

RESOLUCIÓN N° 156 DEL 29 DE MARZO DE 2022

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial vigencia 2022”.

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial las conferidas por los Acuerdos No. 010 y No. 011 de 2010 del Consejo Directivo de la UAERMV y demás disposiciones concordantes y,

CONSIDERANDO:

Que el numeral 10 del artículo 19 del Acuerdo del Consejo Directivo No. 010 del 12 de octubre de 2010, señaló como funciones del Director General entre otras, la siguiente: “Expedir los actos administrativos que por su naturaleza correspondan a la Unidad (...)”.

Que las entidades públicas están en la obligación de organizar para sus empleados, programas de capacitación de conformidad con lo ordenado en el artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005 y Decreto 4665 de 2007, recopiladas en el Decreto 1083 de 2015, especialmente lo citado en el Título 9° de Capacitación.

Que el Plan de Capacitación es el instrumento mediante el cual, la Administración atiende las necesidades de los servidores en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, a través de la financiación de programas de capacitación institucional, educación continuada, la realización de cursos, seminarios, talleres, congresos, simposios, foros y diplomados, entre otros que apunten al cumplimiento de las metas del plan de desarrollo, del plan estratégico y del plan de acción de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial.

Que el Decreto 894 de 2017, “*Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera*”, en el Artículo 1° Modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, estableciendo que todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación y entrenamiento que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad, norma que fue declarada exequible de manera condicionada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-527 de 2017 con ponencia de la honorable Magistrada Dra. CRISTINA PARDO SCHLESINGER, en el entendido que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

Que el 27 de junio de 2019 se expidió la Ley 1960 en cuyo artículo 3° se estableció lo siguiente:

ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: “g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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”

RESOLUCIÓN N° 156 DEL 29 DE MARZO DE 2022

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial vigencia 2022”.

Que la Resolución 390 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración, actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado “Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos”, este Plan definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público

Que la Secretaría General – Talento Humano de acuerdo con la metodología establecida en la normativa correspondiente; consultó las necesidades y expectativas de capacitación de los funcionarios con derecho a capacitación y a los jefes de las dependencias, con el fin de incorporarlas en la estrategia de formación y capacitación.

Que la Comisión de Personal debe participar en la elaboración y seguimiento del plan anual de formación y capacitación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 y el literal h) del numeral 2° del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, que en atención a la norma, se procedió a citar y socializar el diagnóstico de necesidades con la Comisión dándose como resultado la priorización y los énfasis de capacitación para la vigencia actual.

Que la Comisión de Personal mediante sesión del 21 de febrero de 2022, participó de la formulación y revisó el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022.

Que el Plan de Capacitación 2022 fue presentado ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño CIGD de la UAERMV en sesión del 15 de marzo de 2022 donde fue aprobado por unanimidad de los presentes.

Que es necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación, ya que la capacitación de los servidores públicos se constituye en una inversión perceptiva e invaluable para la vida institucional, el logro de la misión y el alcance de la visión de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial para la vigencia 2022, documento técnico que forma parte integral de esta Resolución, para los empleados públicos de la Entidad.

Artículo 2. La Secretaría General a través del proceso de gestión de talento humano deberá adelantar las acciones pertinentes para el cumplimiento y ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

Artículo 3. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participará en la evaluación y seguimiento del Plan de Capacitación.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
MOVILIDAD
Unidad Administrativa Especial de
Rehabilitación y Mantenimiento Vial

RESOLUCIÓN N° 156 DEL 29 DE MARZO DE 2022

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial vigencia 2022”.

Artículo 4. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los veintinueve (29) días del mes de marzo de dos mil veintidós (2022)

ALVARO SANDOVAL REYES
Director General UAERMV

Proyectó: Nayibe Rocío González Cortés –Profesional Universitario -PGTH

Revisó: Carlos Enrique Camelo Castillo – Profesional Especializado – PGTH

Revisó: John Cesar Guachetá Benavides– Contratista – Secretaría General

Aprobó: Martha Patricia Aguilar Copete – Secretaria General

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2022

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y
MANTENIMIENTO VIAL

TALENTO HUMANO
SECRETARÍA GENERAL

Bogotá D.C. 2022

Equipo Directivo

Álvaro Sandoval Reyes Director General
Martha Patricia Aguilar Copete Secretaria General

Equipo Técnico

Carlos Enrique Camelo Castillo Profesional Especializado – SG- PGTH
Nayibe Rocío González Cortés Profesional Universitario – SG - PGTH

Comisión de Personal Período 2021 – 2023

José Efraín Acero Mogollón (Principal) Representante de los empleados
Ana Yusely Casallas Páez (Principal) Representante de los empleados
Mery Elsy Hernández Montoya (Suplente) Representante de los empleados
Fredy Eliecer Velásquez Amórtegui (Suplente) Representante de los empleados

Luz Dary Castañeda Hernández Representante de la Administración
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica

Diana Marcela Del Pilar Reyes Toledo Representante de la Administración
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

