

2025

Plan Anual de Capacitación 2025

Versión: 01

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y
FINANCIERA

SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO
ECONÓMICO

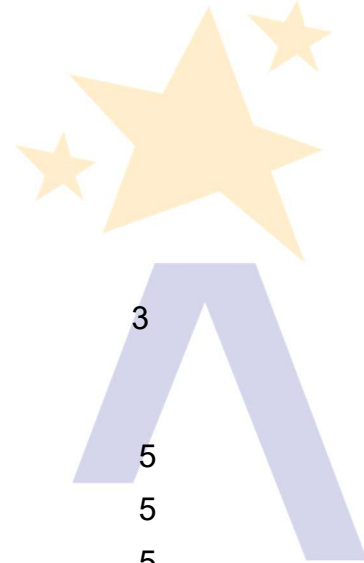


SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO





TABLA DE CONTENIDO



Introducción Plan Institucional 2025 - Misión- Visión	3
1. Objetivo Estratégico	5
2. Objetivos Gestión	5
3. Alcance	5
4. Definiciones y siglas	6
5. Marco normativo	8
6. Marco conceptual	9
7. Diagnóstico de Necesidades	14
7.1. Encuesta de Diagnóstico funcionarios	15
7.2. Encuesta de Diagnóstico a Dependencias	27
8. Presupuesto	29
9. Planteamiento de las Capacitaciones del PIC 2024	29
9.1 Inducción	30
9.2 Socialización de la Oferta de Capacitación del Sector Función Pública	30
9.3 Capacitaciones PNC 2023-2030	30
10. Cronograma de Actividades	31

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia



Introducción

El Plan de Institucional de Capacitación 2025, de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico se orienta bajo los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, así como del direccionamiento distrital establecido desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD); por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de la identificación de necesidades de capacitación a través de la encuesta de detección de necesidades y enfocado a cada uno de los ejes temáticos como son: Paz total, memoria y derechos humanos, Mujer inclusión y diversidad, Transformación digital y cibercultura, Ética, Probidad e identidad de los Servidores Públicos, Habilidades y competencias y Territorio, vida y ambiente.

A través de este instrumento se logra identificar los requerimientos de aprendizaje de los equipos de trabajo, pues se han recopilado las necesidades individuales y por dependencias. También se ha recopilado información de las evaluaciones de desempeño laboral, los resultados del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG), así como las sugerencias y recomendaciones de las instancias representativas de los servidores.

Del mismo modo, el presente Plan se ha alineado con la misión de la Entidad, bajo parámetros de transparencia y mejora continua, con los cuales se busca robustecer la capacidad institucional para brindar bienes y servicios de calidad a la población; eso si se tiene en cuenta que, un pilar fundamental para lograrlo es la formación constante de los servidores públicos, así como contar con una cultura organizacional deseada para impactar de manera positiva en los resultados institucionales esperados.

Finalmente, todos los esfuerzos y acciones adelantadas para el logro del presente plan destaca la importancia que el sector público y particularmente la Secretaría procura para fortalecer las competencias funcionales y comportamentales en sus servidores y que de esta manera, se alinee con los con los requerimientos técnicos, conforme a los ejes temáticos que se requieren en el empleo público para responder de manera efectiva y transformar a los servidores públicos.

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia



Misión.

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico orienta y lidera la formulación de políticas en materia de Desarrollo Económico de las actividades comerciales, empresariales y de turismo del Distrito Capital, a través del fortalecimiento de la capacidad productiva del tejido empresarial, la promoción de empleo digno y nuevas fuentes de ingresos, el impulso de la competitividad, innovación e internacionalización y, la sostenibilidad del Sistema de Abastecimiento y Distribución de Alimentos, mejorando la calidad de vida de la ciudadanía y la estructura productiva de Bogotá.

Visión.

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico será reconocida en el 2028 como la entidad que lidera la transformación productiva y económica del Distrito Capital, a través del fortalecimiento y apoyo del tejido empresarial, la materialización de estrategias de promoción, colocación e incentivos para la generación de empleo, el aprovechamiento de alianzas estratégicas para la conexión con mercados locales, regionales e internacionales y la consolidación de Bogotá como un territorio agroalimentario, contribuyendo a un crecimiento económico sostenible, inclusivo y resiliente.

Atendiendo a lo anterior, y en consideración de los objetivos estratégicos de la Secretaría, las acciones que contempla el proceso del Talento Humano a través de cada uno de sus planes, contribuyen al desarrollo continuo de un personal con vocación de servicio, que impulse una cultura organizacional asociada a la mejora administrativa y a la calidad en la atención a la ciudadanía, utilizando cada uno de los insumos físicos, tecnológicos y humanos con los que cuenta la Entidad.



1. Objetivo Estratégico

Ejecutar programas de capacitación conforme a las necesidades de formación y entrenamiento de los servidores públicos para el desarrollo de las habilidades técnicas y específicas en procura de la mejora continua de los procesos.

2. Objetivos de Gestión

2.1. Implementar capacitaciones y entrenamiento en las temáticas identificadas como necesidades tanto a nivel individual, como en los equipos de trabajo, priorizando aquellas con mayor demanda bajo los parámetros de los seis pilares del Plan Nacional de Capacitación 2023-2030.

2.2. Gestionar la participación de los funcionarios en actividades de capacitación que sirvan como espacio para el intercambio y transferencia de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la entidad.

2.3. Contribuir al desempeño mediante capacitaciones sin recursos institucionales conforme a los lineamientos de transferencia de conocimientos de la entidad.

2.4. Garantizar la implementación de los ejes temáticos del Plan Nacional de Capacitación

3. Alcance

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 está alineado con los objetivos de la Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá al promover la capacitación continua de los empleados públicos, con el fin de fortalecer sus competencias funcionales y habilidades, y así contribuir a la mejora de la eficiencia y eficacia organizacional.

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia



Este plan se enfoca en el desarrollo de capacidades individuales y colectivas que permitan a los funcionarios públicos desempeñar sus roles con altos estándares de calidad, optimizando el servicio que se brinda a la ciudadanía y fomentando un entorno de trabajo ágil y colaborativo.

De esta forma, el PIC 2025 se convierte en una herramienta esencial para la modernización del servicio público, el cual es un pilar fundamental en el impulso al desarrollo económico, la competitividad y la innovación en Bogotá.

4. Definiciones y siglas

Los lineamientos conceptuales y metodológicos que orientan la formación y capacitación para el sector público los define el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), entidad encargada de fortalecer la gestión de las entidades públicas Nacionales y Territoriales, en la mejora del desempeño de sus servidores. Para esto, se cuenta con un documento instruccional denominado “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030” que contiene los lineamientos que orientan la formación y capacitación para la gestión estratégica del talento humano en el sector público, que además de promover la atracción y retención de las personas más idóneas para este sector, también fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades y transforma comportamientos para un desempeño óptimo.

