



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2025

PROCESO:

GESTIÓN TALENTO HUMANO





Tabla de contenido

1. Presentación.....	4
2. Justificación	4
3. Objetivos.....	5
3.1 Objetivos estratégicos.....	5
3.2 Objetivos de gestión.....	5
4. Marco Legal.....	6
4.1 Normatividad aplicable.....	6
5. Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos.....	8
5.1 Enfoque pedagógico	9
5.2 Aprendizaje	10
5.3 Fortalecimiento de competencias	11
6. Metodología.....	13
6.1 Modalidades de capacitación	13
6.2 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional	13
6.2.1 Población objeto.....	14
6.3 Identificación de necesidades de aprendizaje	16
6.3.1 Diseño y aplicación del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje organizacional – DNAO	16
6.3.2 Diálogo con propósito	20
6.4 Resultados del diagnóstico de necesidades de aprendizaje Organizacional DNAO 2025	20
6.4.1 Eje Paz total, memoria y Derechos humanos.....	20
6.4.2 Eje Territorio, vida y ambiente.....	21
6.4.3 Eje Mujeres, inclusión y Diversidad.....	22
6.4.4 Eje Transformación digital y cibercultura.....	22
6.4.5 Eje probidad, ética e identidad de lo público	23
6.4.6 Eje Habilidades y competencias	24
6.5 Resultados Diálogo con propósito.....	27
6.6 Cronograma de capacitación PIC 2025.....	32
6.6.1 Apoyos educativos.....	33
6.6.2 Criterios y condiciones para acceder a los programas de capacitación.....	34
6.6.3 Seguimiento y evaluación	35
6.6.4 Seguimiento para la ejecución del PIC 2025	36
6.7 Indicadores PIC 2025.....	36
7. Ejecución	37
8.Glosario	37
9.Referencias Bibliográficas.....	39

Lista de anexos

Anexo 1: Sistematización Aplicación DNAO	41
Anexo 2: Sistematización instrumento comentarios del diálogo con propósito.....	50
Anexo 3: Cronograma Plan Institucional de Capacitación PIC 2025 SDA	63

Lista de gráficas

Gráfica 1: Ponderación escala Likert Eje Paz , memoria y Derechos Humanos	21
Gráfica 2: Ponderación escala Likert Eje Territorio, vida y ambiente	22
Gráfica 3: Ponderación escala Likert mujeres, inclusión, diversidad	22



Gráfica 4: Ponderación escala Likert Transformación digital y cibercultura.....	23
Gráfica 5: Ponderación escala Likert Probidad, ética e identidad de lo público.....	24
Gráfica 6: Ponderación escala Likert Habilidades y competencias.....	25

Lista de Tablas

Tabla 1: Normatividad aplicable al diseño y puesta en marcha del Plan Institucional de Capacitación.....	6
Tabla 2: Componentes de un modelo pedagógico	8
Tabla 3: Esquema de Educación basado en la Andragogía	9
Tabla 4: Dimensiones del conocimiento.....	11
Tabla 5: Ejes y alcance del Plan Nacional de Formación y Capacitación	12
Tabla 6: Planta de la SDA	15
Tabla 7: Distribución de la planta de la SDA por nivel jerárquico de Empleo.....	15
Tabla 8: Distribución de servidores de carrera administrativa y libre nombramiento en la SDA.....	15
Tabla 9: Distribución de servidores por situación Administrativa	16
Tabla 10: Nivel de formación de la planta de la SDA.....	16
Tabla 11: Parrilla de programas nacionales e internacionales para el diseño del DNAO ..	17
Tabla 12: Resultados Ponderación Escala Likert del DNAO	25
Tabla 13: Ponderación Programas de formación del DNAO	25
Tabla 14: Resultados identificación de necesidades de los diálogos con propósito.....	28



1. Presentación

La Secretaría Distrital de Ambiente – SDA, presenta su Plan Institucional de Capacitación - PIC 2025, el cual se estructura en alineación con los objetivos estratégicos de la entidad, en un marco que posibilita a los(as) funcionarios(as) de la entidad contar con una oferta nacional e internacional que contribuya de manera significativa con el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales necesarias para el desempeño de las funciones y de la misionalidad de la entidad.

En razón a ello, este plan se presenta con el propósito de Desarrollar programas de formación que alineados con los objetivos estratégicos de la Entidad, contribuyan al fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los(as) servidores(as). Su estructura se enuncia en ocho (8) apartados: 1. Justificación, 2. Objetivos: Estratégicos y de Gestión, 3. Marco Legal, 4. Lineamientos conceptuales y pedagógicos, 5. Enfoque pedagógico, 6. Metodología que incluye el diseño del DNAO, sus resultados y el cronograma del PIC, 7. Ejecución presupuestal, 8. Glosario y 9. Referencias Bibliográficas, los cuales se desarrollan de manera seguida.

2. Justificación

La Secretaría Distrital de Ambiente - SDA, en aras de fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de sus servidores(as), ha venido implementando el Plan Institucional de Capacitación en la entidad, a través de espacios de formación que fomentan la capacitación, inducción, reinducción y el desarrollo de nuevas habilidades en los(as) funcionarios(as) de la entidad.

Es así como, el contar con el PIC en la entidad posibilita la aprehensión de nuevos conocimientos, habilidades, destrezas, y aptitudes para el desempeño de las funciones de los(as) servidores(as) y contribuye al fortalecimiento de las actitudes comportamentales frente a las actividades asignadas, esto permite aportar a la obtención de logros individuales y colectivos e incrementa, con ello, el nivel de compromiso respecto a las políticas, proyectos, valores y principios de la entidad.

Ahora bien, el Plan Institucional de Capacitación 2025 de la SDA, se estructura de acuerdo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2023-2030, el cual establece como premisa que *“todos los servidores públicos vinculados en una entidad, órgano u organismo tienen derecho a acceder a la capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atiendan las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos disponibles con los que cuenten para ello.”* (PNFC, 2023, pág.6). Lo expuesto anteriormente, promueve que los escenarios de capacitación puedan contribuir a la construcción de una cultura apropiada que permita el fortalecimiento de competencias de los(as) servidores(as), para generar mejores resultados que posibiliten un mejor ambiente laboral y que además, con ello, se promueva el bienestar y sentido de pertenencia.

Para dar cumplimiento al PIC 2025, es necesario transitar por diversas dimensiones del conocimiento que, de manera armónica, respondan a las necesidades de aprendizaje manifestadas por los(as) funcionarios(as), que fueron diagnosticados a través de la aplicación del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO, la cual alineó los objetivos estratégicos de la entidad con los seis (3) ejes del PNFC, a saber: 1.



Paz total, memoria y derechos Humanos, 2. Territorio, Vida y Ambiente, 3. Mujeres, inclusión y Diversidad, 4. Transformación Digital y Cibercultura, 5. Probidad, ética e identidad de lo Público, 6. Habilidades y competencias, desde una parrilla de formación nacional e internacional, que en su propuesta integra la oferta del Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASC, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFF, Ministerio de Medio Ambiente, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MINTIC, Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, Banco Interamericano de Desarrollo – BID, Comisión Interamericana de Derechos Humanos – CIDH, Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico – OCDE, Organización de Estados Americanos - OEA, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia – UNICEF, Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional – USAID, Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo – CLAD.

EL DNAO permitió, entonces, la identificación del grueso de necesidades de aprendizaje manifestadas tanto por los(as) funcionarios(as) adscritos (as) a la entidad como por los (as) directivos (as), sumado a otro grupo de temáticas que se prevén puedan abordarse para atender las necesidades de aprendizaje conforme a la misionalidad de la entidad y a algunas de sus líneas de acción.