Carlos Enrique Camelo Castillo Secretario Técnico

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2022	1
1. JUSTIFICACIÓN	5
2. OBJETIVOS	5
<i>Objetivo Estratégico</i>	5
3. MARCO LEGAL	6
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	10
5. METODOLOGIA.....	11
5.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)	11
5.1.1 Plataforma estratégica de la entidad.....	11
5.1.2 Lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - PGETH- del MIPG.	12
5.1.3 Recolección de necesidades de aprendizaje individual y colectivo:	12
5.1.4 Caracterización de la Población	12
5.1.5 EJES TEMÁTICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2022.....	17
5.1.5.1 Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación.....	18
5.1.5.2 Eje 2: Creación de Valor Público	18
5.1.5.3 Eje 3: Transformación Digital	18
5.1.5.4 Eje 4: Probidad y Ética de lo Público	18
6. Alcance - Servidores públicos beneficiarios	18
7. Modalidades de Capacitación	19
7.1.1.1 Modalidad Presencial:.....	19
7.1.1.2 Modalidad Virtual:.....	20
7.1.1.3 Modalidad Mixta:	20
8. EJECUCIÓN	20
8.1.1.1 Programas de aprendizaje.....	20
8.1.1.1.1 Inducción - Reinducción	21

8.1.1.1.2	Entrenamiento en puesto de trabajo	21
8.1.1.1.3	Programa de Bilingüismo.....	21
8.1.1.1.4	Entornos enseñar-aprender	22
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	22
9.1	Indicadores	22
10.	Presupuesto.....	23
11.	Cronograma	24

1. JUSTIFICACIÓN

La Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial UAERMV, conforme con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, y el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, ha surtido el proceso para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC correspondiente a la vigencia 2022, de manera que el proceso contribuya al desarrollo de sus servidores; fortaleciendo sus competencias y habilidades, no solo para la optimización de los procesos y servicios de la entidad, sino también para el desarrollo de los servidores, la generación de conocimiento, innovación y generando valor a la ciudadanía, a través de un equipo humano comprometido y competente.

El Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022 de la UAERMV se diseñó de conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, y la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP.

2. OBJETIVOS

Objetivo Estratégico

- Organizar internamente la oferta de capacitación relativa a la educación no formal e informal, brindada a los Empleados Públicos de la UAERMV, dirigida a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, que reflejen los valores distritales, la ética de lo público y suministren a la ciudadanía la calidad de los productos y servicios que ella requiere.

Objetivos de Gestión

- Contribuir al cumplimiento de la misión institucional y la mejor prestación de servicios a la ciudadanía.

- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

3. MARCO LEGAL

Principios Rectores

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

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente 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 empleados 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 del DAFP.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

Normatividad Aplicable

- ✓ Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública

<https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-la-Funcion-Publica-06-2003.pdf>

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

- ✓ (...) Título VI, Capítulo I, Artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>

- ✓ Decreto 1227 de 2005 “*Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998*”.

(...) Artículo 54 de la Constitución Política “*es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran*”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313>

- ✓ 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”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

- ✓ 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*”.

(...) b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=186>

- ✓ Decreto 2740 de 2001 “*Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo*”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6055>

- ✓ 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.*”, La vigencia de esta norma fue diferida hasta el 29 de marzo de 2022, a excepción de los artículos 69 y 74 de la Ley 2094, que entraran a regir a partir del 30 de junio de 2021, y el artículo 7 de la Ley 2094 de 2021 entrara a regir el 29 de diciembre del 2023, de acuerdo con el artículo 73 de la Ley 2094 de 2021.

- ✓ Decreto 2539 de 2005 *“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”*.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17318>
- ✓ 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”*.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20854>
- ✓ El Decreto 4465 de 2007 *“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”*.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27750>
- ✓ Circular Externa No 100-010-2014 *“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”*.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893>
- ✓ Decreto 160 de 2014 *“Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”*.

(...) Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57218>
- ✓ Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518>
- ✓ Decreto 894 de 2017 *“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera”*.
<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69314>
- ✓ Resolución 104 de 2020 *“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”*.
<https://n9.cl/yswh3>

- ✓ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 marzo, 2020.
<https://n9.cl/ti10cy>
- ✓ Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC - abril 2021.
<https://n9.cl/ggg92>
- ✓ Ley 1960 de 2019 “*Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.*”
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>
- ✓ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (DAFP-ESAP).
- ✓ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (ESAP).
- ✓ Circular Externa No. 02 del DASCD - Lineamientos para integración del plan de gestión Estratégica del talento humano
- ✓ Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- del MIPG en el Distrito Capital

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

El Plan Institucional de Capacitación– PIC, se desarrolla bajo el enfoque integral del ser humano y la formación basada en competencias.

4.1 Marco Conceptual

Se fundamenta en el enfoque integral del ser humano, que concibe el equilibrio entre las dimensiones del Ser Humano, relacionadas a continuación:

Dimensión Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo y actitud) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

Dimensión Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Adicionalmente se soporta en:

- **Desarrollo de Competencias Laborales:**

Las competencias laborales están definidas como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el(la) empleado(a) público(a).

