

### 

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2023**

Bogotá, D.C. enero de 2023

Contenido

[1. INTRODUCCIÓN 5](#_Toc125733784)

[2. 1JUSTIFICACIÓN 5](#_Toc125733785)

[3. OBJETIVOS 6](#_Toc125733786)

[3.1 Objetivo Estratégico 6](#_Toc125733787)

[6](#_Toc125733788)

[3.2 Objetivos de gestión 6](#_Toc125733789)

[4. MARCO LEGAL 7](#_Toc125733790)

[4.1 Principios Rectores 7](#_Toc125733791)

[4.1.1 Principios Rectores 7](#_Toc125733792)

[4.2 Normatividad Aplicable 8](#_Toc125733793)

[5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS 11](#_Toc125733794)

[5.1 Marco Conceptual 11](#_Toc125733795)

[6. METODOLOGIA 12](#_Toc125733796)

[6.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO) 12](#_Toc125733797)

[6.1.1 Plataforma estratégica de la entidad 12](#_Toc125733798)

[6.1.2 Lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - PGETH- del MIPG. 12](#_Toc125733799)

[6.1.3 Recolección de necesidades de aprendizaje individual y colectivo: 13](#_Toc125733800)

[6.1.4 Caracterización de la Población 14](#_Toc125733801)

[6.1.1 Análisis de retiro de Servidores Públicos presentados durante la vigencia 2022. 20](#_Toc125733802)

[6.1.2 **EJES TEMÁTICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2023** 22](#_Toc125733803)

[7. Alcance - Servidores públicos beneficiarios 26](#_Toc125733804)

[8. Modalidades de Capacitación 26](#_Toc125733805)

[8.1 Modalidad Presencial: 26](#_Toc125733806)

[8.2 Modalidad Mixta: 28](#_Toc125733807)

[9. EJECUCIÓN 28](#_Toc125733808)

[9.1 Programas de aprendizaje 28](#_Toc125733809)

[9.2 Inducción - Reinducción 29](#_Toc125733810)

[9.3 Entrenamiento en puesto de trabajo 30](#_Toc125733811)

[9.4 Programa de Bilingüismo 30](#_Toc125733812)

[9.5 Entornos enseñar-aprender 31](#_Toc125733813)

[10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 31](#_Toc125733814)

[11. Presupuesto 33](#_Toc125733815)

[12. Cronograma 33](#_Toc125733816)

**CONTENIDO DE TABLAS**

[Tabla 1 - Indicadores 31](#_Toc125733777)

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**

Luz Dary Castañeda Hernández Representante de la Administración

Jefe de la Oficina Asesora Jurídica

Juan Hernando Lizarazo Jara Representante de la Administración

Jefe de la Oficina Asesora de Planeación (e)

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

Carlos Enrique Camelo Castillo Secretario Técnico

# INTRODUCCIÓN

En las actividades cotidianas de cualquier Organización, se pueden presentar situaciones que afectan de manera repentina el diario proceder. Estas situaciones son de diferente origen: Naturales (vendavales, inundaciones, sismos, tormentas eléctricas, y algunos otros), Socio-Natural (

# 1JUSTIFICACIÓN

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 2023, 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 2023 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.

# 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.

La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, 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.

# MARCO LEGAL

## Principios Rectores

### Principios Rectores

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.

La capacitación deber desarrollar el pensar y actuar de los empleados, para contribuir el desarrollo del potencial de cada uno de ellos, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

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.

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.

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.

**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.

**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.

**Economía**

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

**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.

**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.

**Prevalencia del interés de la organización**

**Participación**

**Objetividad**

**Integralidad**

**Complementariedad**

## Normatividad Aplicable

Constitución Política (...) Artículo 54 de la “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

* Artículo 53 de la constitución Política” la ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre los derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.
* CONSTITUCION POLITICA 1991 (suin-juriscol.gov.co)
* Ley 734 de 2002, Art 33, numeral 3y Art 34 numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para un mejor desempeño de sus funciones.
* 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
* LEY 734 DE 2002 (suin-juriscol.gov.co)
* 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.
* 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>
* 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>
* 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.”
* Decreto 612 de 218” por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de Acción por parte de las entidades del estado”.
* 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>
* Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
* Decreto 2482 de 2012 “por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de planeación y la gestión. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=50803#9>
* 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>
* El Decreto 4665 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>
* 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>
* 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. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-la-Funcion-Publica-06-2003.pdf
* 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>

Circular Externa No. 02 del DASCD - Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano.