En adición a lo anterior, el DASCD se han enfocado los esfuerzos institucionales en procesos efectivos para el fortalecimiento de las competencias del talento humano distrital, en observancia, entre otros, de los lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital consagrados en el Decreto Distrital 062 de 2024 artículo 11°.

Teniendo en cuenta lo anterior, se establecen las definiciones conceptuales para el diseño del Plan Institucional de la SDDE que corresponden a su diagnóstico.

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

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia



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” Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Programa de inducción: De conformidad con la circular externa 100- 010 -2014, el programa de inducción está orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A este programa tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Programa de reintucción: De conformidad con la circular externa 100- 010 -2014, el programa de reintucción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirá por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Formación: Es el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa,

comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia



Gestión del Conocimiento: La gestión del conocimiento fomenta el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre individuos, específicamente entre servidores públicos y demás colaboradores de las entidades, favorece la preservación de la memoria institucional en términos de transferir aprendizajes.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG: 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 (Decreto 1499 de 2017, Artículo 2.2.22.3.2).

Competencias laborales: Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

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.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

5. Marco normativo

Constitución Política de Colombia, Artículos 53 y 54.

Decreto Ley 1567 de 1998, “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.

Decreto 197 de 2014, Art. 8, “Por medio del cual se adopta la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía en la ciudad”.

Ley 1952 de 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”. Artículos 37 y 38 que establecen los derechos y deberes de los servidores públicos



Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Decreto 062 de 2024, Art. 11 “Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital”.

Ley 489 de 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”.

Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.

Ley 1960 de 2019, Artículo 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 Externa N.º 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.

Plan Nacional de Capacitación y Formación 2023 – 2030, abril 2023, dictada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

6. Marco conceptual

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia



De acuerdo con lo establecido en la Ley General de Educación, la capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano dirigidos a prolongar y 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”

Las capacitaciones de los funcionarios en las entidades públicas buscan la ampliación de información, conocimientos, habilidades y destrezas, como fundamentos ideales de adaptación trabajador – empresa, lo cual pretende lograr el mayor aprendizaje en los funcionarios para mejorar su capacidad laboral y puedan aportar a los objetivos institucionales.

Por otra parte, el propósito general de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.

El presente plan se centra en identificar los conocimientos, actitudes y competencias a desarrollar en los servidores públicos de la Secretaría, pensando en los objetivos institucionales y los resultados del análisis del FURAG, por lo tanto, se hace necesario orientar las necesidades de capacitación a través de análisis de datos e información presente, que nos permita identificar las tendencias y guiar la gestión.

Principios de la capacitación de los Servidores Públicos

Los principios que se enumeran a continuación, se encuentran contenidos en el artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, los cuales se tuvieron en cuenta en el diseño del presente Plan de Capacitación:



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 funcionarios públicos 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 realizado, 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, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los funcionarios públicos debe ser valorada como antecedente 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, tendrán prelación los empleados 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.

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.

Por lo anterior, para la identificación de las necesidades de capacitación de los funcionarios de la entidad, se empleó, por una parte la generación de una encuesta diagnóstica en la que se incluyeron los temas planteados a nivel general en la Política Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, estructurada en los seis

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia



ejes temáticos que orientan el PIC y de otro lado el resultado arrojado en el análisis de los resultados del FURAG 2024, con miras al mejoramiento continuo de la entidad en cuanto al Índice de desempeño Institucional (IDI).

- Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
- Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente
- Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad
- Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura
- Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público
- Eje 6: Habilidades y Competencias

Los Ejes Temáticos permiten direccionar y orientar el desarrollo y énfasis de las temáticas propuestas, por lo tanto, es necesario pensar las necesidades de capacitación involucrando el contexto, dada la situación actual de Colombia y del mundo desde el punto de vista de desarrollo tecnológico, competitividad y globalización.

Para esto, es indispensable entender que el mundo se ha ido transformando y situaciones tales como la globalización y digitalización, han impuesto nuevos retos y paradigmas culturales. La sociedad actual presenta un panorama en el que los ciudadanos juegan un rol activo como productores de información y conocimiento, en donde se han abierto las puertas para que cualquier persona que tenga acceso a Internet y un mínimo de competencias tecnológicas, pueda construir, compartir, crear y acceder a información como nunca antes en la historia reciente de la humanidad.

Contenido de la acción de capacitar

Los programas de aprendizaje buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencia, por lo tanto, es indispensable que tener en cuenta las siguientes variables y orientaciones:

a. Aprendizaje:

Conjunto de transformaciones relativamente sostenidas en las formas de

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia

relación de los servidores(as) con su entorno social, cultural y material.

Se organizan procesos de capacitación y formación cuyos contenidos y temáticas guardan estrecha relación con la cotidianidad laboral de los servidores. Los aprendizajes que se promueven son:

- **Significativos:** convocan sus conocimientos previos, biografías, intereses y necesidades de sus labores diarias (de ahí la importancia de un buen diagnóstico).
- **Transferibles:** Tienen una aplicación práctica y efectiva en la Entidad. Nuestros programas de aprendizaje usan metodologías que favorecen la generalización del conocimiento y habilidades a otros contextos. Se apuesta por conocimientos profundos, no inertes. Aprendizajes aplicados, no memorísticos. Transferencia de saberes, no de información.

b. Desarrollo de capacidades

El desarrollo del Plan se genera bajo el enfoque de capacidades del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y, por tanto, se orienta desde los siguientes principios:

- **Perspectiva del potencial:** Los servidores y las Entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar.
- **Generación de transformaciones:** se espera cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes que promuevan el empoderamiento de las Entidades y sus servidores.
- **Centrado en proceso:** Las acciones de capacitación parten de una mirada sostenida, estructurada y coherente; a largo plazo.
- **Perspectivas colectivas, no individualistas:** El paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.

c. Fortalecimiento de Competencias.

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia



El conocimiento intelectual es sólo una de nuestras facetas como seres humanos. Se parte de un enfoque general por competencias que propone tres dimensiones:

- **Conocimientos Saber/Saber:** Formación es distinto a información. Se buscan conocimientos profundos, no superficiales. El primero involucra un aprendizaje memorístico de información que se integra a la persona, pero que no permite una aplicación práctica y significativa en entornos fuera del proceso de aprendizaje. El segundo implica la aplicación, generalización o transferencia efectiva de la información a los retos, problemas o situaciones cotidianas en las Entidades.
- **Actitudes (Saber/Ser):** Las actitudes son tendencias de comportamiento que envuelven estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas. Al respecto Ignacio Pozo (1996) señala: *“Gracias a las actitudes no sólo definimos nuestra posición ante el mundo (somos del Madrid o del Barça...) sino que nos identificamos con el grupo social del que formamos parte. Las actitudes nos proporcionan una identidad social, que es muy necesaria para definirnos e identificarnos nosotros mismos. Las actitudes son nuestro D.N.I. social.”* (p. 9)
- **Habilidades (Saber/Hacer):** Las habilidades son conjuntos de destrezas que permiten adaptarse al entorno, resolver problemas y actuar efectivamente sobre el mundo. Habilidad para programar, montar bicicleta, cepillarse los dientes. Están íntimamente ligadas a la imitación y práctica reiterada. La repetición conlleva a que éstas se desenvuelven en automático. Se establecen, entonces, las siguientes diferenciaciones conceptuales:
 - a. Capacidades no son lo mismo que competencias. La primera incluye a la segunda.
 - b. Competencias no es equivalente a habilidades. La primera incluye a la segunda.
 - c. Destrezas no es lo mismo que habilidades. La primera incluye a la segunda.
 - d. Información es distinto a conocimiento. La primera es la base de la segunda.