- **Profesionalización del Empleo Público:**

Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los(as) empleados(as) públicos(as) posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficiencia, innovación, ética y transparencia, de manera que se logre una administración efectiva con servidores(as) públicos(as) felices.

- **Enfoque de la Formación Basada en Competencias:**

Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

5. METODOLOGIA

5.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

El diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional de la UAERMV se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

5.1.1 Plataforma estratégica de la entidad

Adoptada mediante Resolución 591 de 2021. De igual manera se tuvieron en cuenta los Planes Anuales que se expiden en cada vigencia y que se publican siguiendo el vínculo: <https://www.umv.gov.co/portal/plataforma-estrategica/>

5.1.2 Lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - PGETH- del MIPG.

De acuerdo con la implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano – PGETH – del MIPG en el Distrito Capital, se deben tener en cuenta las siguientes temáticas:

- Gestión del Talento Humano
- Integración cultural
- Planificación, desarrollo territorial y nacional
- Relevancia Internacional
- Buen gobierno
- Contratación pública
- Cultura organizacional
- Gestión administrativa
- Derechos humanos (Género, poblacional – diferencial)
- Innovación
- Gestión de las tecnologías de la información
- Gestión documental
- Gestión financiera
- Gobierno en línea
- Participación ciudadana
- Servicio al ciudadano
- Sostenibilidad ambiental
- Derecho de acceso a la información
- Desarrollo de programa de bilingüismo

5.1.3 Recolección de necesidades de aprendizaje individual y colectivo:

Respecto a la información recopilada, es preciso señalar que en el mes de diciembre 2021 se realizaron reuniones por grupos focales y posteriormente en enero 2022 fue remitida, a cada uno de los (as) jefes de las dependencias, el formato GTHU-FM-014 **FORMATO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES EN BIENESTAR Y/O CAPACITACIÓN – UAERMV** para que junto con sus equipos de trabajo se definieran las necesidades e intereses en materia de capacitación para la vigencia 2022, encaminadas a fortalecer competencias en sus componentes ser, saber y saber hacer.

De esta forma se hicieron partícipes a todos los actores que están involucrados en el Plan Institucional de Capacitación.

5.1.4 Caracterización de la Población

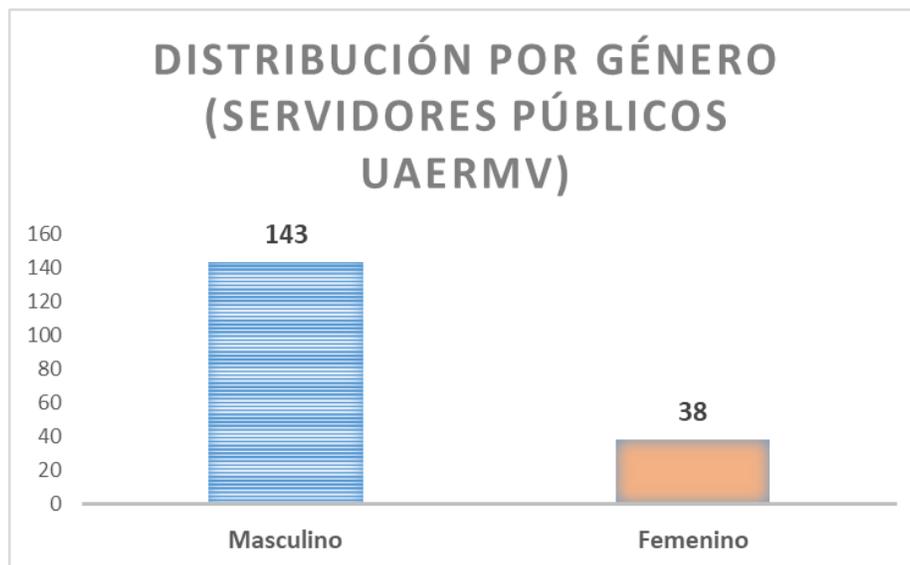
La Secretaría General – Proceso de Gestión del Talento Humano, mantiene actualizada la caracterización de la población que contiene información relacionada con: antigüedad en la

entidad, fecha de cumpleaños, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros de los Servidores Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, como insumo fundamental para la administración del Talento Humano, a través de la plataforma estratégica del DASCOD a través del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP.

Teniendo en cuenta lo anterior, la caracterización de los servidores públicos se visualiza a través de los siguientes gráficos:

La UAERMV cuenta con 181 servidores públicos a corte de enero de 2022, se encuentra pendiente el nombramiento de dos Servidores en el marco de la Convocatoria Distrito 4, de los cuales, el 79% (143) son hombres y el 21% (38) son mujeres. Cabe mencionar que, la entidad según lo reportado por el informe de Ley de Cuotas¹, presenta un cumplimiento del 42,8 33,3% de mujeres en los máximos niveles decisorios.