3. Objetivos

La Secretaría Distrital de Ambiente – SDA, propone dos líneas de objetivos: 1. Estratégicos y 2. De Gestión, estos buscan alinear los objetivos de la entidad a través del desarrollo de programas de capacitación nacionales e internacionales, los cuales en su cumplimiento esperan aportar al fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los(as) servidores(as), para atender de esta forma los retos que enfrenta la entidad de cara al contexto socioambiental de la ciudad.

3.1 Objetivos estratégicos

- Desarrollar programas de capacitación que alineados con los objetivos estratégicos de la Entidad, contribuyan al fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los(as) servidores(as) de la Secretaría Distrital de Ambiente.
- Implementar procesos de capacitación, que fortalezcan las capacidades, conocimientos, competencias y habilidades de los(as) funcionarios(as) de la Secretaría Distrital de Ambiente, con el fin de contar con un talento humano preparado para afrontar los retos que demanda el entorno.
- Desarrollar espacios de formación que promuevan el aprendizaje continuo y colaborativo en los(as) servidores(as) de la Secretaría Distrital de Ambiente.

3.2 Objetivos de gestión

- Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los(as) servidores(as) de la SDA atendiendo de manera efectiva las necesidades de



capacitación originadas en las diferentes dependencias de la entidad que contribuyan con su desarrollo al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

- Implementar estrategias de transmisión del conocimiento, que provean de escenarios de fortalecimiento a otros miembros y/o equipos de trabajo de la entidad.
- Desarrollar programas de capacitación que permitan el fortalecimiento del compromiso de los(as) servidores(as) de la Secretaría, respecto a su participación en los planes, programas, proyectos y objetivos implementados, promoviendo así su desarrollo integral y el afianzamiento de la ética del servicio público.

4. Marco Legal

4.1 Normatividad aplicable.

En la siguiente tabla se presenta la normatividad aplicable a la formulación y puesta en marcha del Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Ambiente

Tabla 1: Normatividad aplicable al diseño y puesta en marcha del Plan Institucional de Capacitación

Normatividad	Alcance
Constitución Política de Colombia	Artículo 53: "Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre 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 necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad"
	Artículo 54: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud".
Ley 489 de 1998	Determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública
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. Artículo 4.- Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una



Normatividad	Alcance
	ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
	Artículo 6. Los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Ambiente son:1. 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, 2. 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, 3. 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, 4. 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, 5. Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización, 6. 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, 7. Profesionalización del servicio Público: Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa, 8. Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional, 9. 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 DAEP, 10. 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.
Ley 734 de 2002	Donde se establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004	Artículo 15 “Las Unidades de Personal de las entidades (...) Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ... e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación...” Artículo 36 “Objetivos de la capacitación (...) La capacitación y 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.”
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. Artículo 1° Reemplácese la denominación de educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto 4904 del 16 de noviembre de 2009 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.”



Normatividad	Alcance
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
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 DAFF - 2023	Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, identificando el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, con el fin de orientar el proceso de implementación de las temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales.
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC DAFF – 2023	Tiene como propósito establecer pautas para que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC), permita a las entidades realizar una planeación efectiva de capacitación desde las necesidades reales de cada servidor.

Fuente: (2025) *Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente, con base en la normatividad aplicable a la materia*

5. Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos

La Capacitación se entiende como: “*el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación. Dichos espacios estarán dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos y del desarrollo de habilidades con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional, a la mejoría en la prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral*’ (DAFP, 2021, pág. 4)

De lo expuesto anteriormente, puede deducirse que la capacitación es un proceso educativo estratégico, que en su desarrollo debe articular las siguientes características:

1. Son acciones educativas y, por tanto, buscan facilitar aprendizajes desde procesos de enseñanza.
2. El aprendizaje ocurre en un nivel individual -servidores y servidoras públicas- y organizacional desde procesos de gestión del conocimiento.
3. Se formulan en coherencia con la misión y metas de la organización, en el marco de las finalidades del Estado, la administración pública y los Planes de Desarrollo Nacional y Distrital.

Ahora bien, el Plan Institucional de Capacitación es un instrumento de gestión educativa estratégica, que se propone de manera integral en tanto involucra aspectos pedagógicos y operativos operacionalizado de manera coherente, articulada y planificada. Para ello, en su desarrollo se debe tener en cuenta los propósitos de formación, los sujetos a quienes va dirigida la capacitación, los contenidos, medios y la efectividad de los programas medida desde estrategias de evaluación, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2:Componentes de un modelo pedagógico



Componentes	Alcance
Propósitos	¿Para qué capacitar?
Sujetos	¿A quiénes capacitar?
Contenidos	¿En qué capacitamos?
Medios	¿Cómo capacitamos?
Efectividad	¿Cómo evaluamos?

Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Los componentes del modelo presentado deben desarrollarse de manera gradual, lógica, coherente y articulada en todos los programas de formación, para que el aprendizaje cobre sentido y alcance los fines definidos, así mismo debe corresponderse con los contextos en los cuales se desarrolla.

Es importante entonces precisar que, la naturaleza de los(as) servidores(as) de la entidad, nos ubica en técnicas sustentadas en la Andragogía, tal como lo proponen el DASCD, (2021) y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la cual reconoce la condición de adultez que propone e implica el desarrollo de nuevos escenarios y procesos educativos.

Estos procesos educativos, deben responder a los elementos que se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 3:Esquema de Educación basado en la Andragogía

Andragogía				
Aplicación inmediata	Demandas del Entorno	Horizontalidad	Mayor Autonomía	
Los temas o contenidos vistos deben tener una aplicación cercana o inmediata en el tiempo. Los adultos no aprenden algo para aplicarlo después	Los roles sociales y las exigencias del entorno determinan los intereses de aprendizaje	Las relaciones educativas institucionales esperan sean más bidireccionales y participativas	Los adultos cuentan con un margen amplio de autonomía frente a la participación	

Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Es así como, la andragogía integra en su desarrollo, la aplicación inmediata en el tiempo, una mayor autonomía frente a la participación, relaciones de enseñanza y aprendizaje bidireccionales y las demandas del entorno.

5.1 Enfoque pedagógico

La Secretaría Distrital de Ambiente sustenta su programa de aprendizaje en el constructivismo, puesto que el conocimiento surge a través de las construcciones que realizan los seres humanos, “cada persona percibe la realidad, la organiza y le da sentido en forma de constructos” (Ortiz, 2014, pág. 96).

Lo anterior, permite evidenciar una interacción dialéctica entre los conocimientos, los sujetos que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje que convergen en saberes, diálogos y oposición. En concordancia con lo anterior, en la SDA se considera que los(as) servidores(as) son agentes activos que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje pues, construyen su propio aprendizaje mediante un proceso que implica



probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo con sus conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integrar el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes (UNESCO, 2004, pág. 30)

El constructivismo permite reconocer que el aprendizaje es favorecido cuando:

1. La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los (as) servidores(as).
2. Los conocimientos previos de los(as) servidores(as) son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.
3. Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
4. Se crean situaciones, retos o problemas para que los(as) servidores(as) apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
5. Se invita o moviliza a los(as) servidores(as) a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral

Ahora bien, para aplicar el constructivismo, desde la SDA, se hace uso del Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), ya que este tipo de aprendizaje se sitúa en la cotidianidad y se asocia a la generación de conocimientos profundos, significativos y transferibles a contextos reales.