Para la formulación del presente Plan se cumplieron las siguientes fases:

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia



7. Diagnóstico de Necesidades de Formación y Capacitación

El diagnóstico se realizó a través de la aplicación de una encuesta con el propósito de que cada servidor analizará e identificará sus necesidades de formación en el marco de mejorar el desempeño institucional, conforme a las metas de la entidad y según el nivel de empleo público. Adicionalmente, se tendrán en cuenta aquellas necesidades manifestadas por los líderes de cada equipo de trabajo, como también los resultados de las evaluaciones de desempeño y demás requerimientos de acuerdo con los objetivos estratégicos de la Entidad.

El presente plan se centra en fortalecer los conocimientos, actitudes y competencias a desarrollar en los servidores públicos de la Secretaría, pensando en los objetivos institucionales y los resultados del análisis del FURAG para mejorar y mantener el desempeño institucional; por lo tanto, se hace necesario orientar las necesidades de capacitación a través del análisis de datos en información, que nos permita identificar las tendencias y guiar la gestión institucional de capacitación.

De acuerdo con lo anterior, se hizo despliegue de las siguientes actividades:

Se diseñó la encuesta para aplicar el diagnóstico de necesidades a nivel individual, la cual estuvo dividida en dos secciones, la primera orientada a indagar aspectos cualitativos del funcionario público, como lo son, los datos personales, sexo, dependencia, nivel jerárquico, tipo de vinculación, motivación para participar con más frecuencia en las capacitaciones institucionales, nivel de formación, grupo etario, nivel de inglés, horarios de preferencia para la ejecución de la capacitación, modalidad de capacitación (Presencial: Educación continua modalidad tradicional, Virtual E-learning, Mixta o B-learning, Autogestión); la segunda sección estaba orientada a indagar las necesidades en el marco de los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Dicha encuesta fue enviada a todos los servidores públicos de la SDDE, mediante la oficina Asesora de Comunicaciones vía correo electrónico.

7.1 Encuesta de Diagnóstico Servidores Públicos.

Aspectos Sociodemográficos

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia

La encuesta fue respondida por 108 servidores públicos, de los cuales el 40.7% de la muestra corresponde al nivel profesional, el 30.6% al nivel profesional especializado, nivel técnico operativo, el 11.1%, a nivel auxiliar administrativo, el 10.2%, nivel directivo el 3.8%, a nivel secretaria ejecutiva 1.9% y el 0.9% a nivel asesor.

Tabla 1. Empleos de la planta de personal aprobada y con presupuesto asignado

Nivel jerárquico (o equivalente para los casos que se requiera)	Empleos planta permanente	Empleos temporales	Empleos de carácter transitorio	Trabajadores oficiales	Empleos contrato privado
Nivel directivo	22	0	0	0	0
Nivel asesor	6	0	0	0	0
Nivel profesional	131	0	7	0	0
Nivel técnico	18	0	1	0	0
Nivel asistencial	29	0	0	0	0
Total	197	0	8	0	0

Fuente: Elaboración propia

Para la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó la adopción de los formatos existentes en la Entidad, por medio del cual se creó un formato en Google Forms (<https://forms.gle/aTjvqqVtm4DeCqGB8>).

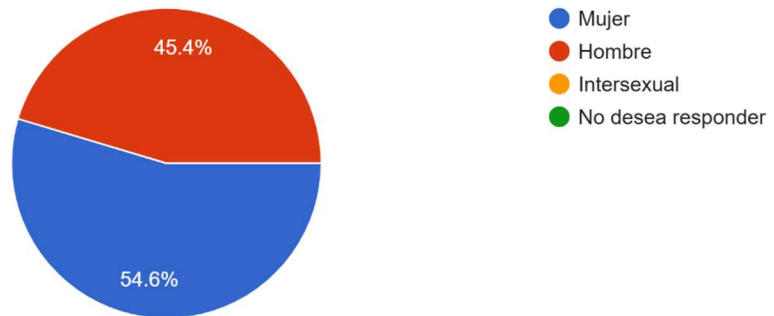
Esta encuesta, se realizó mediante la Oficina Asesora de Comunicaciones, vía correo electrónico, se otorgó un plazo de 10 días para que los servidores públicos dieran respuesta al formulario y una vez finalizado, se tabularon las respuestas y propuestas proveídas por los funcionarios y las dependencias. La aplicación de la encuesta tuvo una participación del 54,8%, es decir de 197 servidores que conforman actualmente la planta de la Entidad, 108 diligenciaron el formulario.

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia

A continuación, se presentarán las respuestas de los encuestados, iniciando con aquellas que obedecen a datos generales y pasando a las específicas en temas de capacitación.