Grafica 1 - Distribución por Género –Servidores Públicos - UAERMV



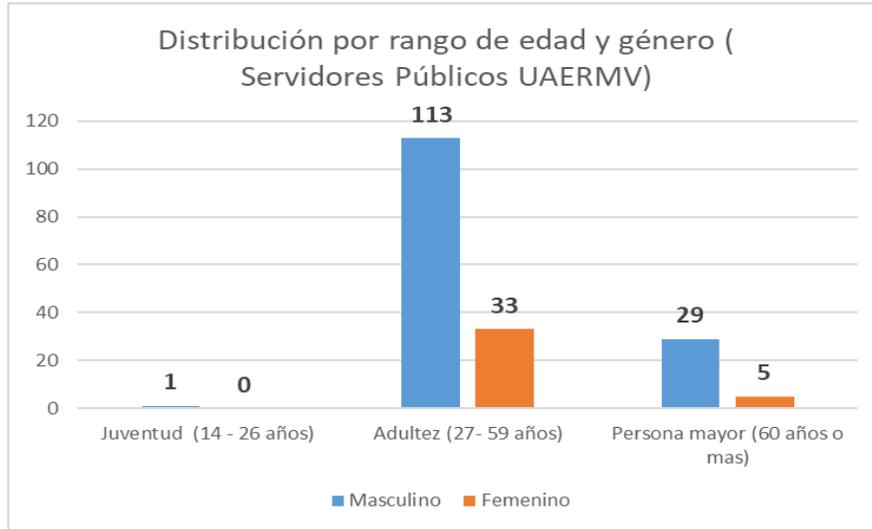
Fuente: 1 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV -enero 26 de 2022

Por otro lado, en relación a la distribución por rango de edad, el 81% de los Servidores Públicos se encuentran en el rango de edad de 27 a 59 años (113 hombres y 33 mujeres), tan

¹ Ley 521 de 2000

solo el 1 % está en el rango menor a 27 años (1 hombre) y el 19% se los servidores públicos son mayores a 60 años (29 hombres y 5 mujeres).

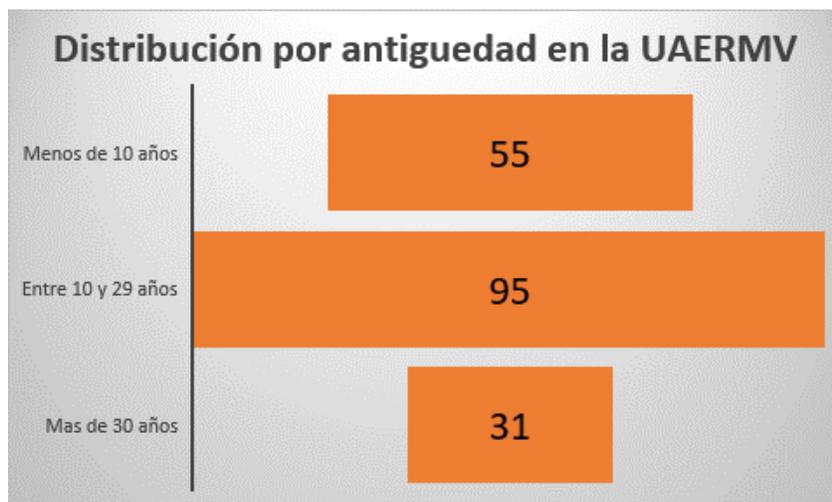
Grafica 2. - Distribución por rango de edad Servidores Públicos – UAERMV



Fuente: 2 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (enero de 2022)

Podemos encontrar que el 30% (55) de los servidores públicos está en el rango de vinculación de menos de 10 años, así mismo, el 52% (95) de los servidores públicos cuentan con una antigüedad entre 10 y 29 años y el 17% (31) más de 30 años, recordando que en esa antigüedad se contempla lo laborado en la Secretaria de Obras Públicas.

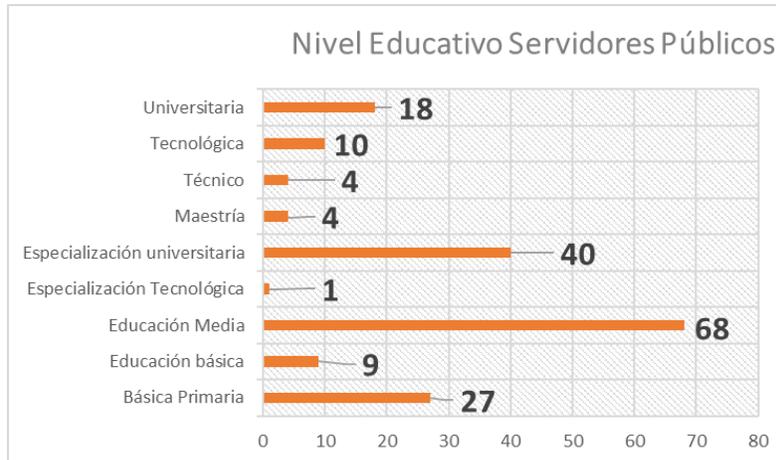
Grafica 3 - Distribución por antigüedad - Servidores Públicos - UAERMV



Fuente: 3 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (enero de 2022)

Sumado a lo anterior, el nivel de educación más representativo en la Unidad, con un 38% (68 servidores) es Educación media, seguido por Especialización Universitaria 22% (40 servidores) y otro de los más representativos Básica Primaria 15% (27 servidores Públicos).

