 8 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

**Competencia:** “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” (Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2023).

**Educación Formal:** “Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.” (Ley 115 de 1994).

**Educación No Formal:** “La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles o grados establecidos en el artículo 11 de esta ley”. (Ley 115 de 1994). Es preciso señalar que, de acuerdo con la Ley 1064 de 2006, se modifica la denominación de Educación No Formal, por Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano.

**Educación Informal:** “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos, sociales y otros no estructurados.” (Ley 115 de 1994).

**Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

## **6. CONDICIONES GENERALES**

### **6.1. Plan Institucional de Capacitación**

El Plan, según el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, está destinado a generar en la Entidad y en sus empleados(as) una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, a partir del desarrollo de las competencias laborales necesarias para el Desempeño de los(as) servidores(as) públicos(as) en niveles de excelencia.

De acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en su Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030, “(...) *promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las*

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 9 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

*personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las entidades aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.”*

En ese sentido, el Plan tiene como ejes centrales la misión, visión y lineamientos estratégicos de la Entidad, dentro de los cuales se enmarca el desarrollo de competencias, buscando principalmente el desarrollo integral de los(as) servidores(as) públicos(as), de tal manera que contribuya al mejoramiento de la gestión institucional.

De otra parte, el DAFP señala que el aprendizaje requiere motivación y compromiso de las personas y planificación y gestión de los procesos de formación por parte de la Entidad, por lo cual, esta debe planificar y gestionar la formación y capacitación, de acuerdo con las necesidades, los intereses y potencial de las personas.

En consecuencia, la Entidad debe proveer oportunidades de aprendizaje a sus servidores(as) públicos(as), en procesos donde ellos(as) mismos(as) tengan un papel activo acorde con sus necesidades y compromisos, que conlleve a un desempeño exitoso.

## **6.2 Principios Rectores de la Capacitación**

De conformidad con lo establecido en el Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los(as) servidores(as) públicos(as), 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(as) servidores(as) públicos(as) en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

**Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos 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

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 10 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

evaluación de planes, deben contar con la participación de los(as) servidores(as) públicos(as).

**Integración a la carrera administrativa.** La capacitación recibida debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

**Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la Entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los(as) servidores(as) públicos(as) de carrera.

**Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

## **7. DESARROLLO DEL PLAN**

### **7.1. Líneas Temáticas**

Para la elaboración del Plan, los temas identificados durante el diagnóstico fueron categorizados con base en el quehacer institucional y agrupados según su correspondiente línea temática. Asimismo, cada necesidad de aprendizaje fue clasificada conforme a la parametrización definida por el **Plan Nacional de Formación y Capacitación de la Función Pública 2023–2030**, la cual contempla seis líneas temáticas:

**Paz total, memoria y derechos humanos:** Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

**Territorio, vida y ambiente:** Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 11 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

**Mujeres, inclusión y diversidad:** Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.

**Transformación digital y cibercultura:** La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

**Probidad, ética e identidad de lo público:** La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los(as) servidores(as) públicos(as) deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

**Habilidades y competencia:** A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica de talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

## **7.2. Metodología**

### **7.2.1. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional**

En atención a los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público (PNFC), el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, se consolidó a partir del análisis de insumos que hacen parte del contexto organizacional vigente en la Entidad.

La identificación de necesidades de capacitación se realizó a través de la aplicación de una encuesta a los(as) funcionarios(as). Así mismo, se contó con el aporte de los(as) directivos(as), lo que permite articular el aprendizaje organizacional con las operaciones o que hacer institucional.

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 12 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

En noviembre de 2024, se llevó a cabo la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional correspondiente al Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025. Dicha encuesta, realizada de manera virtual, incluyó los seis ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030. A través de esta, se solicitó a los funcionarios priorizar tres de las temáticas sugeridas en el PNFC para cada uno de los ejes propuestos.

#### **7.2.1.1. Metodología del análisis de los resultados de la encuesta**

En la vigencia 2022 se desarrolló una línea base para establecer la demanda de cupos según la cual se estableció un promedio de veinte (20) cupos demandados por curso. Sin embargo, teniendo en cuenta la experiencia de la vigencia anterior, es necesario tener un margen de inscritos por encima del promedio establecido en la línea base, teniendo en cuenta imprevistos que se puedan presentar y previendo que para los cursos gestionados con los aliados estratégicos normalmente se exige un mínimo de entre veinticinco (25) y treinta (30) inscritos, por lo que se estableció que las temáticas que obtuvieron una votación por encima del 12% (que correspondería a treinta y tres (33) servidores(as) públicos(as)) se incluirían en el PIC 2025.

A continuación, se presentan los resultados de la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, la cual contó con la participación de 400 funcionarios(as).