Este principio metodológico mencionado en la Guía Metodológica del DAFF se basa en tres premisas:

1. Los (las) servidores(as) se responsabilizan y controlan su propio proceso de aprendizaje.
2. Los (las) servidores(as) diseñan y construyen soluciones a problemas de la vida real.
3. El trabajo se realiza en pequeños grupos.

El aprendizaje basado en problemas, involucran cuatro (4) de las habilidades más importantes del siglo XXI, como son la comunicación, colaboración, creatividad y pensamiento crítico. Este método de enseñanza-aprendizaje cuenta con amplia evidencia empírica, pues permite empoderar a los sujetos que aprenden desde la participación, el intercambio de saberes, la aplicación directa de lo que se aprende en contextos reales, la reflexión y monitoreo sobre el propio aprendizaje (metacognición), la indagación profunda, una mayor motivación y la innovación para encontrar soluciones a retos planteados.

5.2 Aprendizaje

En coherencia con la andragogía, es importante tener en cuenta que, el pilar fundamental de la educación es la relación constante entre la enseñanza y el aprendizaje, puesto que propicia transformaciones relativamente sostenidas, estas reconocen a su vez las formas de relacionamiento de los(as) funcionarios(as) con su entorno social, laboral, cultural y material. La visión tradicional y solipsista del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se transforma en el presente plan, puesto que se identifican y se reconocen los contextos y la cotidianidad de los(as) servidores(as), que propician escenarios de aprendizaje diversos y correlacionados con sus necesidades inmediatas, en consistencia con las corrientes andragógicas.



Es así como, el aprendizaje puede considerarse como un fenómeno situado con una ubicación temporal (histórica), espacial (geográfica) y estructural (en las instituciones): cualquier cambio real en el aprendizaje tiene un efecto –identificado o no- en las prácticas sociales y culturales, ya sea para perpetuarlas (reproductivas) o modificarlas (transformativas).

Adicional, es un proceso profundo y sencillamente cotidiano que permitirá el desarrollo de capacidades en un sentido amplio, a partir de la activación de potenciales en sistemas individuales, colectivos e institucionales, puesto que este enfoque involucra:

- Situarse desde una perspectiva del potencial: Los(as) servidores(as) y las entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar (ver concepción andragógica mencionada más arriba).
- Movilizar transformaciones: Se busca cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes y arreglos institucionales.
- Reconocerse como expertos sobre nosotros mismos: Las soluciones externas aceptadas por la entidad deben promover la instalación interna de saberes y habilidades, y, por tanto, la autonomía de los(as) servidores(as) y sus entidades.
- Apostar por procesos: Toda acción de capacitación hace parte de una apuesta sostenida, estructurada y coherente; nuestra mirada es de largo plazo.

5.3 Fortalecimiento de competencias

Los seres humanos aprenden, reaprenden y desaprenden no solamente conceptos, sino a su vez prácticas, hábitos y habilidades. Por lo anterior, las personas viven en una constante búsqueda e identificación de necesidades de aprendizaje y capacidades que pueden aunarse al desarrollo de conocimientos y habilidades para el trabajo. Con base en lo anterior, los procesos de aprendizaje requieren de experiencias significativas y prácticas interconectadas con entornos experienciales, por ello, El PIC se aborda desde el enfoque por competencias, debido a que, desde las dimensiones de Saber, Hacer y Ser, se involucran de manera compleja situaciones y conceptos para su comprensión y aplicación en diversos contextos.

Estas competencias se ubican en tres (3) dimensiones de conocimiento: 1. Saber, hacer, Ser, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 4: Dimensiones del conocimiento

Dimensiones del conocimiento		
Saber	Hacer	Ser
Actividad simbólica compleja que implica la elaboración y construcción activa de la información. La recepción de la información es tan solo la primera fase del conocimiento	Son conjuntos de destrezas, sirven para resolver o actuar efectivamente sobre el mundo. Están íntimamente ligadas a la imitación y práctica reiterada	Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas. Se refiere a competencias de índole comportamental respecto a otros saberes

Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente



Es así como, en los contextos de aprendizaje para adultos, y en alcance a las características que subyacen a los procesos de aprendizaje organizacional, que los programas de capacitación del PIC, deben responder no solo los propósitos de formación, los sujetos a quienes va dirigida la capacitación, los contenidos, medios y la efectividad de los programas, sino que se hace necesario identificar de manera clara las competencias del saber, hacer y ser que se buscan en cumplimiento de los planes institucionales de capacitación.

Adicional a lo expuesto, la priorización temática que se debe ofertar en las entidades públicas debe construirse sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, respecto a los ejes temáticos que deben sustentar cualquier espacio de capacitación.

El alcance de cada eje se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 5: Ejes y alcance del Plan Nacional de Formación y Capacitación

Eje	Tema	Descripción
Eje 1	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos Humanos
Eje 2	Territorio, Vida y Ambiente	Interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza
Eje 3	Mujeres, Inclusión y Diversidad	Enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo
Eje 4	Transformación Digital y Cibercultura	Digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación
Eje 5	Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social
Eje 6	Habilidades y Competencia	Gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Fuente: (2025) Construcción propia basado en Plan Nacional de Formación y Capacitación

Los Planes Institucionales de Capacitación deben propender por actualizaciones constantes de los conocimientos y habilidades del talento humano, la integración pedagógica de tecnologías de la información y la comunicación en sus procesos de capacitación y formación, nuevas metodologías que propongan a su vez el aprendizaje en red, reconociendo los saberes de los(as) servidores(as) y buscando la creación de vínculos para abrir canales de comunicación desde propósitos comunes.

Sumando a lo expuesto y conforme a lo establecido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), 2021, el presente Plan Institucional de Capacitación contempla la participación de funcionarios públicos distritales que tienen un conjunto de características comunes:



1. Son adultos laboralmente activos en el Siglo XXI, y por tanto son partícipes de la sociedad del aprendizaje, del conocimiento y la información.
2. Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento o inducción.
3. Tienen derecho y están obligados a participar en programas de capacitación y formación.
4. Están limitados en su actuar por la constitución y por la ley, tales como el manual de funciones y competencias laborales, el código único disciplinario, entre otros.
5. Afrontan unas condiciones cambiantes a razón del dinamismo normativo en la administración pública y del cambio periódico de gobierno en la ciudad.

6. Metodología

La sociedad del conocimiento y la información impone retos metodológicos, en los cuales cualquier servidor(a) con competencias básicas tecnológicas, podrá acceder a conferencias, artículos, infografías e informes sobre los temas de su interés de manera autónoma y por esto es importante enriquecer los procesos de Capacitación y Formación más allá de los modelos transmisionistas que reducen el conocimiento a procesos memorísticos y de poca o ninguna aplicabilidad en la cotidianidad o en actividades propias a las desarrolladas en los espacios laborales.

En el marco de estos desafíos y de las demandas de flexibilidad laboral, la implementación de un modelo educativo flexible, virtual y mixto en el Plan Institucional de Capacitación para los funcionarios de la Secretaría Distrital de Ambiente resulta esencial, ya que este enfoque permite la adaptación a las dinámicas del teletrabajo, lo que facilita el acceso a formación continua sin importar las limitaciones geográficas o de tiempo. Además, la combinación de entornos presenciales y virtuales garantiza una experiencia de aprendizaje integral, optimizando la transferencia de conocimiento y fomentando el desarrollo de competencias técnicas y transversales necesarias para responder eficazmente a las problemáticas ambientales contemporáneas.

6.1 Modalidades de capacitación

Para el desarrollo de los programas de capacitación, la SDA, considera dos (2) modalidades: 1. Virtual y 2. Mixta.