Grafica 4 - Nivel educativo - Servidores Públicos – UAERMV



Fuente: 4 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (enero de 2022)

Las disciplinas que mayor representatividad tienen en la Unidad, son las de Ingeniería Civil con un 7%, (13 servidores), en Derecho con un 6% (11 servidores) y en partes iguales Administración de Empresas e Ingeniería de Sistemas con 3% cada una (con 5 y 6 servidores respectivamente).

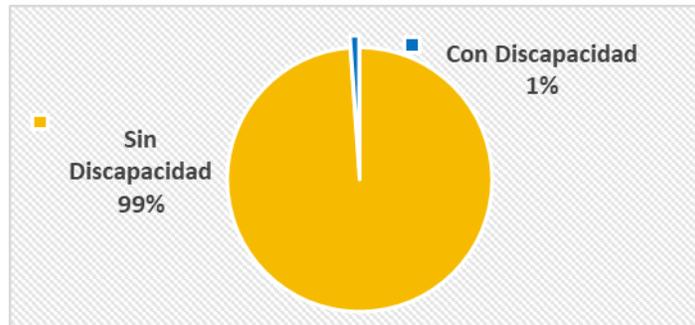
Grafica 5 - Distribución por disciplinas - Servidores Públicos - UAERMV



Fuente: 5 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (enero de 2022)

En cuanto al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017, que hace referencia a la vinculación de personas con discapacidad, se ha identificado en la entidad a 2 personas con discapacidad que representan el 1%, cifra cercana a lo señalado en la norma.

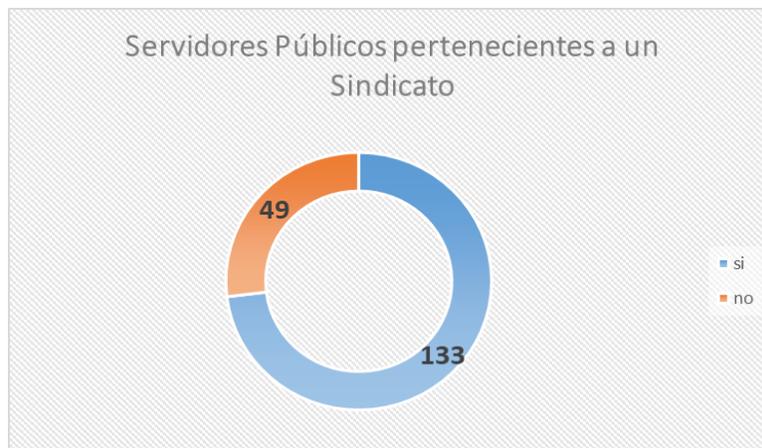
Grafica 6 Porcentaje de discapacidad - Servidores Públicos - UAERMV



Fuente: 6 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (enero de 2022)

En cuanto a la participación de los servidores públicos en las organizaciones sindicales, el 73% (133) se encuentra registrado en alguno de los tres sindicatos que tienen presencia en la entidad SINTRAUNIOBRAS, SEPUMV y SINDICOLOMBIA.

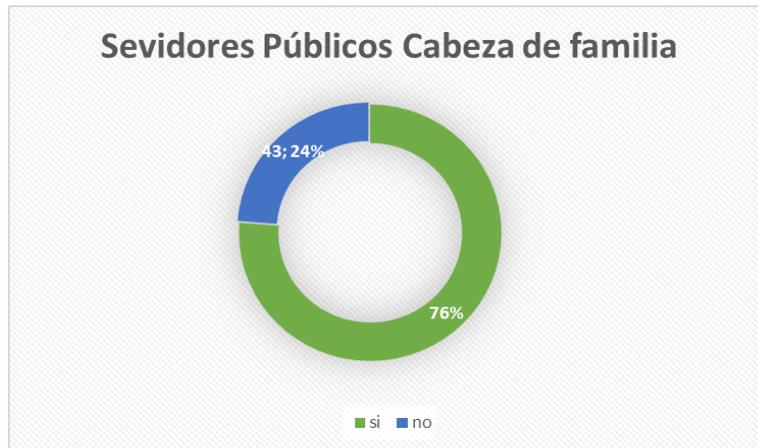
Grafica 7 - Servidores Públicos – UAERMV - pertenecientes a un sindicato



Fuente: 7 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (enero de 2022)

Finalmente, de los servidores públicos que han registrado la información en nuestra base de datos, el 76,24 % manifiesta ser cabeza de familia, el 43,75 % no indica que es cabeza de familia.