#### **7.2.1.2. Resultados**

Como resultado de la encuesta aplicada, se presenta a continuación la priorización de cada eje temático, con las respectivas temáticas ordenadas de mayor a menor interés según las preferencias de los participantes.

##### **7.2.1.2.1 Necesidades de capacitación solicitadas por los(as) servidores(as) públicos(as)**

A continuación, se presentan los resultados de la Encuesta por ejes temáticos:

Gráfico No. 1

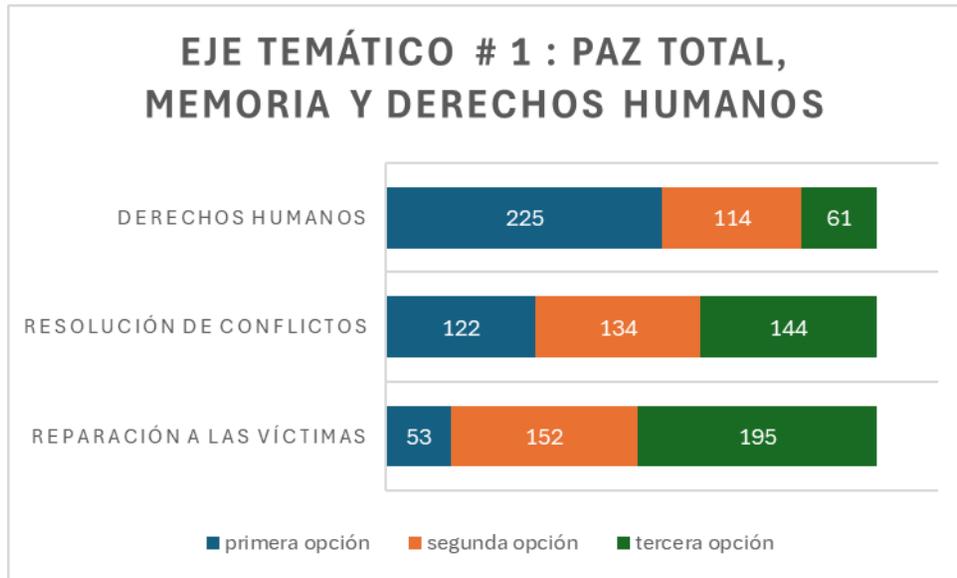
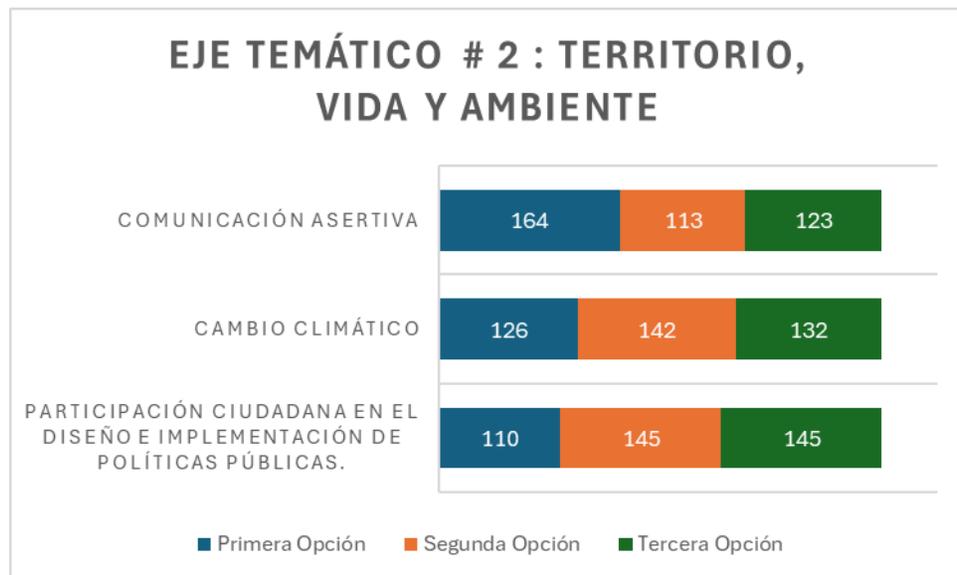
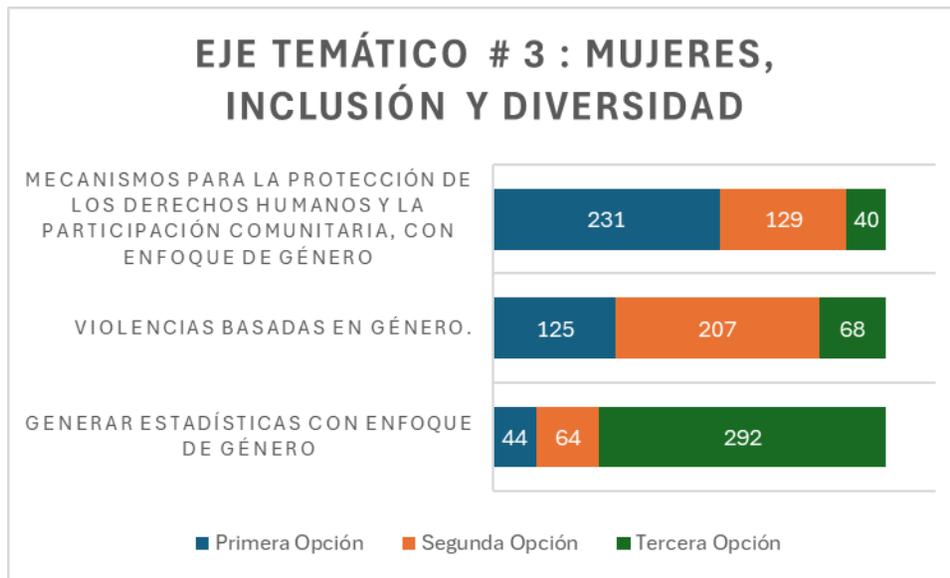