* 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/qgq92>
* 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).
* Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- del MIPG en el Distrito Capital.

# 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.

## 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 Sabe**r: 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:

o 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).

**o** **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.

**o** **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.

# METODOLOGIA

## DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

El diagnóstico de necesidades en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, donde les permita ejecutar sus funciones; la UAERMV se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

### 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/

### 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

### Recolección de necesidades de aprendizaje individual y colectivo:

Respecto a la información recopilada, es preciso señalar que en el mes de diciembre de 2023 se compartió a los directivos 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 2023, encaminadas a fortalecer competencias en sus componentes ser, saber y saber hacer. En el mes de enero 2023 se realizaron reuniones con grupos focales y desde el correo de Talento Humano se realizó una encuesta individual en la que los servidores tuvieron la oportunidad de plasmar sus intereses y expectativas frente a los planes de estímulos e Incentivos y capacitación para el 2023 https://forms.office.com/r/Fs5ygifhM3

Así mismo en reuniones con la comisión de personal del mes de diciembre 2022 y enero 2023 se recibieron sus aportes en la construcción del presente plan de capacitación 2023.

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

### 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

La UAERMV cuenta con 178 servidores públicos a corte de 31 de diciembre de 2022, de los cuales, el 80% (144) son hombres y el 19% (34) son mujeres.

Grafica 1 - Distribución por Género –Servidores Públicos - UAERMV

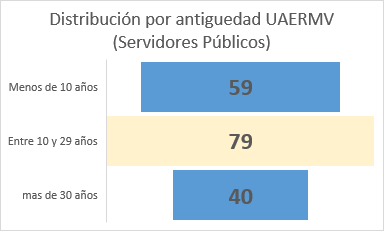
Fuente: 4 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV -corte 31 de diciembre de 2022

Por otro lado, en relación a la distribución por rango de edad, el 80% de los Servidores Públicos se encuentran en el rango de edad de 27 a 59 años (105 hombres y 30 mujeres), tan 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 (38 hombres y 4 mujeres).

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

Fuente: 5 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (diciembre 31 de 2022)

Podemos encontrar que el 33% (59) de los servidores públicos está en el rango de vinculación de menos de 10 años, así mismo, el 44% (79) de los servidores públicos cuentan con una antigüedad entre 10 y 29 años y el 22% (40) 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

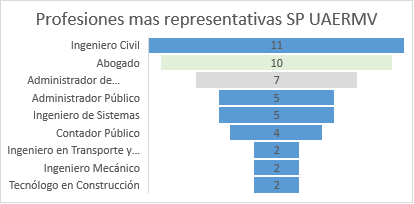
Fuente: 6 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (diciembre 31 de 2022)

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 21% (37 servidores) y Básica Primaria 15% (27 servidores Públicos).

Grafica 4 – Máximo Nivel educativo - Servidores Públicos - UAERMV

Fuente: 7 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (diciembre 31 de 2022)

Las disciplinas que mayor representación tienen en la Entidad, se tomaron en cuenta las que presentan una frecuencia superior a dos (2) servidores públicos son: Ingeniería Civil con un 6,2%, (11 servidores), en Derecho con un 5,6% (10 servidores), Administración de Empresas 3,9%, (7 servidores) ,en partes iguales, Administrador Público e Ingeniería de Sistemas con 3% cada una (con 5 servidores) y por último en partes iguales Ingeniero en Transporte y Vías, Ingeniero Mecánico y Tecnólogo en Construcción con 1,1% cada una (con 2 servidores).

Grafica 5 - Distribución por disciplinas - Servidores Públicos - UAERMV 

Fuente: 8 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (diciembre 31 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 dos (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: 9 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (diciembre 31 de 2022)

En cuanto a la participación de los servidores públicos en las organizaciones sindicales, el 74% (132) 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: 10 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (diciembre31 de 2022)

Finalmente, de los servidores públicos que manifestado ser Cabeza de familia corresponde a 78 % (138) y los que no el 22 % (40).