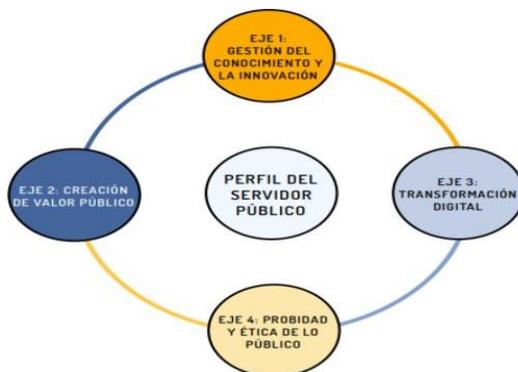
Grafica 8 - Cabeza de Familia - Servidores Públicos – UAERMV



Fuente: 8 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (enero de 2022)

A través de los recursos de capacitaciones serán beneficiarios los empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1960 de 2019, se incluyen como beneficiarios de este plan a los empleados en provisionalidad y trabajadores oficiales.

5.1.5 EJES TEMÁTICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2022



El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 busca establecer el perfil que deben tener los(as) servidores(as) públicos(as) e incorpora los siguientes ejes temáticos priorizados que agregarán valor a su formación y desempeño. A partir de estos ejes, se categorizaron las actividades del Plan Institucional de Capacitación 2022:

Gráfico Ejes temáticos priorizados

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

5.1.5.1 Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación

El conocimiento, uno de los principales activos de las entidades, permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos a sus grupos de valor (DAFP). En otras palabras, la gestión del conocimiento hace referencia al “proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor” (Manual Operativo del MIPG). El conocimiento puede encontrarse de manera explícita o tangible y tácita o intangible.

5.1.5.2 Eje 2: Creación de Valor Público

Este eje temático hace referencia a la “necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad de acuerdo con sus competencias” (DAFP). En otras palabras, el valor público hace referencia al valor que la ciudadanía otorga a los bienes y servicios ofrecidos por el estado.

5.1.5.3 Eje 3: Transformación Digital

El mundo afronta un proceso de transformación que requiere de los servidores(as) de la UAERMV el desarrollo de competencias digitales que les permitan hacer frente a los nuevos retos que impone la Cuarta Revolución Industrial. En este eje temático se busca fortalecer la capacitación y formación en tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promuevan una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología y las aplicaciones tecnológicas propicien un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía (DAFP).

5.1.5.4 Eje 4: Probidad y Ética de lo Público

En este eje temático cobra importancia el reconocimiento de la integridad del Ser, pues el ámbito de formación y capacitación reconoce al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor(a) público(a). (DAFP).

6. Alcance - Servidores públicos beneficiarios

El PIC 2022, y sus programas de capacitación y formación tiene como beneficios

principales los servidores vinculados a la entidad, tanto en calidad de trabajadores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y con nombramiento provisional.

Así mismo, incluirá a los contratistas siempre y cuando su participación en los diferentes eventos de capacitación, no constituyan inversión de recursos públicos o; si las capacitaciones a recibir hacen parte del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con la ley.

7. Modalidades de Capacitación

7.1.1.1 Modalidad Presencial:

Es aquella que privilegia la realización de actividades académicas en un aula física como cátedra o charlas magistrales, talleres cursos y seminarios, entre otros, donde interactúan expositor y oyente con la presencia física, así:

Capacitación Basada en la Duración del Evento: Es la que se realiza a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, ciclos de conferencias, tertulias, organizados por la Secretaría General o a través de acuerdos establecidos con otras entidades públicas o instituciones externas debidamente acreditadas. Estos eventos pueden ser presenciales o semipresenciales.

Capacitación Basada en Visitas e Intercambios Interinstitucionales: Permite a los(as) servidores(as) públicos(as) compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades u organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, a través de la observación directa de sus procesos internos, del intercambio en grupos de estudio y demás actividades relacionadas.

Capacitación Basada en la Experiencia: Es aquella que reconoce el valor del "aprendizaje por la acción" y que se obtiene a través de:

- **Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:** Consiste en asignar a un(a) jefe o empleado(a) que conozca los términos y funciones de un determinado cargo para orientar a uno o más empleados, en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de funciones asignadas a un determinado cargo.
- **Rotación de Puestos:** Posibilita a los(as) empleados(as) el conocimiento de las diferentes áreas de trabajo de la Entidad y favorece el desarrollo personal e institucional.

- **Proyectos Especiales:** Orientada a que los(as) empleados(as) o grupos de empleados(as) asuman proyectos temporales, paralelamente con el desempeño de sus empleos.

7.1.1.2 Modalidad Virtual:

Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos con herramientas LMS para E-Learning.

Las distintas formas de capacitación implementadas de manera transversal por la UAERMV, a través de cualquiera de sus dependencias y en especial de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, son articuladas al plan de capacitación, en razón a que la Dirección de Talento Humano consolida los reportes de la capacitación recibida, mediante cualquier modalidad, por los(as) servidores(as) de la Entidad.