Figura 1. Sexo

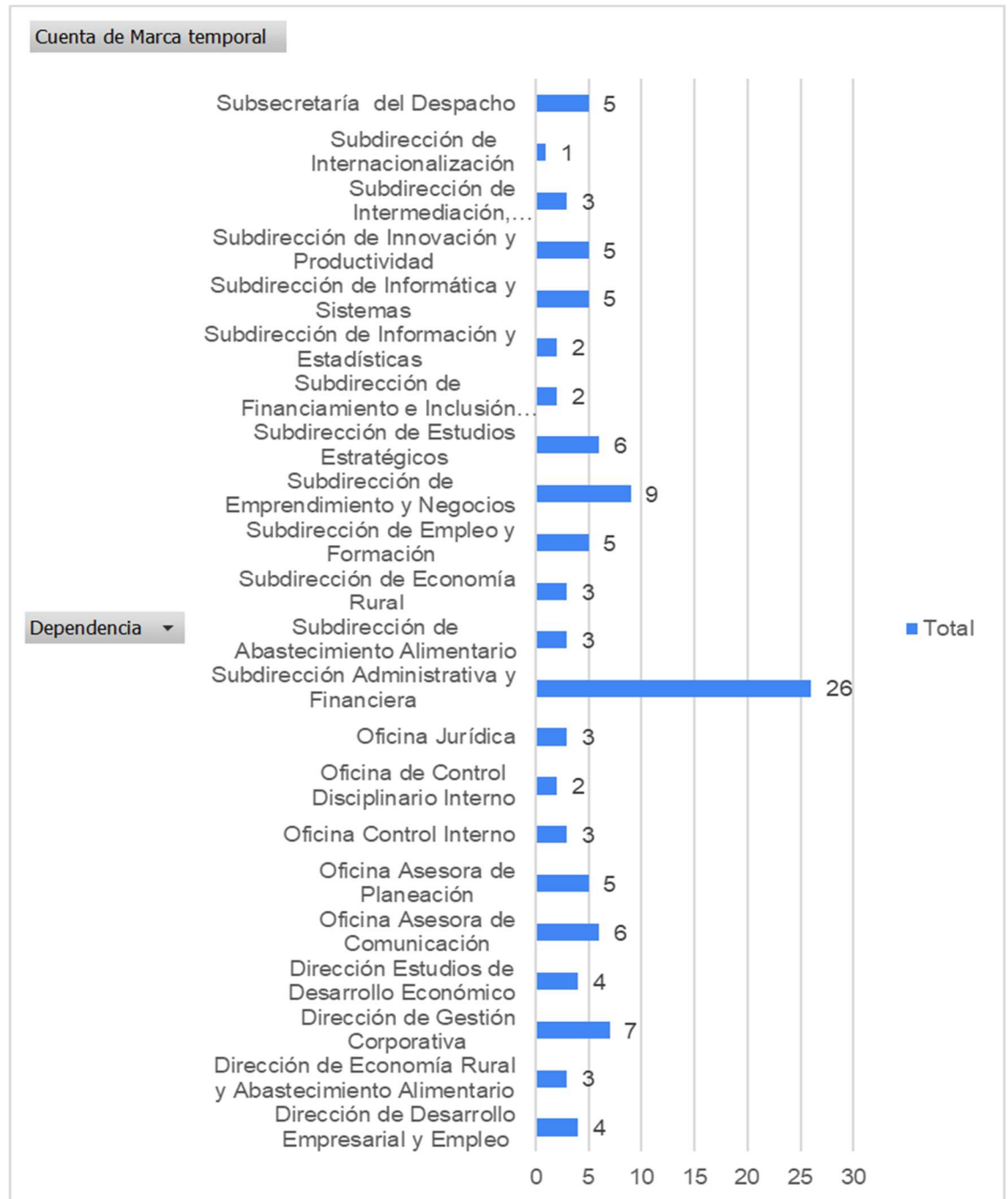
Sexo
108 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la información recopilada y los instrumentos cualitativos utilizados, se puede concluir que el 54,6% de los encuestados son mujeres y el 45,4% son hombres, todos ellos funcionarios de la SDDE.

Figura 2. Dependencia a la que pertenece



Fuente: Elaboración propia

En la *figura 2*, se puede observar la participación de los 108 funcionarios que respondieron la encuesta, de acuerdo con la dependencia a la que

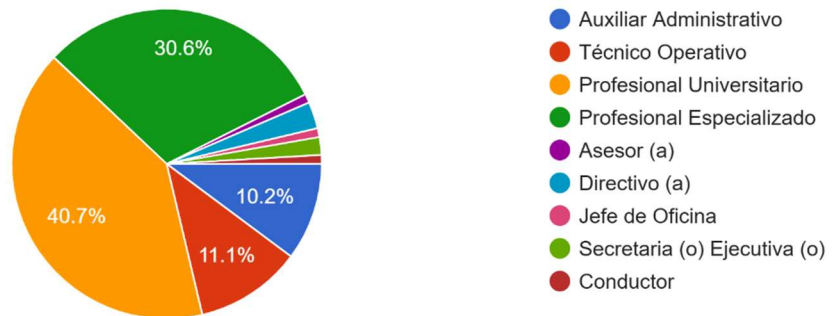
Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia

pertenecen, en donde la dependencia con mayor participación fue la Subdirección Administrativa y Financiera, la cual, a su vez, es el área que cuenta con mayor personal.

Figura 3. Nivel Jerárquico.

Nivel Jerárquico

108 respuestas



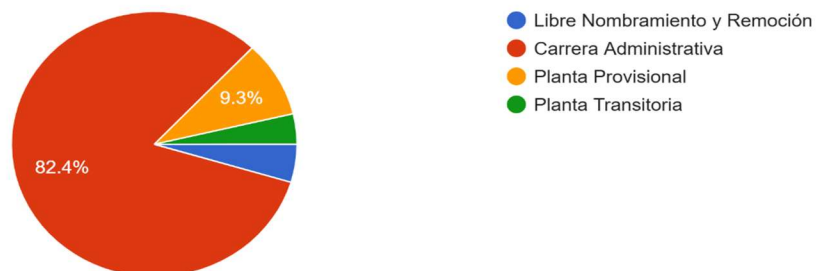
Fuente: Elaboración propia

El 40,7% de los funcionarios encuestados, según su nivel jerárquico, son profesionales universitarios, seguidos por el nivel jerárquico de profesional especializado, con un 30,6%. Juntos, estos dos grupos representan el 71,3% del total de los encuestados.

Figura 4. Tipo de vinculación.

Tipo de Vinculación

108 respuestas



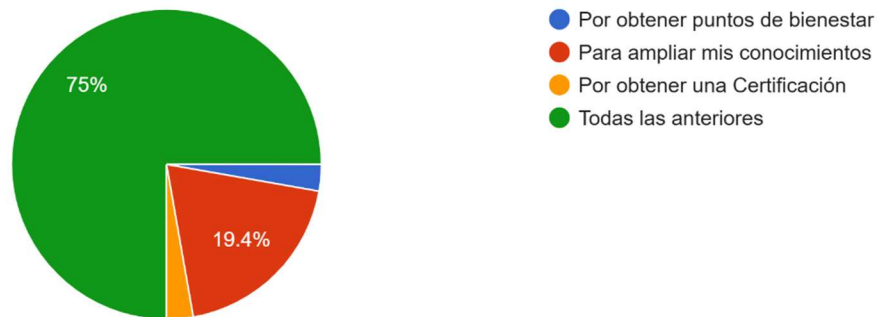
Fuente: Elaboración propia

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia

Se observa que el 82,4% de los funcionarios que respondieron la encuesta son funcionarios de carrera administrativa, mientras que el 7,8% restante corresponde a otros tipos de vinculación, como planta provisional, planta transitoria y libre nombramiento.

Figura 5. ¿Qué aspectos lo motivarían a participar con más frecuencia en las capacitaciones?