Grafica 8 - Cabeza de Familia - Servidores Públicos - UAERMV

Fuente: 11 - Elaboración - PGTHU - Fuente: Base de datos caracterización de los Servidores Públicos – UAERMV (diciembre de 2023)

### Análisis de retiro de Servidores Públicos presentados durante la vigencia 2022.

A continuación, se presenta la cifra de retiro de la vigencia 2022 el cual corresponde a 21 ex servidores Públicos, se presenta el detalle por tipo de vinculación y causa, el mayor porcentaje corresponde a la causa de renuncia con 12 que equivale al (57 %)~~.~~

| **Causales de renuncia vigencia 2022** | |
| --- | --- |
| **Fallecimiento** | **1** |
| Contrato Término Indefinido | 1 |
| **Renuncia** | **12** |
| Escalafonado en Carrera | 3 |
| Nombramiento Ordinario | 6 |
| Provisional | 3 |
| **Retiro forzoso por edad (Pensión)** | **1** |
| Escalafonado en Carrera | 1 |
| **Terminación de contrato por mutuo acuerdo (Pensión)** | **1** |
| Contrato Término Indefinido | 1 |
| **Terminación provisionalidad** | **6** |
| Provisional | 6 |
| **Total, general** | **21** |

Fuente: 12 Base de datos caracterización PGTHU – diciembre 31 de 2022

Teniendo en cuenta el tipo de vinculación para el caso de provisionalidad, presenta el mayor valor con 42% (9).

Ilustración 2 - Cifras de retiro de Servidores Públicos vigencia 2022.

Fuente: 13 - Base de datos caracterización PGTHU – diciembre 31 de 2022

Se evidencia que el 34 % (61) servidores Públicos tienen hijos menores de 18 años, a continuación, se presenta el detalle de acuerdo a la naturaleza del empleo:

Ilustración 3 - Servidores Públicos con hijos menores de 18 años

Fuente: 14 - Base de datos caracterización PGTHU – diciembre 31 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 beneficiaros de este plan a los empleados en provisionalidad y trabajadores oficiales.

### **EJES TEMÁTICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2023**

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 2023:



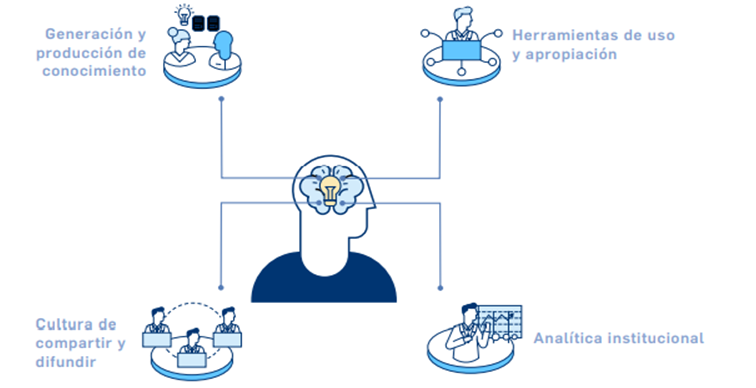
Gráfico Ejes temáticos priorizados

Fuente: Construcción DAPF 2020.

#### **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. (Circular externa 100-23 de 2021 DAFP)

El conocimiento debe estar debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (planes, programas, proyectos, escritos, entre otros) como el que se presenta de manera tacita.

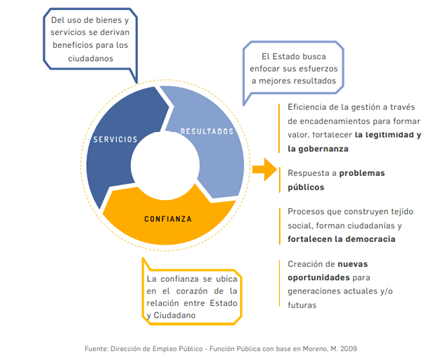


Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación DAFP 2020-2030

#### **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. (Circular externa 100-23 de 2021 DAFP)

Principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad.



#### **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).

#### **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).

# Alcance - Servidores públicos beneficiarios

El PIC 2023, y sus programas de capacitación y formación tiene como beneficiarios 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.

# Modalidades de Capacitación

## 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.

Se desarrolla una vez terminado el proceso de inducción con el fin de dar continuidad al servicio de buena calidad, eficiente y eficaz, atreves de las siguientes labores:

• Dar a conocer elementos y equipos de trabajo.

• Estructura de la dependencia.

• Manual operativo Anual de la dependencia.

• Responsabilidades del cargo.

• Relaciones directas e indirectas en la ejecución del cargo.