Gráfico No. 2

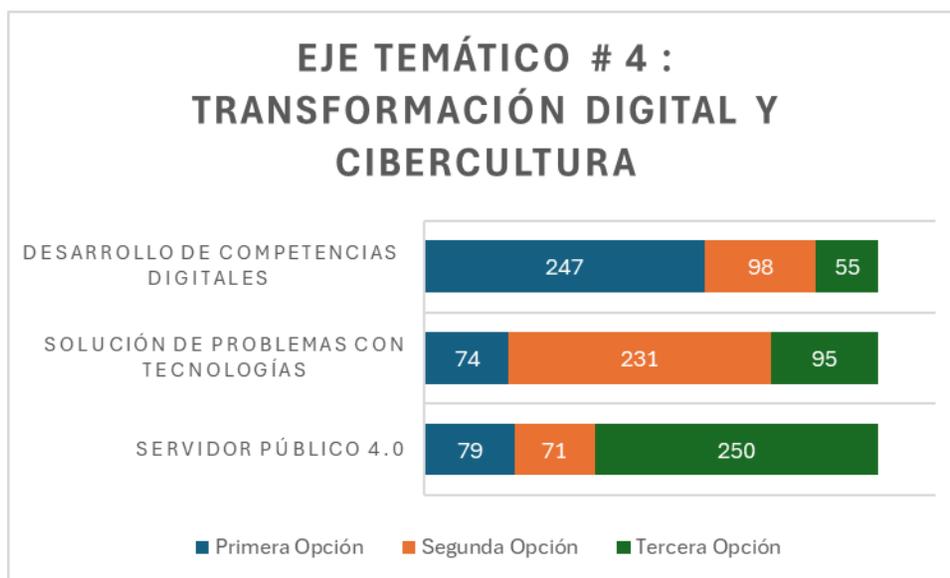


<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 14 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

**Gráfico No. 3**



**Gráfico No. 4**



**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025	Código: 08-PL-05	
		Versión: 6	Página: 15 de 31
		Vigente desde: 22/01/2025	