1. **Virtual:** Proceso educativo que se desarrolla a través de una mediación tecnológica digital y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espaciotemporal.
2. **Mixta:** Combina los entornos de aprendizaje presencial y virtual, ofreciendo una experiencia flexible y accesible. Esta modalidad permite a los estudiantes interactuar cara a cara con sus instructores y compañeros en determinados momentos, mientras aprovechan la autonomía y la comodidad del aprendizaje en línea.

6.2 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional



Para iniciar, es importante precisar que, “*La oferta de capacitación en el ámbito organizacional público debe responder a un diagnóstico de detección de necesidades que permita conocer, con base en los manuales de funciones y competencias laborales, la planeación institucional y otros aspectos organizacionales.*” (DAFP,2023, pág. 24).

Es así como, el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) es el ejercicio de investigación y/o levantamiento de información y evidencias, que permitió a la Secretaría Distrital de Ambiente identificar las necesidades de aprendizaje de los servidores(as).

Para profundizar en el DNAO, es necesario conocer la población beneficiaria, su nivel jerárquico y su nivel de profesionalización, permitiendo hilar sus necesidades de aprendizaje con el andamiaje académico, laboral, cultural y social que ha construido a lo largo de su vida, por ello a continuación se esbozarán algunos elementos que permitirán la ejecución del presente plan.

6.2.1 Población objeto

A continuación se presenta la caracterización poblacional de los(as) servidores(as) de la Secretaría Distrital de Ambiente.

En total en la SDA se cuenta con 143 servidores de carrera Administrativa, tal como se presenta en la siguiente tabla.



Tabla 6: Planta de la SDA

Clase de Empleo	Total de Servidores
Carrera administrativa	121
Libre nombramiento	22
Total general	143

Fuente: (2025) Secretaría Distrital de Ambiente. Corte 14 de enero de 2015

Frente al nivel jerárquico de empleo, de los 143 servidores, 20 se ubican en el directivo, 2 en asesor, 80 en profesional, 4 en técnico y 37 en asistencial. De esta distribución se precisa que la mayor representación se da en el nivel profesional con un 55.94%. La distribución se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 7: Distribución de la planta de la SDA por nivel jerárquico de Empleo

Nivel Jerárquico de empleo	Total de Servidores
Directivo	20
Asesor	2
Profesional	80
Técnico	4
Asistencial	37
Total general	143

Fuente: (2025) Secretaría Distrital de Ambiente. Corte 14 de enero de 2015

De estos 143 servidores, 121 corresponden a funcionarios de Carrera Administrativa que representan el 84.61% de la planta y 22 a servidores de libre nombramiento, que representan el 15.39%. Dicha distribución, se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 8: Distribución de servidores de carrera administrativa y libre nombramiento en la SDA

Clase de Empleo	Total de Servidores
Carrera administrativa	121
Encargo	37
Provisional	15
Titular	54
Vacante	15
Libre nombramiento	22
Encargo	3
Nombramiento ordinario	19
Total general	143

Fuente: (2025) Secretaría Distrital de Ambiente. Corte 14 de enero de 2015

Frente a la situación administrativa de los servidores, es de anotar que, el 27.97% se encuentran en Encargo, el 13.28% en nombramiento ordinario, el 10.48% Son



provisionales, el 37.76% son titulares y el 10.48% está vacante. La distribución de la situación administrativa de la planta se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 9: Distribución de servidores por situación Administrativa

Situación Administrativa	Total de Servidores
Encargo	40
Nombramiento ordinario	19
Provisional	15
Titular	54
Vacante	15
Total general	143

Fuente: (2025) Secretaría Distrital de Ambiente. Corte 14 de enero de 2015

Finalmente, frente al nivel de formación de los servidores de la Secretaría, se exceptúan los empleos vacantes (15), se anota que la mayor representatividad se encuentra en los servidores con nivel de especialización, con un porcentaje de participación de 46.09 y la menor representatividad se ubica en la formación doctoral con un peso de 0.78%. La distribución, se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 10: Nivel de formación de la planta de la SDA

Nivel de formación	Total de Servidores
Doctorado	1
Bachillerato incompleto	2
Tecnólogo	5
Técnico	5
Maestría	8
Bachillerato	12
Profesional	18
Magíster	18
Especialización	59
Total general	128

Fuente: (2025) Secretaría Distrital de Ambiente. Corte 14 de enero de 2015

6.3 Identificación de necesidades de aprendizaje

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, se implementaron dos (2) estrategias, la primera referente al diseño y aplicación del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional y la segunda en el marco de los diálogos con propósito.

6.3.1 Diseño y aplicación del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje organizacional – DNAO

Para el diseño del DNAO, se proyectó una parrilla nacional e Internacional con los programas de formación mapeados en alcance a cada uno de los ejes propuestos en el Plan Nacional de Capacitación. Aunado a lo expuesto, su estructura se integró de manera



transversal con Bienestar y gestión de Conocimiento y se alineó con los objetivos estratégicos Institucionales. La parrilla de programas se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 11: Parrilla de programas nacionales e internacionales para el diseño del DNAO

Eje Nacional de Capacitación	Plan de Concepto	Objetivos Estratégicos SDA	Planilla Internacional	Parrilla Nacional	Transversal
Paz total, memoria y derechos Humanos	Transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos	Desarrollar una propuesta de valor diferenciado para los colaboradores de la SDA.	Curso MOOC sobre el sistema interamericano de Derechos Humanos CIDH Curso Políticas públicas en derechos humanos CIDH	Curso Fundamentos para la representación de las víctimas JEP Curso Justicia espacio de Verdad JEP Curso Derecho Internacional Humanitario DASC	Visitas Centro Memoria Histórica Bienestar
Territorio, Vida y Ambiente	Interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza	Posicionar, ejecutar y evaluar las agendas del sector Ambiente de acuerdo con las necesidades y los intereses locales.	Curso Educación sobre el cambio climático BID Curso Agua y cambio Climático BID Curso Una recuperación verde: repensar el entorno construido y el transporte OCDE	Programa Nacional de Resiliencia Climática Ministerio de Medioambiente	Rutas de conocimiento Gestión de Conocimiento
Mujeres, inclusión y Diversidad	Enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la	Desarrollar una propuesta de valor diferenciado para los	Curso Ley Violeta: Camino a la paridad de Género BID UNICEF	Curso justicia transicional desde el enfoque de género JEP	Programa Igualdad de género en asociación con USAID Bienestar



Eje Nacional de Capacitación	Plan	Concepto	Objetivos Estratégicos SDA	Planilla Internacional	Parrilla Nacional	Transversal
		gestión pública y su desarrollo	colaboradores de la SDA.	Curso Reconnectar la sociedad a través de la cultura: unir personas, lugares y comunidades en un mundo polarizado OCDE	Curso Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias DASC	EI
				Escuela de Hombres y mujeres USAID Programa Acelerado de Igualdad de Género en la Fuerza Laboral USAID		
				Curso Políticas públicas con enfoque de derechos Humanos OEA		
				Curso ONU Mujeres América Latina y el Caribe Presupuestos sensibles al género CLAD		
Transformación Digital y Cibercultura	Digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación	Optimizar los recursos físicos, financieros y tecnológicos para fortalecer la gestión institucional orientada a resultados, incorporando mecanismos modernos y transparentes de acceso a la información	Inteligencia Artificial Generativa BID	Seguridad y privacidad digital de la Información MINTIC	Aplicación de Instrumentos Digcomp en la entidad de la Unión Europea Bienestar	
			Curso Conocimiento al servicio de la región: desarrollo de capacidades en áreas críticas BID	Inteligencia Artificial Aplicada MINTIC	Programa de competencias en habilidades digitales Gestión del Conocimiento	
			Conferencia sobre IA en el trabajo, la innovación, la	Publicación de Datos Abiertos en la Plataforma de		