Una vez adelantado el entrenamiento en puesto de trabajo por parte de las dependencias y radicado en la Subgerencia de Talento Humano, se verificará los formatos entregados y si están completos y debidamente diligenciados.

• 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** **Capacitación sindical:**

La administración de la UAERMV incluirá en el Plan de Capacitación formación en materia de política Sindical y DDHH.El contenido de la capacitación será coordinado con las organizaciones sindicales SEPUMV y SINDICOLOMBIA.

**7.1.1.3** **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.

## 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.

# EJECUCIÓN

## 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 2023 se desarrollará con los siguientes programas:

## 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, es brindarle a los nuevos servidores la información necesaria sobre la estructura del Instituto, su misión de enfoque estratégico, de tal manera que desde el inicio identifiquen el aporte de su rol diario, 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.

• El curso de “Inducción” a la UAERMV que se realizará de manera virtual en la plataforma e-learning de la entidad.

En cuanto a la Reinducción, esta busca actualizar a los servidores y reorientar la integración 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. Se realizará la reinducción Virtual, adicional a lo establecido por el Departamento administrativo de Servicio Civil Distrital mediante plataforma de aprendizaje Organizacional, Aula del saber con el curso: ingreso al Servicio Público, tanto para las personas que ingresan a la Entidad y para aquellos que no lo hayan realizado en los últimos 3 años.

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

## Entrenamiento en puesto de trabajo

El entrenamiento en el 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.

## 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 2023, 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.

## 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.

# SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

**9.1 Indicadores**

Tabla - Indicadores

| **Tipo Indicador** | **Nombre Indicador** | **Objetivo** | **Fórmula** |
| --- | --- | --- | --- |
| Impacto | Impacto actividades del Plan Institucional de Capacitación - PIC | Este indicador tiene la finalidad de medir el impacto sobre las actividades que realizan los Servidores Públicos de la UAERMV en un determinado tema como efecto resultante de las capacitaciones realizadas en el marco del Plan de Capacitación – PIC. | (Resultados Post test - Resultados Pre- test) en escala de 100. Para cada Actividad:  X: Porcentaje de impacto de capacitación  PC\_PreTest = PromedioΣ Promedio (Porcentaje Pre\_Test) de cada actividad formativa desarrollada)  PC\_PostTest = PromedioΣ Promedio (Porcentaje Post\_Test) de cada actividad formativa desarrollada)  Formula para el indicador general:  X:= (PC\_PostTest) - ( PC\_PreTest ) |
| Satisfacción | Nivel de Satisfacción Plan Formación y Capacitación – PIFC. | Este indicador tiene la finalidad de medir el nivel de satisfacción de los Servidores Públicos de la UAERMV frente a las actividades desarrolladas en el Plan Formación y Capacitación – PIFC. | Para cada Actividad:  X: Nivel de satisfacción de cada actividad  SR: Sumatoria de respuestas en escala Likert (1=Muy insatisfecho, 2 = Insatisfecho, 3=Neutral, 4= Satisfecho y 5=Muy Satisfecho.)  N: Número de Servidores Públicos que respondieron la encuesta.  Formula: (X = SR/N)  \* Formula para el indicador general :\_(Sumatoria nivel satisfacción de todas las actividades ΣX )  ( Número de actividades N2) |

**9.2. Adopción del plan institucional de capacitación -2023**

El plan institucional de Capacitación PIC 2023 fue realizado con la participación de la Comisión de Personal de la UAERMV y será aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño y adoptado por acto administrativo mediante resolución expedida por el director de la UAERMV.

**9.3 Divulgación plan Institucional de Capacitación 2023.**

Corresponde a la Secretaría General; a través del proceso de Talento Humano, en coordinación con el equipo de comunicaciones y a la oficina Asesora de Planeación la divulgación a los servidores de la UAERMV, a través de la intranet, con el ánimo de garantizar su conocimiento y participación.

**9.4 Ejecución del Plan Institucional de Capacitación.**

La ejecución del Plan de Capacitación 2023, empezará a partir del mes de febrero, una vez quede aprobado y adoptado.

# Presupuesto

El presupuesto definido para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia es de **TRESCIENTOS VEINTE MILLONES DE PESOS M/CTE ($320.000.000).** 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 DASCD, 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.