Gráfico No. 5

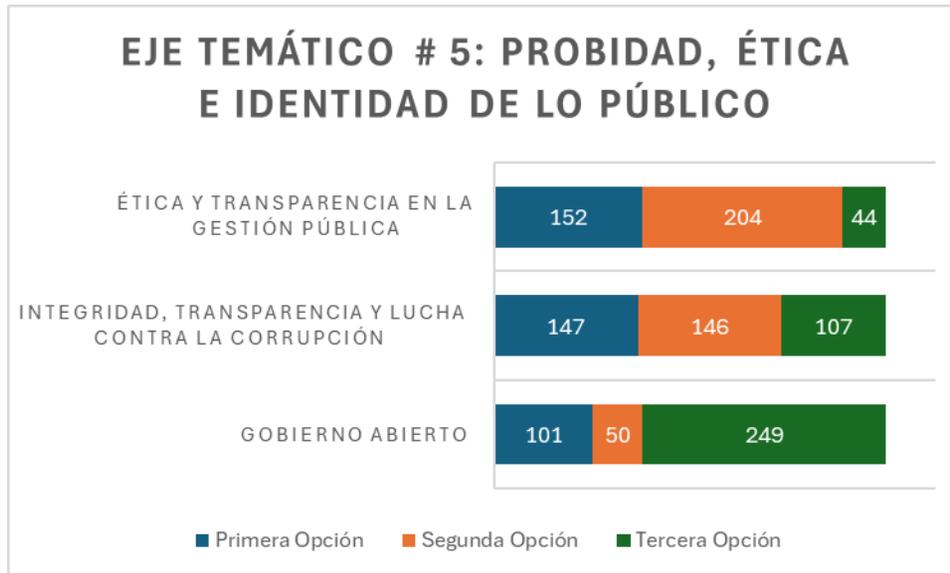
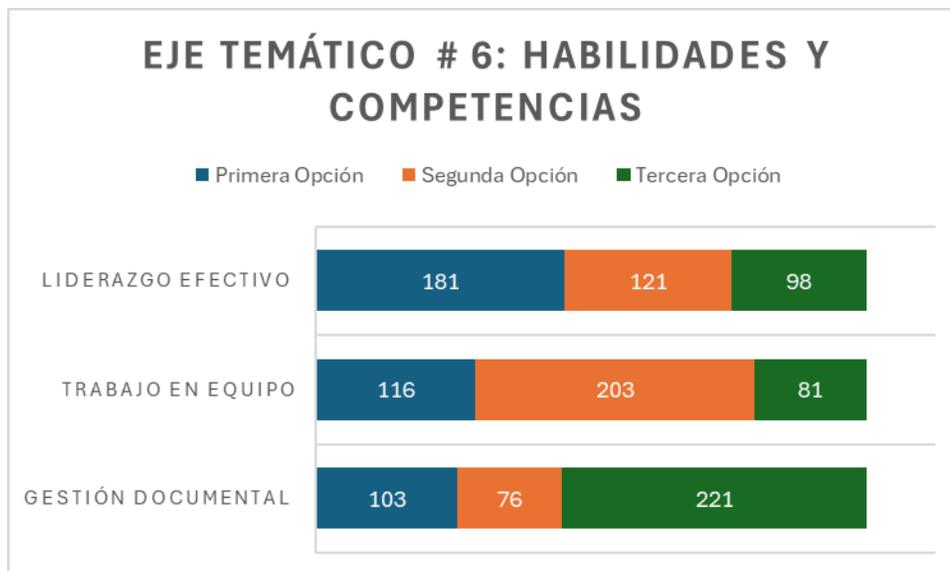


Gráfico No. 6



**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 16 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

### 7.2.1.2.2. Necesidades de capacitación solicitadas por los servidores(as) públicos(as)

Considerando que las temáticas clasificadas en segundo y tercer lugar coinciden con aquellas solicitadas por las diferentes dependencias, se determinó seleccionar únicamente la temática con mayor votación en cada eje.

**Tabla No. 1**

<b>NOMBRE DEL EJE</b>	<b>TEMAS</b>
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Derechos Humanos
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Comunicación Asertiva
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Mecanismos para la protección de los derechos humanos y la participación comunitaria, con enfoque de género
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Desarrollo de Competencias Digitales
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Ética y Transparencia en la Gestión Pública
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Liderazgo Efectivo

### 7.2.1.2.3. Necesidades de Capacitación solicitadas por las Dependencias

A través de correo electrónico, se solicitó a los(as) directivos(as) el diligenciamiento de un formulario virtual para recopilar las necesidades de capacitación de las dependencias. Una vez analizada la información, y considerando la especificidad de algunas solicitudes, así como el principio de complementariedad y las limitaciones presupuestales, no todas podrán ser incluidas en el **Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025**. Sin embargo, se gestionará el abordaje de la mayoría de estas necesidades mediante acciones de formación sin costo, en la medida en que la oferta de los aliados estratégicos lo permita.

A continuación, se presenta el consolidado de los temas solicitados por las dependencias:

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 17 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

**Tabla No. 2**

<b>DEPENDENCIA</b>	<b>TEMÁTICAS SOLICITADAS</b>
<b>SECRETARÍA GENERAL</b>	Contratación Estatal Herramientas Avanzadas De Ofimática
<b>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	Curso teórico practico en contratación estatal y manejo de la plataforma SECOP II y tienda virtual Diseño y manejo de bases de datos
<b>SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y RECURSOS FÍSICOS</b>	Preservación Digital a Largo Plazo Gestión De Documentos Electrónicos De Archivo Curso en Soldadura Eléctrica, Cerrajería, Instalación de Drywal y Plomería Curso Teórico Práctico de Manejo Defensivo
<b>SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN FINANCIERA</b>	Excel Intermedio y/o Avanzado
<b>P.D. COORDINACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO Y LOS DDHH</b>	De manera transversal continuar fortaleciendo temas como a formulación y análisis de indicadores y manejo de bases de datos.
<b>DIRECCIÓN DE CONCILIACIÓN</b>	Diplomado en acuerdos de apoyo y directivas anticipadas en el marco de la Ley 1996 de 2019 Actualización en conciliación Ley 2220 de 2022
<b>P.D. POLICIVOS Y CIVILES</b>	Ley 1066 de 2006- Procedimiento cobro coactivo Ley 497 de 1999
<b>P.D. ORIENTACIÓN Y ASISTENCIA</b>	Sistema general de Pensiones en Colombia (reforma pensional, transición, traslados, etc) Calificación de pérdida de capacidad laboral, calificación de origen de la pérdida de capacidad laboral, pago de incapacidades (EPS, fondos de pensiones y ARL) y demás relacionadas con el tema.
<b>P.D. CONSUMIDOR</b>	Comercio Electrónico y consumidor financiero
<b>P.D. PENALES I</b>	Intervenciones del ministerio público en las etapas del proceso penal dentro de la función constitucional para fortalecer el conocimiento jurídico en la intervención como ministerio público en el proceso penal
<b>OFICINA ASESORA JURÍDICA</b>	Capacitación en Derecho Disciplinario y Código General Disciplinario. Carrera Administrativa
<b>PERSONERÍA LOCAL DE FONTIBÓN</b>	Solución de conflictos Inteligencia artificial
<b>PERSONERÍA LOCAL DE LOS MÁRTIRES</b>	Derecho internacional humanitario Procesos de contratación pública Función pública y recepción declaración VCA