¿Qué aspectos lo motivarían a participar con más frecuencia en las capacitaciones?
108 respuestas



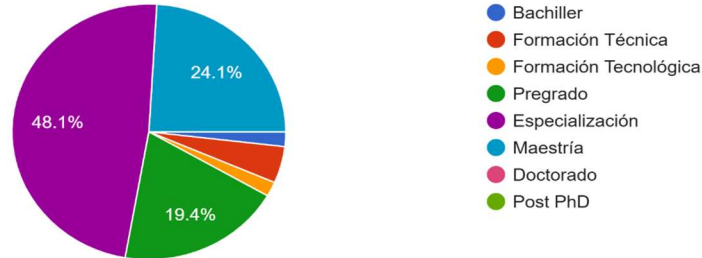
Fuente: Elaboración propia

En la figura 5, se observan las razones de motivación que tienen los funcionarios al asistir a las capacitaciones, El 75% de los funcionarios encuestados indicó que su motivación para participar en las capacitaciones de la SDDE está vinculada al desarrollo integral, tanto personal como profesional, si se les ofrecieran "todas las anteriores" opciones, es decir, obtener puntos de bienestar, ampliar conocimientos y obtener certificación y el 19,4% de los encuestados respondieron para ampliar conocimientos.

Figura 6.

¿Cuál es su nivel de formación?

108 respuestas



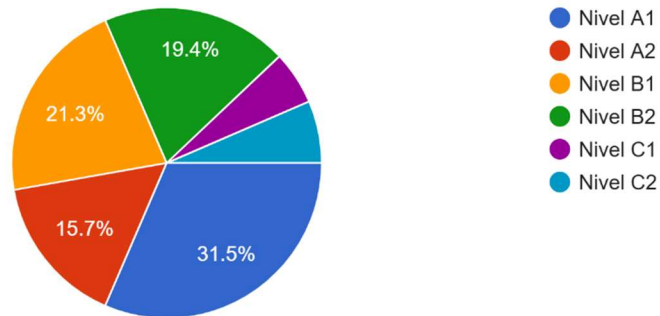
Fuente: Elaboración propia

En la *figura 6*, se observa que el 91.6% de los funcionarios que respondieron la encuesta se encuentran en los niveles de formación correspondientes de la siguiente manera el 48.1% de los funcionarios que respondieron la encuesta son profesionales especializados, seguido del nivel de formación Maestría con un valor porcentual de 24.1% y 19.4% corresponde a nivel de formación de pregrado

Figura 7.

¿En cuál nivel de Inglés está interesado?

108 respuestas



Fuente: Elaboración propia

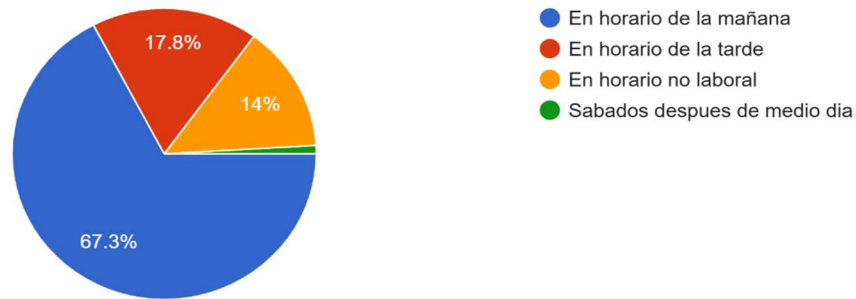
Con respecto al nivel de inglés se observa que el 31.5% de los funcionarios están interesados en el nivel de inglés A1, el 21.3% en el nivel de inglés B1, el 19.4% en el nivel de inglés B2, y el 15.7% en el nivel de inglés A2.

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia

Figura 8.

¿En que horario prefiere recibir la capacitación?

107 respuestas



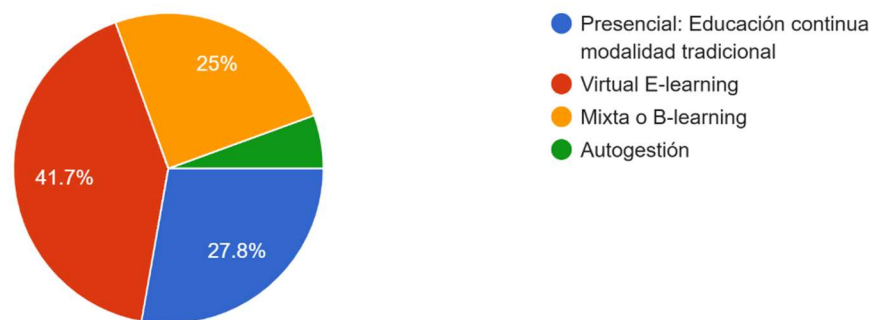
Fuente: Elaboración propia

Por medio de la figura 8 se puede apreciar que 67.3% prefiere que las capacitaciones se realicen en la mañana, el 17.8% horario de la tarde y 14% prefiere que se realicen en horario no laboral.

Figura 9.

¿Cuál modalidad de capacitación prefiere?

108 respuestas



Fuente: Elaboración propia

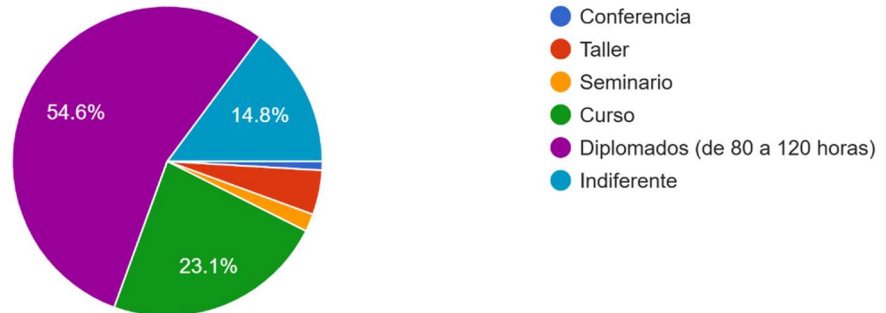
Por medio de la figura 9, el 41,7% de los funcionarios de la SDDE prefieren recibir su capacitación en modalidad virtual (E-learning), seguido del 27.8%

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia

de forma presencial.

Figura 10.

¿Cuál tipo de educación continuada prefiere?
108 respuestas



Fuente: Elaboración propia

El 54.6% de los funcionarios prefieren implementar y fortalecer sus habilidades a través de un modelo de educación continua, optando por Diplomados con una duración de entre 80 y 120 horas.

En la encuesta, se ofreció a los funcionarios que, para el establecimiento de necesidades enmarcadas en el Plan Nacional de Capacitación, seleccionaran las opciones de interés de acuerdo con cada uno de ejes temáticos mencionados previamente.