# Cronograma

| **CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN UAERMV 2023** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ITEM** | **Número** | **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** | **May** | **Jun** | **Jul** | **Ago** | **Sep** | **Oct** | **Nov** | **Dic** | **Total** |
| **1** | **Capacitación para el fortalecimiento de habilidades complementaria para la gestión - Transversales** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **1** | Cultura de servicio a la ciudadanía |  | 1 |  | 1 |  |  |  | 1 |  |  |  | 1 |  | 1 |  |  |  | 3 |
| **2** | Políticade servicio al Ciudadano |  | 1 |  | 1 |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| **3** | Gestión Documental | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  | 1 |
| **4** | Redacción y producción Texto en Lenguaje Claro |  | 1 |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  | 1 |
| **5** | Gestión de Proyectos | 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 del servidor público |  | 1 |  | 1 |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| 2 | **Capacitación para el fortalecimiento de las TIC y Transformación Digital** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Excel Básico - Intermedio - Avanzado | 1 |  | 1 |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| 11 | Herramientas Ofimáticas - Actualización TICS | 1 |  | 1 |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| 12 | Capacitación en ORFEO | 1 |  | 1 |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| **3** | **Capacitación para el fortalecimiento de la gestión financiera y contable:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **13** | Actualización Tributaria o Financiera |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  | 1 |
| **4** | **Capacitación para el fortalecimiento de la gestión contractual:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **14** | Contratación Estatal | 1 | 1 |  | 1 |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  | 1 |
| **15** | Supervisión de contratos | 1 | 1 |  | 1 |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| **5** | **Capacitación para el fortalecimiento de la gestión del Talento Humano:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **16** | Fortalecimiento competencias y habilidades blandas |  | 1 |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  | 1 |
| 6 | **Inducción - Reinducción** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **17** | Inducción - Según demanda |  | 1 |  | 1 |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| **18** | Reinducción |  | 1 |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  | 1 |
| **7** | **Capacitación para el fortalecimiento de la gestión de Procesos Misionales:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **19** | Planes de Mantenimiento |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  | 1 |
|  | **20** | Cadena de Abastecimiento y programación logística operacional |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  | 1 |
|  | **21** | Gestión de infraestructura software  Paver |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  | 1 |
| **8** | **Capacitación para el fortalecimiento de la gestión del Control Interno** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **22** | Curso de Auditoría - Normas Internacionales - Auditoría basada en Riesgos | 1 |  |  | 1 |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
|  | **23** | Redacción de Informes de auditoría | 1 |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  | 1 |
| **9** | **Capacitación Técnica y funcional para los TO** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **24** | Vehículos Semipesados y Pesados | 1 | 1 |  | 1 |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| **25** | Maquinaria Amarilla, Neumática e Hidráulica | 1 | 1 |  | 1 |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  | 1 |
| **26** | Operación de Plantas Industriales | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  | 1 |
| **27** | Trabajos Operativos en Mampostería | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  | 1 |
| **28** | Laboratorio y Ensayos | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| 9 | **Planeación** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **29** | 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 la vigencia. |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 |

**REVISIÓN Y APROBACIÓN:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Elaborado y/o Actualizado por:** | **Validado por**  **Líderes (Estratégico u Operativo) del Proceso:** | **Aprobado:** |
| **NAYIBE ROCIO GONZALEZ CORTES**  Profesional Especializado GTHU  **CARLOS ENRIQUE CAMELO CASTILLO**  Profesional Especializado GTHU  **MARTHA INES RODRÍGUEZ GALINDO**  Contratista – GTHU |  | Firma: |
| **Acompañamiento Asesor OAP:** |
| **PAULA LIZZETTE RUIZ CAMACHO**  Contratista/ Proceso DESI |
| **MARTHA PATRICIA AGUILAR COPETE**  Secretaria General | **JUAN HERNANDO LIZARAZO JARA**  Jefe Oficina Asesora de Planeación ( E ) |

**CONTROL DE CAMBIOS:**

| **VERSIÓN** | **DESCRIPCIÓN** | **FECHA** | **APROBADO**  **Representante de la Alta Dirección** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | El presente Plan Institucional de Capacitación de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Manteamiento Vial - UAERMV, se presentó ante la Comisión de Personal en sesión del día 26 de enero de 2023 y para aprobación en el Comité Institucional se Gestión y Desempeño del día 31 de enero de 2023. | Enero de 2023 | Jefe Oficina Asesora de Planeación |