7.1.1.3 Modalidad Mixta:

Como su nombre lo dice, es la que se realiza por medio de modalidad presencial y virtual.

Para las actividades que se realicen en la modalidad presencial, se garantizará el cumplimiento de todos los protocolos de bioseguridad vigentes.

8. EJECUCIÓN

8.1.1.1 Programas de aprendizaje

La UAERMV, a través de su Plan Institucional de Capacitación busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento a las actividades de formación y capacitación para los(as) servidores(as), a través de la generación de conocimientos y el desarrollo y fortalecimiento de competencias, por medio de un conjunto de acciones de capacitación en modalidad presencial, virtual o mixta que le apunten al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, al crecimiento humano de sus servidores(as), a la generación de innovación y transformación al interior de la entidad y a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de interés.

Por consiguiente, el PIC vigencia 2022 se desarrollará con los siguientes programas:

8.1.1.1.1 Inducción - Reinducción

De acuerdo con el artículo 7°, del Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de inducción y de reinducción se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad.

La Inducción Institucional, se orienta a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por la UAERMV, desarrollar habilidades, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Entidad.

Adicionalmente, se apoyará el proceso con la Inducción virtual que ofrece el DASCD para los servidores públicos.

- Curso Virtual “Ingreso al Servicio Público” – Aula del Saber Distrital-DASCD disponible de manera permanente, con una intensidad horaria de 48 horas, que cuenta con un plan curricular que da la bienvenida al(la) servidor(a) público que ingresa al Distrito.

En cuanto a la Reinducción, esta busca actualizar y reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior de la UAERMV, en el área donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que gestiona.

Conforme a lo establecido por la ley, las jornadas de reinducción deben darse cada dos (2) años.

8.1.1.1.2 Entrenamiento en puesto de trabajo

El entrenamiento en puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata; la intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas.^[JCGB1]

8.1.1.1.3 Programa de Bilingüismo

En atención a los lineamientos fijados por el Gobierno Nacional a través del Ministerio de

Educación, se diseñó el Programa Nacional de Bilingüismo – PNB, el cual se constituye como un proyecto incluido dentro del Plan Estratégico del Gobierno Nacional para el mejoramiento de la calidad de la política educativa en los niveles básico, medio y superior; y como una estrategia para la promoción de la competitividad de los ciudadanos colombianos.

La implementación del Programa está basada en dos consideraciones: a) el dominio de una lengua extranjera se considera factor fundamental para cualquier sociedad interesada en hacer parte de dinámicas globales de tipo económico, académico, tecnológico y cultural, y b) el mejoramiento de la competencia comunicativa en inglés de una sociedad o población conlleva el surgimiento de oportunidades para sus ciudadanos, el reconocimiento de otras culturas y el crecimiento individual y colectivo. Adicionalmente, busca un compromiso de diversos sectores con la promoción de una segunda lengua, pues el desafío es para todo el país.

Con el fin de contribuir al logro de este propósito, la UAERMV continúa incluyendo dentro de sus estrategias de aprendizaje para el PIC 2022, la contratación de cursos de formación en varios idiomas, que cumplan con los parámetros establecidos por el Ministerio en concordancia con las directrices del Marco Común Europeo de Referencia, dirigido a los servidores de planta interesados en participar y en aras de seguir fortaleciendo sus destrezas en la adquisición de una segunda lengua.

8.1.1.1.4 Entornos enseñar-aprender

Para esta vigencia se propondrán acciones para facilitar la transferencia de conocimiento desde la esfera individual a la colectiva, mediante la creación de espacios de intercambio de conocimientos, en donde los trabajadores beneficiarios de procesos de capacitación, sirvan como agentes facilitadores y multiplicadores de conocimiento, en lo que llamaríamos Entornos Enseñar- Aprender.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

9.1 Indicadores

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Impacto	Desempeño en las capacitaciones	Medir el desempeño de los empleados públicos, para conocer el nivel de conocimiento adquirido.	(Resultados Post test - Resultados Pre-test) en escala de 100.
Eficiencia	Actividades de Capacitación.	Desarrollar al menos el 90% de las actividades programadas.	(Número de actividades programadas/Número de actividades ejecutadas)

Efectividad	Porcentaje de satisfacción	Obtener un 70% de servidores satisfechos con una calificación superior a 4 con la capacitación recibida.	Porcentaje de servidores satisfechos con la capacitación recibida calificado de 1-5
-------------	----------------------------	--	---

10. Presupuesto

El presupuesto definido para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia es de **DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO MILLONES CIENTO SESENTA MIL PESOS M/CTE (\$ 265.160.000)**. [JCGB2] De igual forma, se establece que la UAERMV también se apoyará en las capacitaciones virtuales y gratuitas a través de las diferentes Entidades del Distrito, el portafolio del DASCOD, la estrategia Soy 10Distrital, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la ESAP y demás entidades del orden nacional, para dar cumplimiento a lo planteado en el plan y de esta forma propender por la maximización de los recursos otorgados.