Es de aclarar que, en estas preguntas, los encuestados tenían la posibilidad de responder de acuerdo a su preferencia, conforme a las líneas temáticas del Plan Nacional de Capacitación, que a continuación se socializan:

- Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
- Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente
- Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad
- Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura
- Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público
- Eje 6: Habilidades y Competencias

A continuación, se socializa las respuestas de los funcionarios de acuerdo a cada eje del Plan Nacional de Capacitación

1. EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Promover la cultura de paz, el respeto por los derechos humanos y la memoria histórica.

¿Qué capacitación considera útil para profundizar en temas de paz total, memoria y derechos humanos?

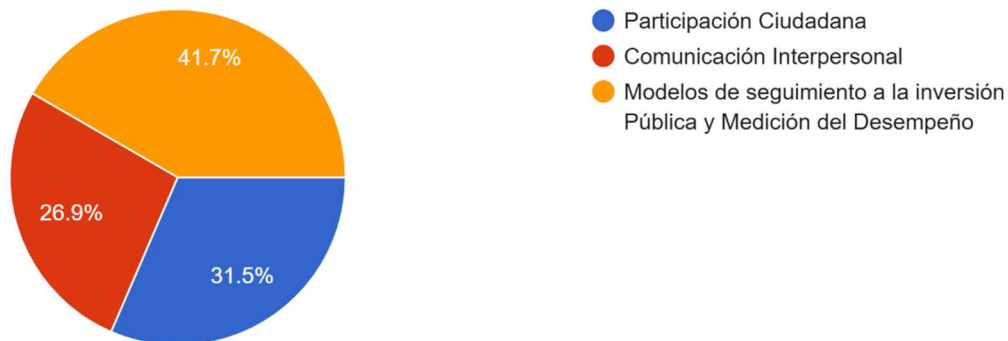


Figura 11.

Fuente: *Elaboración propia.*

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia

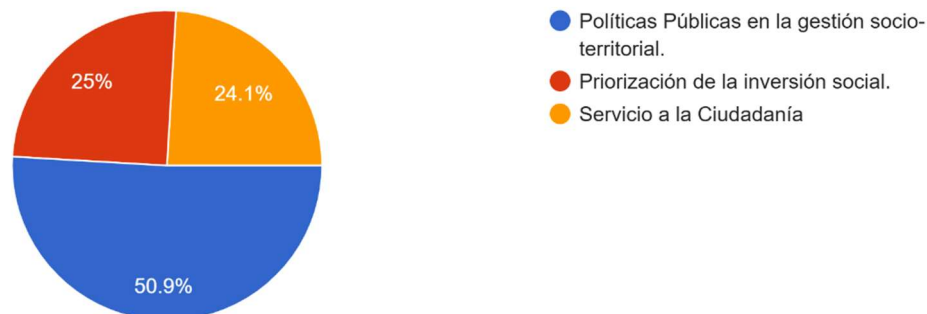
De acuerdo con los ejes del PNFC, los funcionarios de la SDDE expresan una preferencia por recibir y fortalecer sus competencias en el Eje Temático 1 – Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, especialmente en relación con la Participación Ciudadana, con un valor porcentual del 41,7%. Le sigue, con un 31,5%, la capacitación en Comunicación Interpersonal.

2. EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.

Impulsar el desarrollo sostenible y la gestión integral del territorio, promoviendo la protección del ambiente.

¿Qué capacitación cree que podría mejorar sus competencias en la gestión del territorio y la protección del medio ambiente?

Figura 12.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los ejes del PNFC, los funcionarios de la SDDE expresan una preferencia por recibir y fortalecer sus competencias en el Eje Temático 2 – Territorio, vida y ambiente, especialmente en relación con las Políticas Públicas en la Gestión socio -territorial, con un valor porcentual del 50,9%. Le sigue, con un 25%, priorización de la inversión social.

3. EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

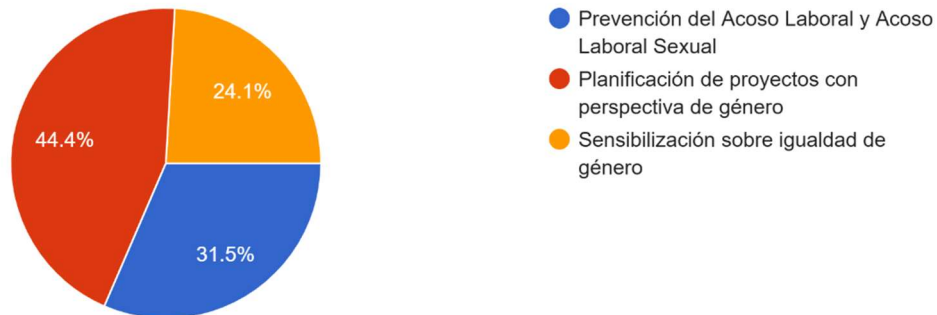
La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia

y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños.

¿Qué capacitación considera útil para abordar la inclusión y la diversidad?

Figura 13.



Fuente: Elaboración propia

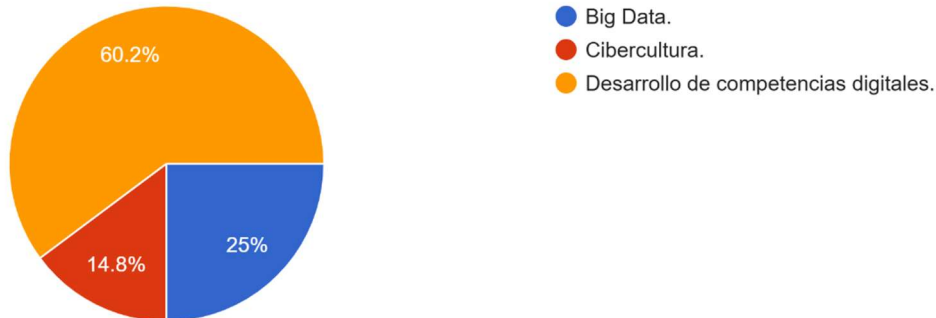
De acuerdo con los ejes del PNFC, los funcionarios de la SDDE expresan una preferencia por recibir y fortalecer sus competencias en el Eje Temático 3 – Mujeres, Inclusión y diversidad, especialmente en relación con Planificación de proyectos con perspectiva de género, con un valor porcentual del 44,4%. Le sigue, con un 31,5%, prevención del acoso laboral y acoso laboral sexual, conforme a estas dos temáticas, se está dando cumplimiento a los compromisos del acuerdo sindical, las Directivas 005 y 008, al plan ALDAS y a la directiva conjunta 100-004-20241202

4. EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Promover la digitalización de los procesos y la adaptación de los individuos a las nuevas tecnologías y la cibercultura.

¿Cuáles considera que son sus principales necesidades de capacitación en transformación digital?

Figura 14.