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 18 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

<b>DEPENDENCIA</b>	<b>TEMÁTICAS SOLICITADAS</b>
<b>PERSONERÍA LOCAL DE SANTAFÉ</b>	Contratación estatal Redacción Sirius, Sinproc es muy importante esas apps
<b>PERSONERÍA LOCAL DE CIUDAD BOLÍVAR</b>	Atención al público - salud mental
<b>PERSONERÍA LOCAL DE CHAPINERO</b>	Escucha activa, normatividad sobre derechos humanos, funciones de cada eje misional en las Personerías locales Ejercicio de las funciones de ministerio Público a nivel local (inspecciones y alcaldías locales). Actuaciones que no son competencia de las Personerías Locales.
<b>PERSONERÍA LOCAL DE RAFAEL URIBE</b>	Procesos policivos, competencias de las alcaldías locales Archivo de gestión Atención publico Concursos - Relaciones laborales
<b>PERSONERÍA LOCAL DE SUBA</b>	Presentación y sustentación de hallazgo en informe de gestión pública criterios de selección de contrato y veeduría
<b>PERSONERÍA LOCAL DE LA CANDELARIA</b>	Atención al usuario Gestión Documental en cuanto a creación de unidades documentales, FUID, archivo electrónico.
<b>PERSONERÍA LOCAL DE USME</b>	DD HH Ordenamiento territorial
<b>PERSONERÍA LOCAL DE PUENTE ARANDA</b>	Redacción profesional. Técnicas de servicio al cliente. Tecnologías de Oficina: Microsoft Office, Herramientas de gestión de proyectos, Herramientas de videoconferencia. Uso de herramientas de productividad. Desarrollo de Inteligencia Emocional. Legislación Básica. Urbanismo y Plan de Ordenamiento Territorial (pot) para Ministerios Públicos. Procedimiento de Policía ley 1801 de 2016
<b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	Capacitación en Riesgos Norma ISO 31001 Capacitación en Ofimática (Word, Excel, Power Point, Power BI, Prezi)
<b>DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES</b>	Diplomado en inteligencia artificial Diplomado en gerencia de proyectos

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 19 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

<b>DEPENDENCIA</b>	<b>TEMÁTICAS SOLICITADAS</b>
<b>DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Aplicación Reforma Pensional Deterioro Cartera No Tributaria (Carta Circular 122 De 2023 De La Contaduría Distrital) Redacción De Textos Jurídicos Power Bi Excel Avanzado Actualización Normativa De Talento Humano, Legislación Laboral Conceptos Y Normativa Sindical Carrera Administrativa, Procesos De Selección De Personal Cambio Climático (Ley 2427 De 2024) Lineamientos Básicos ISO 45001
<b>P.D. COORDINACIÓN PREVENCIÓN Y CONTROL A LA FUNCIÓN PÚBLICA</b>	Contratación Estatal Inteligencia Artificial Manejo De Secop II Disciplinarios
<b>OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES</b>	Marketing Digital - Comunicación y Narrativas Digitales Manejo de dron
<b>DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN</b>	Riesgo Fiscal, Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo

### **7.2.2. Cumplimiento Acuerdo Laboral 2022**

En cumplimiento al acuerdo laboral 2022 se gestionarán durante la vigencia, cupos sin erogación en programas de formación académica para el trabajo y desarrollo humano; así como capacitaciones en bilingüismo, calentamiento global, derechos de los animales y mecánica automotriz con algunos aliados estratégicos (ARL, COLSUBSIDIO, SENA, DASCD, Secretaría de Ambiente, Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal). De igual forma se incluyeron en el PIC 2025, acciones de formación con perspectiva de género y en derechos humanos con enfoque de género, así como acciones de formación relacionadas con atención a la ciudadanía, abordando temas de salud mental.