Eje Nacional de Capacitación	Plan Concepto	Objetivos Estratégicos SDA	Planilla Internacional	Parrilla Nacional	Transversal
			productividad y las habilidades OCDE	Datos Abiertos DASC	
			Proyectos digitales para el gobierno abierto OEA		
			Curso Uso de herramientas de IA generativa para funcionarias y funcionarios públicos CLAD		
			Curso Ciudades Sostenibles: desarrollo de proyectos. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Nueva Agenda Urbana como marco de referencia y acción CLAD		
Probidad, ética e identidad de lo Público	Valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social	Desarrollar una propuesta de valor diferenciado para los colaboradores de la SDA.	Curso Integridad Pública y Prevención de la Corrupción para el buen Gobierno y una efectiva Gestión Pública OEA	Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción DAFF	Campaña integridad en la Secretaría Bienestar
Habilidades y competencias	Gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.	Desarrollar una propuesta de valor diferenciado para los colaboradores de la SDA.	Curso internacional CLAD Gestión de las competencias laborales de los funcionarios públicos CLAD	Curso Fortalecimiento de las Habilidades, Capacidades y Rasgos CNSC	Se de Ambiente Gestión de Conocimiento
				Programa de Bilingüismo MINTIC	Club de Lectura y escritura Bienestar
				SENA	Aplicación Instrumento Lifecomp en la entidad de la



Eje Nacional de Capacitación	Plan Concepto	Objetivos Estratégicos SDA	Planilla Internacional	Parrilla Nacional	Transversal
					Unión Europea Bienestar

Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Posterior al diseño de la parrilla, para la vigencia 2025, desde la Dirección de Gestión Corporativa de la SDA, se construyó el DNAO, el cual se propuso desde la estructuración de un plan que respondiera a los desafíos nacionales e internacionales, lo que permitió a la Secretaría Distrital de Ambiente, diversificar la oferta de programas y alinear su propósito con los objetivos estratégicos de la entidad. El Formulario de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje organizacional puede visualizarse en el siguiente enlace: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfze8JzI2 TlrJEPYp9EIC3nFKqyDfZO2XQOicpS6r ZbDwRq/viewform>

Para la ponderación se sugirió a los servidores, sobre la alineación del programa de formación sugerido en alcance al eje del PNFC propuesto, una calificación en escala Likert de 1 a 5, de la siguiente manera: 5 Totalmente de acuerdo, 4 medianamente de acuerdo, 3 indiferente, 2 medianamente en desacuerdo y 1 totalmente en desacuerdo.

Posterior a la ponderación de la escala, desde la SDA se estimó el grado de favorabilidad de la oferta nacional e internacional para cada uno de los ejes del Plan Nacional de Capacitación, que derivó en la formulación del Plan Institucional de Capacitación | PIC para la vigencia 2025 y cuyos resultados se muestran en el siguiente apartado.

El diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional fue diligenciado por un total de 70 servidores(as), que representan el **54,68%** de la planta ocupada (128 servidores).

6.3.2 Diálogo con propósito

En aras de poder contar con una participación más amplia, se llevó a cabo un encuentro presencial con los(as) servidores(as) de la SDA, como grupo focal de trabajo, para identificar las necesidades de aprendizaje, metodologías y estrategias de aprendizaje que, conforme a la experiencia de estos(as) mismos(as) podrían ser de alto impacto para la entidad. En este espacio de encuentro, se contó con una participación de 40 servidores(as), que representan el 31.25%.

En alcance a este propósito, se diseñó un instrumento con preguntas abiertas para recopilar las necesidades de aprendizaje organizacional de los(as) servidores(as) de la SDA, en este mismo participaron un total de 27 servidores.

6.4 Resultados del diagnóstico de necesidades de aprendizaje Organizacional DNAO 2025

El DNAO en la SDA, fue diligenciado por 30 Servidores. A continuación, se presentan los resultados para cada uno de los ejes del PNFC.

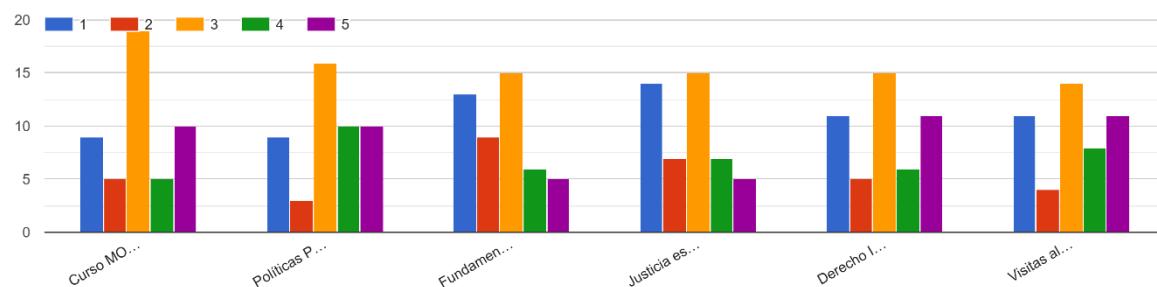
6.4.1 Eje Paz total, memoria y Derechos humanos



El eje de paz, memoria y Derechos humanos está constituido por seis (6) programas de formación, tal como se muestra en la siguiente tabla. La ponderación dada por los servidores que diligenciaron el DNAO, se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 1: Ponderación escala Likert Eje Paz , memoria y Derechos Humanos

Paz total, memoria y derechos humanos



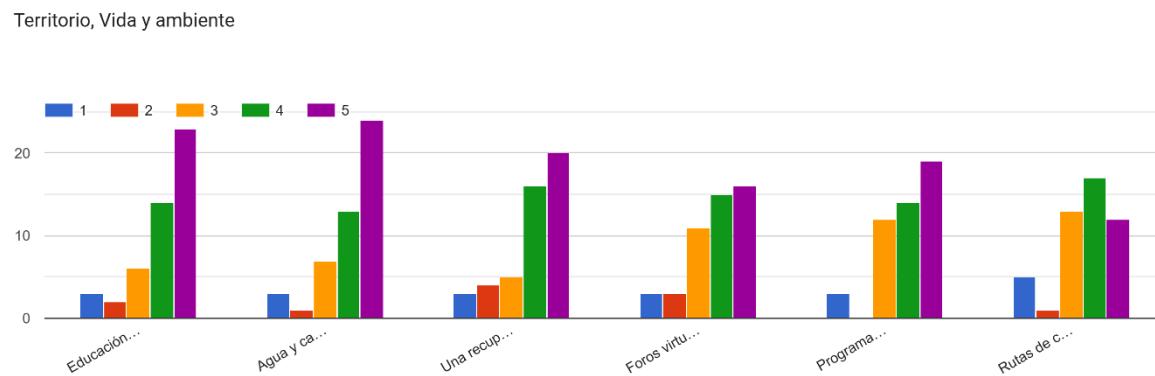
Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

6.4.2 Eje Territorio, vida y ambiente

El eje de Territorio, vida y ambiente está constituido por seis (6) programas de formación, tal como se muestra en la siguiente tabla. La ponderación dada por los servidores que diligenciaron el DNAO, se muestra en la siguiente Gráfica.