Fuente: Elaboración propia

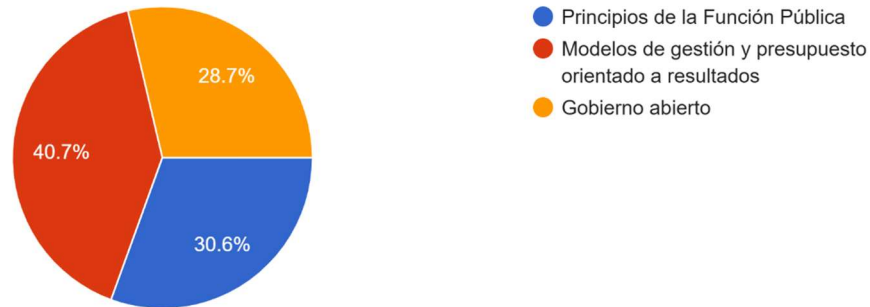
De acuerdo con los ejes del PNFC, los funcionarios de la SDDE expresan una preferencia por recibir y fortalecer sus competencias en el Eje Temático 4 – Transformación Digital y cibercultura, especialmente en relación con habilidades digitales, con un valor porcentual del 60,2%. Le sigue, con un 25%, Big Data.

5. EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Fomentar la ética en el ejercicio público, la transparencia, la rendición de cuentas y el fortalecimiento de la identidad institucional.

¿Qué áreas considera prioritarias para recibir capacitación relacionada con la ética pública?

Figura 15.



Fuente: Elaboración propia

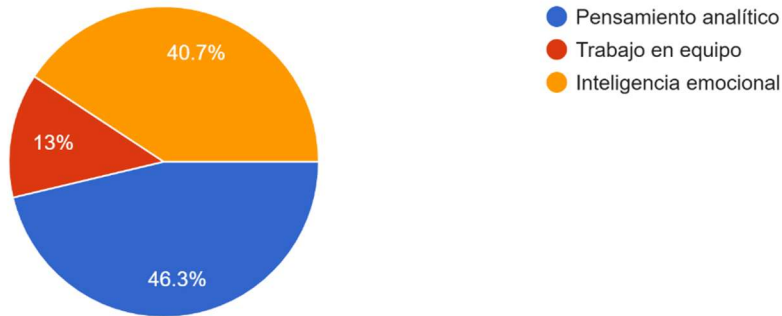
De acuerdo con los ejes del PNFC, los funcionarios de la SDDE expresan una preferencia por recibir y fortalecer sus competencias en el Eje Temático 5 – Probidad, ética e identidad de lo público, especialmente en relación con Modelos de Gestión y Presupuesto orientados a Resultados, con un valor porcentual del 40,7%. Le sigue, con un 30,6%, Principios de la Función Pública.

6. EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Desarrollar habilidades y competencias claves para el desempeño eficiente en el ámbito público y en la interacción con la comunidad.

¿Qué tipos de formación le gustaría recibir para fortalecer sus competencias profesionales?

Figura 16.

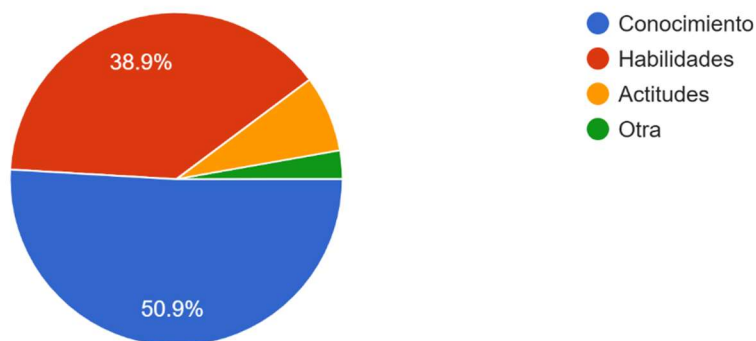


Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los ejes del PNFC, los funcionarios de la SDDE expresan una preferencia por recibir y fortalecer sus competencias en el Eje Temático 6 – Habilidades y Competencias, especialmente en Pensamiento Analítico, con un valor porcentual del 46,3%. Le sigue, con un 40,7%, Inteligencia Emocional.

Atendiendo a las necesidades de su dependencia y al desarrollo de sus funciones, por favor indique en qué aspectos requiere fortalecer sus competencias

Figura 17.



Fuente: Elaboración propia

Durante la vigencia 2024, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y las Organizaciones Sindicales adelantaron un proceso de negociación dando Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia



cumplimiento a lo establecido por la normatividad asociada a la materia. Así las cosas, el acuerdo colectivo de negociación que desarrolla un total de 42 artículos, fue suscrito el 14 de junio de 2024 y adoptado mediante Resolución No. 444 el 11 de julio de 2024, es por ello que, en el marco del Plan Institucional de Capacitación se deben incluir dos temas de educación continua conforme al derecho administrativo laboral y libre ejercicio del derecho de asociación sindical.

La Subdirección Administrativa y Financiera de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico implementará un sistema de seguimiento y evaluación específico para medir la participación y efectividad de las capacitaciones mediante aplicativos (forms y otros recursos de uso libre), donde se ejecuta encuestas de satisfacción (esta se realiza de acuerdo a la medición con la herramienta encuesta de acuerdo a: infraestructura -docente -temática).

Adicionalmente a las temáticas priorizadas dentro del instrumento de identificación de necesidades individuales, se tuvo en cuenta los radicados que, conforme a los memorandos enviados a los jefes de áreas para la identificación de necesidades por dependencias, en las que se identificaron las siguientes temáticas específicas, de acuerdo con las funciones del área:

Tabla 2. Resultados Diagnóstico de Necesidades Específicas de Capacitación por dependencias. Fuente: *Elaboración propia*

NÚMERO DE RADICADO	DEPENDENCIA	NECESIDAD IDENTIFICADA EN EL PNFC 2025
2024IE0014493	Subdirección de emprendimiento y negocios	Metodologías de formulación, seguimiento y evaluación de políticas públicas
2024IE0014536	Dirección desarrollo empresarial y empleo	Informes en Gesdoc, Sarlaft
2024IE0014452	Oficina Asesora de Planeación	Plataformas web de participación interactiva: mayor capacidad
	Oficina Asesora de	interactuar con otras

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia



	Planeación	dependencias
2024IE0014491	Oficina de Control Interno disciplinario	Notificaciones, comunicaciones y control de términos en materia disciplinaria.
2024IE0014661	Subsecretaría	Herramientas tales como: power bi / tableau / google data studio: dashboards interactivos para seguimiento de indicadores.
2024IE0015053	Oficina jurídica	Adaptación a nuevas situaciones y adquisición competencias en temas asociados a la gestión de la oficina
2024IE0014893	Dirección de competitividad	Creatividad e innovación
2024IE0014584	Oficina asesora de comunicaciones	Inteligencia artificial
2024IE0014478	Dirección de estudios estratégicos	Política local y regional
2024IE0014491	Oficina de control interno	Notificaciones, comunicaciones y control de términos en materia disciplinaria

8 Presupuesto

El presupuesto definido para este PIC es CIENTO VEINTE MILLONES DE

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia



PESOS M/TE (\$120.000.000) pesos Moneda Legal Colombiana.