### **7.2.3. Capacitación en Gestión Documental**

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1080 del 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Cultura) expedido por el Gobierno Nacional se incluirán en el PIC 2025 capacitaciones relacionadas con el Programa de Gestión Documental (PGD).

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 20 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

### 7.3. ALIADOS ESTRATÉGICOS

A fin de cumplir con las expectativas de este Plan, en particular con la realización de acciones de formación sin erogación, la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano buscará alianzas estratégicas, a fin de aprovechar los recursos existentes y en aras de fortalecer habilidades y competencias de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Personería de Bogotá, D.C. en las diferentes áreas.

### 7.4. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de inducción y reintroducción, como *“procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional de la Entidad; a desarrollar sus habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle la información necesaria para el conocimiento de las funciones que se desarrollan, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional en el contexto metodológico, flexible, integral, practico y participativo”* y su realización se debe ejecutar con carácter obligatorio dentro del Plan Institucional de Capacitación.

#### 7.4.1. Inducción:

Pretende integrar al (a la) servidor(a) público(a) a la cultura organizacional, con estos objetivos:

1. Integrar y familiarizar al servidor(a) público(a) al sistema de valores deseado por la Entidad y fortalecer su formación ética.
2. Instruirlo(a) acerca de la misión, las funciones de su dependencia, responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
3. Informarlo(a) acerca de las normas y decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los(as) servidores(as) públicos(as).
4. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la Entidad.

Será realizada durante los cuatro meses siguientes a la vinculación y como constancia de su ejecución, la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, emitirá el formato 08-FR-38 Acta de Inducción para funcionarios(as), para cada servidor(a) público(a) a quien ésta fuese impartida y reposará en la Historia Laboral.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 21 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

#### **7.4.2. Entrenamiento en Puesto de Trabajo**

El Entrenamiento en Puesto de Trabajo se constituye en complemento de la inducción, teniendo en cuenta que el(la) servidor(a) público(a) adquiere la preparación específica y necesaria para el desempeño de sus funciones.

Este entrenamiento deberá ser impartido dentro de los quince (15) días siguientes a la posesión de los(as) funcionarios(as) que sean asignados(as), encargados(as) o reubicados(as) en sus dependencias, conforme a los lineamientos vigentes en la Entidad; y deberá dejarse constancia en el formato 08-FR-39 “*ACTA DE ENTRENAMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO*”, que se encuentra disponible en el aplicativo ISOLUCION, al cual podrán acceder desde la Intranet de la Entidad.

En consecuencia, una vez comunicada la situación administrativa, será responsabilidad del (la) jefe inmediato(a) de la dependencia o de su delegado(a), realizar las actividades de entrenamiento en puesto de trabajo al (la) servidor(a) público(a) respectivo(a).

Los(as) jefes inmediatos(as) deberán remitir el original del mencionado formato a la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano dentro de los cinco (5) días siguientes a su diligenciamiento y firma, para su seguimiento, quienes a su vez deberán remitirlo a la Historia Laboral del (de la) funcionario(a).

#### **7.4.3. Reinducción**

Está dirigida a reorientar la integración de los(as) servidores(as) públicos(as) a la cultura organizacional ante los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Se realizará de manera virtual y está dirigida a todos(as) los(as) servidores(as) públicos(as) en el momento en que se produzcan cambios que ameriten la debida actualización.

Las evidencias de la realización de la Reinducción, serán los correos electrónicos mediante los cuales se envía el Programa Práctico de Reinducción a funcionarios(as) y el cuestionario virtual de evaluación que debe ser diligenciado por los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad. Los resultados de la evaluación evidencian la aprehensión de los temas desarrollados en el documento.

#### **7.5. PRESUPUESTO**

La Entidad cuenta con los recursos previstos en su presupuesto, dentro del rubro “*Servicios de educación para la formación y trabajo*” para adelantar las actividades de capacitación que requieren contratación. Para la vigencia 2025, el presupuesto

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 22 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

asignado es (\$309.690.000) trescientos nueve millones, seiscientos noventa mil pesos M/cte.

No obstante, la Entidad también dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos, que, con base en una administración eficiente y transparente, de cooperación y articulación intra e interinstitucional, posibilitarán la ejecución de las actividades de capacitación para las cuales no se requiere presupuesto.

## **7.6. EVALUACIÓN DEL PLAN**

Teniendo en cuenta que el Plan es dinámico, cambiante y progresivo, se debe efectuar un proceso de evaluación permanente que contemple los aspectos relacionados con la ejecución y resultados, así como la evaluación de las actividades de capacitación con erogación. Cualquier cambio o necesidad de ajuste al mismo, será revisado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD de la Entidad.