Gráfica 2: Ponderación escala Likert Eje Territorio, vida y ambiente

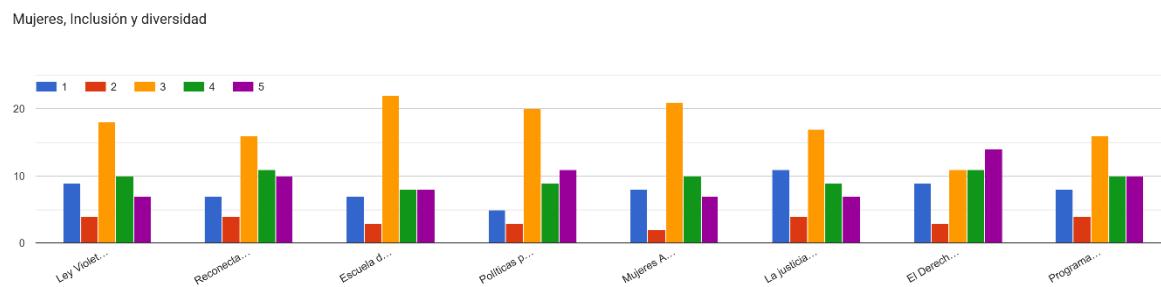


Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

6.4.3 Eje Mujeres, inclusión y Diversidad

El eje de Mujeres, inclusión y diversidad está constituido por ocho (8) programas de formación, tal como se muestra en la siguiente tabla. La ponderación dada por los servidores que diligenciaron el DNAO, se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 3: Ponderación escala Likert mujeres, inclusión, diversidad



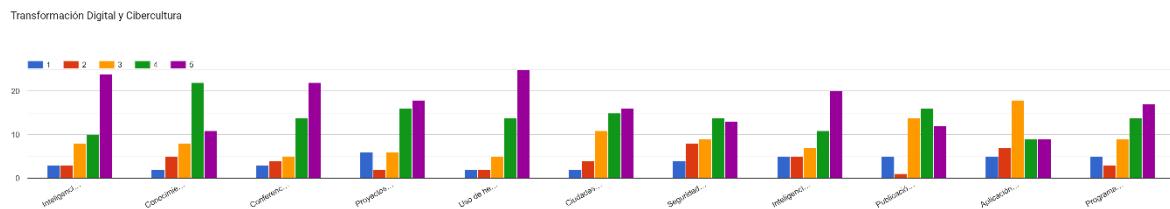
Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

6.4.4 Eje Transformación digital y cibercultura

El eje de Transformación digital y cibercultura está constituido por once (11) programas de formación, tal como se muestra en la siguiente tabla. La ponderación dada por los servidores que diligenciaron el DNAO, se muestra en la siguiente Gráfica.



Gráfica 4: Ponderación escala Likert Transformación digital y cibercultura



Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

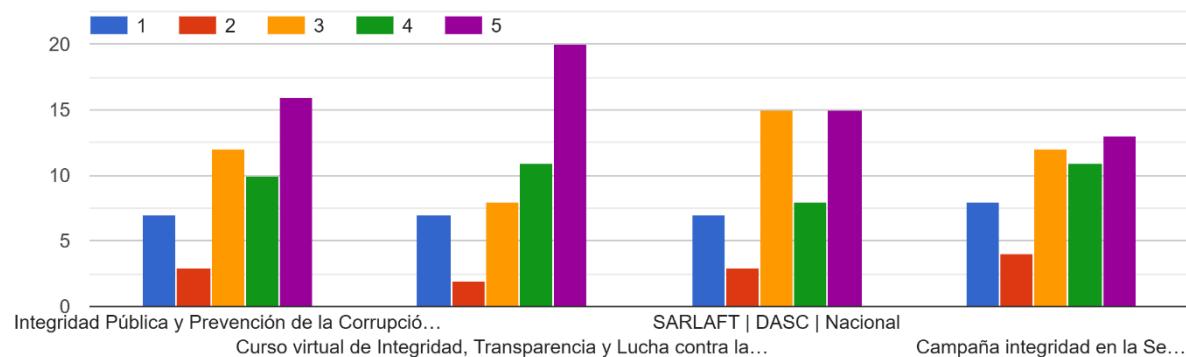
6.4.5 Eje probidad, ética e identidad de lo público

El eje probidad, ética e identidad de lo público está constituido por cuatro (4) programas de formación, tal como se muestra en la siguiente tabla. La ponderación dada por los servidores que diligenciaron el DNAO, se muestra en la siguiente gráfica.



Gráfica 5: Ponderación escala Likert Probidad, ética e identidad de lo público

Probidad, ética e identidad de lo público



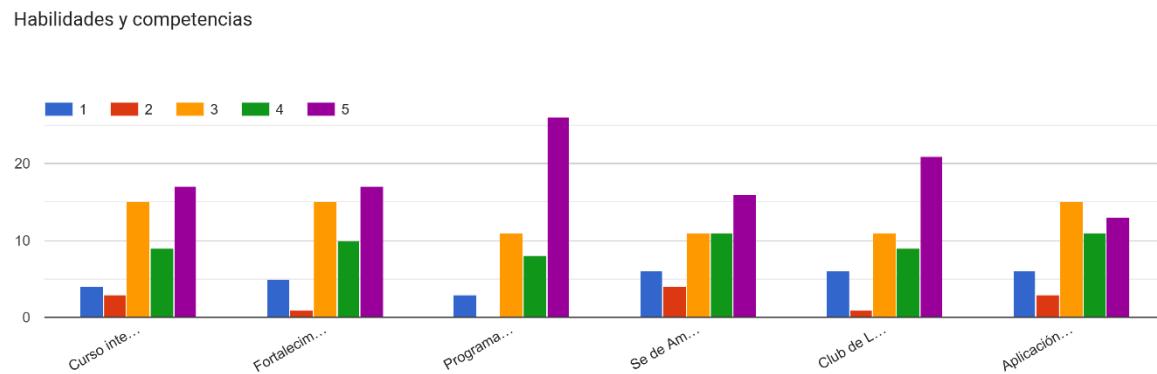
Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

6.4.6 Eje Habilidades y competencias

El eje habilidades y competencias está constituido por seis (6) programas de formación, tal como se muestra en la siguiente tabla. La ponderación dada por los servidores que diligenciaron el DNAO, se muestra en la siguiente gráfica.



Gráfica 6: Ponderación escala Likert Habilidades y competencias



Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

De la ponderación presentada por cada uno de los servidores que diligenciaron el DNAO, a continuación se presenta la ponderación para los seis (6) ejes.

Tabla 12: Resultados Ponderación Escala Likert del DNAO

Grados de la Escala Likert	Total ponderado por grado
Ponderación Escala Likert Grado 1	252
Ponderación Escala Likert Grado 2	139
Ponderación Escala Likert Grado 3	462
Ponderación Escala Likert Grado 4	514
Ponderación Escala Likert Grado 5	601

Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

La favorabilidad en el conjunto de datos se ubicó en el grado 5, por la ponderación mayor en el conjunto de datos de 456 puntos en la escala. Razón por la cual la tendencia se ubica en los programas calificados de 5 o su aproximado en la escala de Likert, es decir aproximación a 4 y 5, para cada uno de los ejes. Estos programas en mayor prevalencia serán los que se desarrollarán en el PIC 2025. Los cuales se muestran de manera seguida en el cronograma.

Estimada la prevalencia de los programas de formación, la cual se realizó con el promedio de las puntuaciones de los servidores, del total de los 41 programas de la parrilla propuesta, se identificaron un total de 30 que se ubican en el grado de favorabilidad positivo.