Teniendo en cuenta que los recursos para el desarrollo de las actividades programadas en el presente plan quedan aprobados vía presupuesto de funcionamiento de la entidad, es necesario incluir en el formulario de inscripción a las diferentes actividades que la inasistencia injustificada será sancionada con el cobro correspondiente, salvo justificación motivada.

9 Planteamiento de las Capacitaciones del PIC 2025

Para la ejecución de las actividades que se relacionan a continuación, se tendrán en cuenta las consideraciones de los funcionarios en modalidad y frecuencia, además de la oferta que las entidades e instituciones acompañen en el marco de la formación y capacitación a los servidores públicos, como son: DASC, Secretaria General, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, Veeduría, Dirección de Gobierno Digital que es parte del MINTIC, Secretaria General de Transparencia, DANE, ESAP, Alta Consejería Distrital de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA entre otras.

9.1 Inducción y Reinducción

El Programa de Inducción, pretende facilitar la integración del servidor público al Servicio y al Sistema Público, así como a la cultura organizacional, proporcionándole los medios necesarios para su adaptación al nuevo rol laboral e integración al equipo de trabajo.

Para esto, se dispone un micrositio, ubicado en la Intranet en el cual se puede acceder a las capacitaciones institucionales este con el fin de fortalecer generalidades de la entidad y en el cual el funcionario puede tomar de forma autónoma y al final de cada uno se obtiene un certificado: <http://intranet.desarrolloeconomico.gov.co/micrositio-induccioninicio>

El programa de reinducción está encaminado a la actualización de los servidores públicos frente a la estructura, procedimientos, normatividad y cambios o ajustes que se realicen en la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, en el Distrito o en el Estado. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, justificando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de las metas institucionales.

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia



9.2 Socialización de la Oferta de Capacitación del Sector Función Pública

Una vez publicada la Circular Externa del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD, Aula del Saber-Vigencia 2025, por medio de la cual presentan la oferta de Capacitaciones, se hará la socialización a todos los funcionarios de la Entidad.

9.3 Capacitaciones PNC 2023-2030

Considerando la importancia de cada uno de los ejes del Plan Nacional de Capacitación (PNC) y tomando en consideración las necesidades identificadas en la encuesta realizada tanto a los funcionarios a nivel individual como a las dependencias, respecto a los resultados del FURAG - IDI 2024, se propone la inclusión de algunos de los siguientes temas en el Plan de Implementación y Control (PIC) para el año 2025:

Conforme a las necesidades por dependencia se puede concluir que los líderes de las diferentes áreas manifestaron la necesidad de capacitación en Big Data, IA, Blockchain, políticas públicas de ciencia tecnología e innovación, productividad, capacitación sobre las implicaciones asociadas a la indebida selección de contratos y riesgos contractuales de corrupción.

Conforme a los lineamientos de Índice de Desempeño Laboral es necesario fortalecer la política 8 de desempeño laboral en Seguridad Digital que tiene un valor porcentual de 73,9%, seguida de la política 12 Racionalización de trámites con un valor porcentual de 75,9% y la política 16 Gestión documental con un valor porcentual de 79,4%.

Cronograma de Actividades



OBJETIVO	INDICADOR	META POR OBJETIVO	PRODUCTO	FECHA		SA F- TH
				De febrero de 2025 Trimestral	Hasta noviembre de 2025 Trimestral	
Implementar capacitaciones y entrenamiento en las temáticas identificadas como necesidades tanto a nivel individual como en los equipos de trabajo, priorizando aquellas con mayor demanda que conduzcan a fortalecer los seis pilares del Plan Nacional de Capacitación 2023-2030.	Indicador de funcionarios que culminan los programas. Numero de funcionarios que culminan / Número total de inscritos * 100	Lograr que el 90% de los funcionarios inscritos culminen las capacitaciones.	certificaciones expedidas	De febrero de 2025 Trimestral	Hasta noviembre de 2025 Trimestral	SA F- TH
	No. de servidores satisfechos con la capacitación (se realiza de acuerdo a la medición con la herramienta encuesta de acuerdo a: infraestructura -docente -temática)	Alcanzar una satisfacción de al menos 70% entre los participantes.	Resultados de encuestas de satisfacción			
Gestionar la participación de los funcionarios en actividades de capacitación que sirvan como espacio para el intercambio y transferencia de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la Entidad.	Indicador de participación N.º de funcionarios inscritos de la entidad / N.º total de funcionarios * 100	Conforme a los resultados de participación del 2024, aumentar en un 10% la participación de los funcionarios en el Plan Institucional de Capacitación. (conforme a los lineamientos que responsabilizan al funcionario a culminar esta capacitación)	Listas de inscritos	De febrero de 2025 Trimestral	Hasta noviembre de 2025 Trimestral	SA F- TH
Contribuir al desempeño mediante capacitaciones sin recursos institucionales conforme a los lineamientos de transferencia de conocimientos.	No. de servidores participantes en las capacitaciones / No. servidores inscritos *100	Conforme a los resultados de participación del 2024, aumentar en un 10% la participación de los servidores las capacitaciones.	Listas de inscritos - No de Convocatorias	De febrero de 2025 Trimestral	Hasta noviembre de 2025 Trimestral	SA F- TH
Garantizar la implementación de los ejes temáticos del Plan Nacional de Capacitación	Porcentaje de ejes temáticos cubiertos en las capacitaciones.	Cumplir con al menos el 90% de los ejes temáticos en las capacitaciones anuales.	Informe de gestión por parte del operador especificando los ejes temáticos cubiertos y actividades ejecutadas	De febrero de 2025 Trimestral	Hasta noviembre de 2025 Trimestral	SA F- TH

versión	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	FECHA
01	Lenyn Alexis Cuellar Diaz Profesional Contratista SAF Martha Isabel Parra Z.	María del Pilar Barrios Gutiérrez Profesional Especializado SAF	Alvaro Perez Tirado director de Gestión Corporativa Kelly Juliana Macias Buitrago	Enero/2025

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia



versión	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	FECHA
	Profesional Universitario SAF		subdirectora Administrativa Financiera	

CONTROL DE CAMBIOS			
CAMBIOS EN EL DOCUMENTO	RESPONSABLE	FECHA	VERSIÓN
Inclusión del formato al procedimiento PE-P7	Lenyn Alexis Cuellar Diaz	23/01/2025	1

Evite imprimir los documentos de conformidad con la Política de Uso Eficiente y Racional de Papel. En caso de estar impreso, se considera una Copia



SECRETARÍA DE
**DESARROLLO
ECONÓMICO**