[JCGB3]

11.Cronograma

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN UAERMV 2022																		
No.	NOMBRE EVENTO DE CAPACITACIÓN	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Eje 2: Creación de valor público	Eje 3: Transformación Digital	Eje 4: Probidad y ética de lo público	Ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	Dic	Total
#						Prog.	T P											
	Capacitación para el fortalecimiento de habilidades complementaria para la gestión - Transversales																	
1	Cultura de servicio a la ciudadanía		1						1			1		1				3
2	Política de servicio al Ciudadano									1								1
3	Gestión Documental	1												1				1
4	Redacción y producción Texto en Lenguaje Claro														1			1
5	Gestión de Proyectos con enfoque gestión pública o con enfoque MIPG	1											1					1
6	Negociación Colectiva		1										1					1
7	Programa de Bilingüismo	1										1						1
8	Innovación en el sector público	1							1									1
9	Capacitación en Código de integridad				1					1								1

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN UAERMV 2022

No.	NOMBRE EVENTO DE CAPACITACIÓN	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Eje 2: Creación de valor público	Eje 3: Transformación Digital	Eje 4: Probidad y ética de lo público	Ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	Dic	Total
	del servidor público																	
10	Ley de transparencia y gobernanza pública				1						1							1
11	MIPG	1	1							1								1
12	Gestión del Conocimiento	1	1		1				1									1
13	POT de Bogotá 2022	1	1									1						1
14	Administración del Riesgo / Auditorías basadas en Riesgo	1	1								1							1
15	Modelo de Operaciones en MIPG												1					1
16	Sistema de Gestión de Calidad - Mejora de Procesos											1						1
	Capacitación para el fortalecimiento de las TIC y Transformación Digital																	
17	Excel Básico - Intermedio - Avanzado	1		1				1										1
18	Herramientas Ofimáticas - Actualización TICS	1		1					1									1
19	Capacitación o curso en el uso de los software HDM4 y RNET	1		1										1				1

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN UAERMV 2022

No.	NOMBRE EVENTO DE CAPACITACIÓN	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Eje 2: Creación de valor público	Eje 3: Transformación Digital	Eje 4: Probidad y ética de lo público	Ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	Dic	Total
20	Heisson nómina, Cetiil, Pasivocol	1		1									1					1
21	Big Data - acercamiento global y práctico del Big Data	1		1								1						1
22	Capacitación en ORFEO	1		1			1											1
	Capacitación para el fortalecimiento de la gestión financiera y contable:																	
23	Actualización Tributaria o Financiera		1									1						1
24	Presupuesto y finanzas públicas.		1											1				1
	Capacitación para el fortalecimiento de la gestión contractual:																	
25	Contratación Estatal	1	1		1										1			1
26	Supervisión de contratos	1	1		1					1								1
	Capacitación para el fortalecimiento de la gestión del Talento Humano:																	
27	Actualización Gestión Talento Humano MIPG															1		1
28	Actualización Derecho Administrativo laboral		1		1							1						1

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN UAERMV 2022

No.	NOMBRE EVENTO DE CAPACITACIÓN	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Eje 2: Creación de valor público	Eje 3: Transformación Digital	Eje 4: Probidad y ética de lo público	Ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	Dic	Total
29	Desarrollo Líderes		1		1								1					1
30	Fortalecimiento competencias y habilidades blandas		1		1									1				1
	Inducción - Reinducción																	
31	Inducción - Según demanda		1		1				1									1
32	Reinducción		1		1										1			1
	Capacitación para el fortalecimiento de la gestión de Procesos Misionales:																	
33	Gestión de la infraestructura vial		1										1					1
34	Modelo de evaluación de incertidumbre GUM	1												1				1
35	Metrología básica o normas de ensayo	1													1			1
36	Certificado de calibración - interpretación certificado	1														1		1
	Capacitación para el fortalecimiento de la gestión del Control Interno																	
37	Actualización en Gestión de Control Interno	1			1						1							1

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN UAERMV 2022

No.	NOMBRE EVENTO DE CAPACITACIÓN	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Eje 2: Creación de valor público	Eje 3: Transformación Digital	Eje 4: Probidad y ética de lo público	Ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	Dic	Total	
38	Nuevo Régimen Disciplinario	1			1						1							1	
39	Normas para el ejercicio profesional de auditoría interna en entidades del estado	1			1			1										1	
Planeación																			
40	Recopilar y analizar información para la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2023: - Necesidades de Capacitación y demás informes, mediciones, diagnósticos que se hallan realizado en el 2022				1													1	1
Total		22	16	6	13	0	1	2	5	4	4	7	6	6	4	2	1	42	



UNIDAD DE
MANTENIMIENTO VIAL

Elaboró: Nayibe Rocío González Cortés –Profesional Universitario -PGTH 

Revisó: Carlos Enrique Camelo Castillo – Profesional Especializado - PGTH 

Revisó: John Cesar Guachetá Benavides – Contratista – Secretaría General 

Aprobó: Martha Patricia Aguilar Copete – Secretaria General 