La ponderación para cada programa, de acuerdo al diagnóstico realizado por los servidores se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 13: Ponderación Programas de formación del DNAO



Identificador de Programas para el PIC 2025	Ejes y programas	Ponderación
	Paz total, memoria y derechos humanos [Curso MOOC sobre el sistema interamericano de Derechos Humanos CIDH Internacional]	3
1	Paz total, memoria y derechos humanos [Políticas Públicas en Derechos Humanos CIDH Internacional]	3, 9375
	Paz total, memoria y derechos humanos [Fundamentos para la representación de las víctimas JEP Nacional]	2,6875
	Paz total, memoria y derechos humanos [Justicia espacio de Verdad JEP Nacional]	2,71875
2	Paz total, memoria y derechos humanos [Derecho Internacional Humanitario DASC Nacional]	3.9125
	Paz total, memoria y derechos humanos [Visitas al Centro de Memoria Histórica Nacional Transversal con bienestar]	3,3125
3	Territorio, Vida y ambiente [Educación sobre el cambio climático BID Internacional]	4,15625
4	Territorio, Vida y ambiente [Agua y cambio Climático BID Internacional]	4,21875
5	Territorio, Vida y ambiente [Una recuperación verde: repensar el entorno construido y el transporte OCDE Internacional]	4
6	Territorio, Vida y ambiente [Foros virtuales sobre Derecho Interamericano, primera sesión de la serie "Justicia y Medio Ambiente" OEA Internacional]	3,8125
7	Territorio, Vida y ambiente [Programa Nacional de Resiliencia Climática Ministerio de Medioambiente Nacional]	3,9375
8	Territorio, Vida y ambiente [Rutas de conocimiento Nacional Transversal con Gestión de Conocimiento]	3,75
	Mujeres, Inclusión y diversidad [Ley Violeta: Camino a la paridad de Género BID Internacional]	3,0625
	Mujeres, Inclusión y diversidad [Reconectar la sociedad a través de la cultura: unir personas, lugares y comunidades en un mundo polarizado OCDE Internacional]	3,375
	Mujeres, Inclusión y diversidad [Escuela de Hombres y mujeres USAID Internacional]	3,1875
	Mujeres, Inclusión y diversidad [Políticas públicas con enfoque de derechos Humanos OEA Internacional]	3,34375
	Mujeres, Inclusión y diversidad [Mujeres América Latina y el Caribe Presupuestos sensibles al género CLAD Internacional]	3,125
	Mujeres, Inclusión y diversidad [La justicia transicional desde el enfoque de género JEP nacional]	3
9	Mujeres, Inclusión y diversidad [El Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias DASC Nacional]	3,4375
	Mujeres, Inclusión y diversidad [Programa de Igualdad de género en asocio con USAID Internacional Transversal con Bienestar]	3,28125
10	Transformación Digital y Cibercultura [Inteligencia Artificial Generativa BID Internacional]	4,15625
11	Transformación Digital y Cibercultura [Conocimiento al servicio de la región: desarrollo de capacidades en áreas críticas BID Internacional]	3,96875
12	Transformación Digital y Cibercultura [Conferencia sobre IA en el trabajo, la innovación, la productividad y las habilidades OCDE Internacional]	4
13	Transformación Digital y Cibercultura [Proyectos digitales para el gobierno abierto OEA Internacional]	3,84375
14	Transformación Digital y Cibercultura [Uso de herramientas de IA generativa para funcionarias y funcionarios públicos CLAD Internacional]	4,3125



Identificador de Programas para el PIC 2025	Ejes y programas	Ponderación
15	Transformación Digital y Cibercultura [Ciudades Sostenibles: desarrollo de proyectos. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Nueva Agenda Urbana como marco de referencia y acción CLAD Internacional]	3,9375
16	Transformación Digital y Cibercultura [Seguridad y privacidad digital de la Información MINTIC Nacional]	3,71875
17	Transformación Digital y Cibercultura [Inteligencia Artificial Aplicada MINTIC Nacional]	3,90625
18	Transformación Digital y Cibercultura [Publicación de Datos Abiertos en la Plataforma de Datos Abiertos DASC]	3,75
19	Transformación Digital y Cibercultura [Aplicación Instrumento Digcomp en la entidad de la Unión Europea Internacional Transversal con Bienestar]	3,34375
20	Transformación Digital y Cibercultura [Programa de competencias en habilidades digitales Nacional Gestión del Conocimiento]	3,90625
21	Probidad, ética e identidad de lo público [Integridad Pública y Prevención de la Corrupción para el buen gobierno de una efectiva gestión pública OEA Internacional]	3,5625
22	Probidad, ética e identidad de lo público [Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción DAFF Nacional]	3,8125
23	Probidad, ética e identidad de lo público [SARLAFT DASC Nacional]	3,40625
24	Probidad, ética e identidad de lo público [Campaña integridad en la Secretaría Nacional Transversal con Bienestar]	3,5625
25	Habilidades y competencias [Curso internacional CLAD Gestión de las competencias laborales de los funcionarios públicos CLAD Internacional]	3,90625
26	Habilidades y competencias [Fortalecimiento de Habilidades, Capacidades y Rasgos CNSC Nacional]	3,84375
27	Habilidades y competencias [Programa de Bilingüismo MINTIC – SENA nacional]	4,28125
28	Habilidades y competencias [Se de Ambiente Nacional transversal con Gestión de Conocimiento]	3,71875
29	Habilidades y competencias [Club de Lectura y escritura Nacional Transversal con Bienestar]	3,96875
30	Habilidades y competencias [Aplicación Instrumento Lifecomp en la entidad de la Unión Europea Internacional Transversal con Bienestar]	3,625

Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

La sistematización de la información se muestra en el Anexo 1.

6.5 Resultados Diálogo con propósito

Como se expresó anteriormente, para la identificación de las necesidades organizacionales, se realizaron los diálogos con propósito. La Sistematización se presenta en el anexo 2.

Es importante resaltar que, los resultados del análisis de la información derivarán en la contratación de los programas de capacitación de manera externa. Los cuales se presentan en el anexo 3, en el cual se muestra el cronograma de capacitación para la vigencia 2025. Los resultados de cada eje se presentan a continuación, para lo cual se hace análisis de contenido textual de las 101 propuestas de los(as) servidores(as), con ello se identificaron



las prevalencias en las propuestas y se descartaron los que se proyectaron con oferta gratuita derivada del DNAO.

Tabla 14: Resultados identificación de necesidades de los diálogos con propósito

Eje	Total	Necesidades de formación	Prevalencia
Paz total, memoria y derechos Humanos	11	<ul style="list-style-type: none">• Habilidades de comunicación, concertación y contemporización en nuestra relación laboral.• Derechos humanos• Compromisos de los acuerdos de paz en temas ambientales• Fundamentos para la representación de las víctimas• Transformación institucional y culturalmente a los servidores públicos, en derechos humanos y paz• Talleres del Ser• Divulgación De Las Memorias De La JEP• Resolución de conflictos• Construcción del tejido social en el marco de la paz.• Historia de Colombia• Visitas Guiadas a centros históricos	<ul style="list-style-type: none">• Curso en Habilidades de comunicación• Curso en resolución de conflictos• Curso en Derechos humanos y paz• Curso en Construcción del tejido social en el marco de la paz.• Curso en Historia de Colombia
Territorio, Vida y Ambiente	19	<ul style="list-style-type: none">• POT y Ordenamiento Territorial• Cambio climático• Criterios ambientales limitantes para el desarrollo de ciudad• Estadísticas y situaciones reales del deterioro del ambiente• Entornos ambientales como nuestros parques y áreas protegidas• Recorridos con los diferentes funcionarios a las instalaciones de la SDA(incluidas las estaciones de monitoreo), a ríos y lugares de trabajo• Cambio climático, calidad de agua, monitoreo y plataformas para su seguimiento• Herramientas o mecanismos que sirvan en territorio para el levantamiento de información ambiental en comunidades• Políticas públicas para la gestión del territorio y el ambiente en Bogotá• Diplomado en Gestión de Proyectos bajo la Metodología General Ajustada (MGA)• Gerencia de Proyectos Sociales• Capacitación sobre el Acuerdo de Escazú y cómo se prepara la SDA	<ul style="list-style-type: none">• Curso en POT y Ordenamiento Territorial• Curso en Criterios ambientales limitantes para el desarrollo de ciudad• Curso en Herramientas o mecanismos que sirvan en territorio para el levantamiento de información ambiental en comunidades• Curso en Políticas públicas para la gestión del territorio y el ambiente en Bogotá• Diplomado en Gestión de Proyectos bajo la Metodología General Ajustada (MGA)• Curso en Gerencia de Proyectos Sociales• Curso Sistemas de información geográfica, políticas públicas en el tema,