### **7.6.1. Evaluación de la Ejecución**

Se realizará durante todo el período de ejecución del Plan a través del indicador respectivo, el cual tiene una medición mensual y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de las actividades propuestas para la vigencia, bajo las condiciones acordadas.

Cabe resaltar que el seguimiento a la ejecución de actividades del PIC 2025, se realiza en el marco del seguimiento mensual para el reporte del Plan Operativo Anual (POA) ante la Dirección de Planeación, quien a su vez lo consolida en un informe trimestral que presenta a la Alta Dirección. Así mismo, el seguimiento a la ejecución del Plan aporta a los compromisos del Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) y a los controles establecidos en el Mapa de Riesgos del Proceso Gestión del Talento Humano, todo lo cual se reporta cuatrimestralmente a la Dirección de Planeación y a la Oficina de Control Interno.

### **7.6.2. Evaluación de la Capacitación**

La realizarán los(as) participantes de las actividades de capacitación con erogación, al finalizar cada una de éstas. Esta evaluación permite valorar la importancia de los temas tratados, el manejo de los temas por parte de los capacitadores, la metodología para el desarrollo de las actividades, la posibilidad de aplicación de los temas en el desarrollo de sus funciones y la organización de la actividad. Se realizará en el formato 08-FR-22 Evaluación de Capacitación.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 23 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

### 7.6.3. Impacto de la Capacitación

Se realiza a través del formato 08-FR-66 Impacto de la Capacitación, en el cual se evalúa la transferencia de conocimiento del servidor(a) público(a) al puesto de trabajo y la opinión del (la) jefe inmediato con respecto de la aplicación del conocimiento adquirido del funcionario(a) a las funciones que este desempeña; este formato se debe diligenciar mínimo después de un mes de culminado el curso/seminario/diplomado con erogación y se debe remitir a la Subdirección de Desarrollo de Talento Humano dentro del mismo término.

### 7.7. INDICADORES

Para evaluar el cumplimiento de la ejecución las actividades establecidas en el Plan, se definieron los siguientes indicadores internos:

**Tabla No. 3**

<b>NOMBRE DEL INDICADOR</b>	<b>TIPO</b>	<b>FORMULA DEL INDICADOR</b>	<b>META</b>	<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>
MEDICIÓN DE EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN	EFICACIA	(N° de temas de capacitación ejecutados/ N° total de temas de capacitación consolidados en el PIC) *100	<b>90%</b>	CUATRIMESTRAL	Este indicador tiene en cuenta el número de capacitaciones que se han ejecutado, sobre la totalidad de los temas consolidados en el PIC
MEDICIÓN DE SATISFACCIÓN DE CAPACITACIÓN	EFFECTIVIDAD	(N° de funcionarios(as) que diligencian el formato de Impacto de Capacitación / N° de funcionarios(as) que se certifican en la capacitación) *100	<b>10%</b>	CUATRIMESTRAL	Este indicador tiene en cuenta el diligenciamiento del formato de Impacto de Capacitación, sobre el número total de funcionarios(as) que se certifican en las capacitaciones.
MEDICIÓN EFFECTIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN	EFFECTIVIDAD	(N° de servidores(as) públicos(as) que aprueban la Evaluación de Conocimiento de la Capacitación / N.º de servidores(as) públicos(as) que diligencian la	<b>90%</b>	CUATRIMESTRAL	Este indicador tiene en cuenta las evaluaciones de conocimiento que presentan los(as) funcionarios al finalizar los cursos con erogación, sobre el número total de participantes que

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 24 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO	FORMULA DEL INDICADOR	META	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	OBSERVACIÓN
		Evaluación de Conocimiento de la Capacitación) *100			presentan la evaluación de conocimientos de la capacitación.

## 8. NORMATIVIDAD APLICABLE

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Constitución Política de Colombia	-	1991	-	54
Decreto	1567	1998	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Ley	734	2002	Congreso de Colombia	33 y 34
Ley	909	2004	Congreso de Colombia	16 y 36
Decreto	024	2005	Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	Todos
Ley	1064	2006	Congreso de Colombia	Todos
Decreto	4904	2009	Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.	Todos
Decreto	160	2014	Presidencia de la República de Colombia	16
Decreto	1083	2015	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Todos
Decreto Ley	894	2017	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto	1499	2017	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto	612	2018	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto	815	2018	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Todos

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 25 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

<b>TIPO DE NORMA</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>AÑO</b>	<b>EMISOR</b>	<b>ARTÍCULO(S) APLICACIÓN</b>
Decreto	1662	2021	Gobierno Nacional	2.2.37.1.10
Decreto	1227	2022	Gobierno Nacional	2.2.1.5.8
Ley	2088	2022	Congreso de Colombia	12
Plan Nacional de Formación y Capacitación	-	2023-2030	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Todos
Directiva	01	2023	Presidencia de la República de Colombia	Toda
Directiva	003	2023	Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	Toda
Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC		2023	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP – Escuela Superior de Administración Pública ESAP	Todos
Ley	2427	2024	Congreso de Colombia	13

## **9. PLAN DE ACCIÓN**

### **9.2. CONSOLIDADO DE TEMAS PRIORIZADOS**

Una vez analizada la información recolectada en el diagnóstico de necesidades de capacitación a través de los métodos y de las fuentes ya mencionadas, se determinaron los siguientes temas a desarrollar dentro del PIC 2025.

**Tabla No. 4**

<b>TEMÁTICAS POR DESARROLLAR</b>
CONTRATACIÓN ESTATAL
HERRAMIENTAS AVANZADAS DE OFIMÁTICA
SECOP II
LINEAMIENTOS BÁSICOS ISO 45001

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 26 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

<b>TEMÁTICAS POR DESARROLLAR</b>
DISEÑO Y MANEJO DE BASES DE DATOS
GESTIÓN DOCUMENTAL
ATENCIÓN AL CIUDADANO
ÉTICA Y TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA
COMUNICACIÓN ASERTIVA
INTELIGENCIA ARTIFICIAL
ACTUALIZACIÓN EN CONCILIACIÓN LEY 2220 DE 2022
LEY 1066 DE 2006
LEY 497 DE 1999
SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL EN COLOMBIA
COMERCIO ELECTRÓNICO Y CONSUMIDOR FINANCIERO
ACTUALIZACIÓN EN DERECHO PENAL
DIPLOMADO EN ACUERDOS DE APOYO Y DIRECTIVAS ANTICIPADAS EN EL MARCO DE LA LEY 1996 DE 2019
DERECHOS HUMANOS
NORMA ISO 31001
CAMBIO CLIMÁTICO (LEY 2427 DE 2024)
MARKETING DIGITAL
PREVENCIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO
LIDERAZGO EFECTIVO
REDACCIÓN JURÍDICA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA
ACCIONES DE FORMACIÓN POR NECESIDAD DEL SERVICIO DENTRO DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, D.C. CON EROGACIÓN A LA ENTIDAD.
ACCIONES DE FORMACIÓN POR NECESIDADES DEL SERVICIO Y/O OFERTA FUERA DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, D.C. CAUSANDO EROGACIÓN A LA ENTIDAD

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.



<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 28 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

ACTIVIDAD	MESES											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
DISEÑO Y MANEJO DE BASES DE DATOS												
GESTIÓN DOCUMENTAL												
ATENCIÓN AL CIUDADANO												
ÉTICA Y TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA												
COMUNICACIÓN ASERTIVA												
INTELIGENCIA ARTIFICIAL												
ACTUALIZACIÓN EN CONCILIACIÓN LEY 2220 DE 2022												
LEY 1066 DE 2006												
LEY 497 DE 1999												
SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL EN COLOMBIA												
COMERCIO ELECTRÓNICO Y CONSUMIDOR FINANCIERO												
ACTUALIZACIÓN EN DERECHO PENAL												

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 29 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

ACTIVIDAD	MESES											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
DIPLOMADO EN ACUERDOS DE APOYO Y DIRECTIVAS ANTICIPADAS EN EL MARCO DE LA LEY 1996 DE 2019												
DERECHOS HUMANOS												
NORMA ISO 31001												
CAMBIO CLIMÁTICO (LEY 2427 DE 2024)												
MARKETING DIGITAL												
PREVENCIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO												
LIDERAZGO EFECTIVO												
REDACCIÓN JURÍDICA												
NEGOCIACIÓN COLECTIVA												
INDUCCIÓN INSTITUCIONAL A FUNCIONARIOS(AS)												
REINDUCCIÓN												
APLICACIÓN ENCUESTA DIAGNÓSTICA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2026												

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 30 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

ACTIVIDAD	MESES												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
PROYECCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026													
PRESENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026 A DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN													

Nota: La programación de las acciones de formación está sujeta a modificaciones, considerando que depende tanto de la oferta de capacitación proporcionada por los aliados estratégicos como del desarrollo del proceso de contratación asociado al **Plan Institucional de Capacitación (PIC)**.

Se debe tener en cuenta que las jornadas de inducción depende del ingreso de nuevos(as) funcionarios(as) a la Entidad; y en cuanto a la reinducción está sujeta a cambios normativos y estructurales de la Entidad.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025</b>	<b>Código:</b> 08-PL-05	
		<b>Versión:</b> 6	<b>Página:</b> 31 de 31
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

## 11. ANEXO

[Anexo 1. Reglamento Interno de Capacitación.](#)