Eje	Total	Necesidades de formación	Prevalencia
		<p>para su aplicación en el marco de sus funciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualizaciones en temas de gestión de la biodiversidad, componentes bióticos y abióticos • normatividad ambiental con especial énfasis en proceso sancionatorio administrativo ambiental y penal. • Sistemas de información geográfica, políticas públicas en el tema, actualización normativa. • Sostenibilidad ambiental • Gestión adaptación mitigación cambio climático, inventarios GEI. • Gestión integral de residuos. • Negocios verdes. 	<p>actualización normativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso en Negocios Verdes
Mujeres, inclusión y diversidad	16	<ul style="list-style-type: none"> • Curso Protección de la mujer • inclusión de personas con alguna discapacidad en el desarrollo de la ciudad • Lenguaje de señas • Capacitaciones con enfoque de género en el sector publico • Talleres de autoestima, valoración, amor propio para mujeres. • Talleres de Respeto en general • Acoso laboral y Sexual • Importancia de ser mujer, Sensibilidad para conocer, distinguir y aceptar los distintos géneros • Comunicación asertiva. • Seminario o ciclo de cafés, en donde se traiga a mujeres reconocidas en literatura o política, en donde se aborden los temas de mujeres inclusión y diversidad • Comunicación asertiva • Encuentros y ejercicios para identificar y manejar violencias por discriminación en los espacios de trabajo en la SDA por motivos de género, tipo de vinculación laboral, edad, pertenencia a sindicato, raza, entre otros. • Pensamiento crítico y estratégico • Liderazgo femenino; cuidado y equidad. • temas de la Dignidad Menstrual • Lenguaje de Señas 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso en enfoque de género en el sector publico • Curso en lenguaje de señas • Taller de autoestima • Taller en acoso laboral y Sexual • Curso en comunicación asertiva • Pensamiento crítico y estratégico
Transformación Digital y Cibercultura	17	<ul style="list-style-type: none"> • Inteligencia artificial - herramientas básicas y nuevas tecnologías 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso en ofimática • Curso en Actualización en manejo de bases de



Eje	Total	Necesidades de formación	Prevalencia
		<ul style="list-style-type: none"> Actualización en manejo de bases de datos y análisis de información en aplicaciones y software gratuito. Sistemas de información geográfica Seguridad informática, Excel, Word, Capacitaciones de Forest Redes sociales, aplicaciones para uso de la inteligencia artificial, cruce de tablas dinámicas, Word, excel, presentaciones en otras plataformas diferentes a la power point. ARGIS, MySQL y otras que son necesarias para llevar a cabo los diferentes proyectos ambientales Herramientas para dinamizar la gestión de información con IA, bases de datos, esto en articulación con la DPSIA Smart cities (como aplicar en Bogotá) Fundamentos de inteligencia artificial para la gestión pública Diplomado Analítica de Datos Uso de herramientas de IA para funcionarios públicos con lineamientos sobre limitaciones o restricciones para su aplicación en la SDA Power BI, Spyder, R Desarrollo de competencias digitales; apropiación y uso de la tecnología; Power BI; Phyton. Herramientas para educación en línea, plataformas de e-learning, creación de contenidos digitales, gestión de aulas virtuales, Habilidades digitales básicas (uso de herramientas ofimáticas, navegación en internet), trabajo en la nube, colaboración en línea, y la creación de contenidos digitales 	<ul style="list-style-type: none"> datos y análisis de información en aplicaciones y software gratuito. Curso en Sistemas de información geográfica Curso en ARGIS Curso en MySQL Curso en Phyton Curso en Inteligencia artificial - herramientas básicas y nuevas tecnologías
Probidad, ética e identidad de lo Público	12	<ul style="list-style-type: none"> Apropiar el MGJA, con cursos y diplomados que ofrece el distrito y la OCDE, SARLAFT Y POLITICA ANISOBORNO Antisoborno Semana de Integridad, vocación de servicio Cómo combatir los actos de corrupción Tecnologías de la información e inteligencia artificial. 	<ul style="list-style-type: none"> Talleres de fortalecimiento de los valores institucionales Honestidad y la vocación por el servicio público. Régimen disciplinario



Eje	Total	Necesidades de formación	Prevalencia
		<ul style="list-style-type: none">• Talleres de fortalecimiento de los valores institucionales• Delitos contra la administración publica, nepotismo, clientelismo, tráfico de influencias• Formación a los funcionarios sobre cómo funciona el estado, de dónde provienen los recursos y por qué el funcionario debe desarrollar comportamientos éticos dentro de la entidad,• Honestidad y la vocación por el servicio público.• Régimen disciplinario• Estudio de casos sobre iniciativas exitosas de prevención de la corrupción.• Casos prácticos de responsabilidad social en políticas públicas.	
Habilidades y competencias	26	<ul style="list-style-type: none">• Marco legal institucional y últimas reformas• Habilidades blandas• Competencias comportamentales para pruebas de la CNSC• Talleres de liderazgo, de comunicación, de escucha activa, en general de habilidades blandas.• Derecho constitucional y disciplinario• Fotografía como evidencias para procesos legales y para difundir biodiversidad,• Compresión de lectura,• Normatividad ambiental actual y su aplicación.• ARGIS, MySQL• Herramientas para gestión y resultados.• Inglés - British Council• Actualización en derecho ambiental (trámites permisivos y de licenciamiento ambiental, áreas protegidas, ordenamiento territorial, proceso sancionatorio ambiental)• lectura comprensiva y redacción• Clubes de lectura• Liderazgo efectivo• Orientación a resultados• Comunicación, liderazgo y trabajo en equipo,• Resolución de conflictos,• Inglés• Gestión contractual.• Liderazgo,	<ul style="list-style-type: none">• Curso en desarrollo de habilidades blandas• Curso en Derecho constitucional y disciplinario• Curso en competencias comportamentales• Curso en Normatividad ambiental actual y su aplicación.• Curso en comprensión lectora• Curso en Fotografía como evidencias para procesos legales y para difundir biodiversidad



Eje	Total	Necesidades de formación	Prevalencia
		<ul style="list-style-type: none">• Habilidades blandas• Comunicación, Organización y planificación.• Aplicaciones SIG, como ArcGIS, QGIS, GRASS GIS• Programas de Bilingüismo• Club de Lectura, Escritura.	

Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Posterior a la definición de las prevalencias, de las 80 necesidades identificadas derivadas de los diálogos, se proyectan 35 programas de capacitación para ser contratados de manera externa.

6.6 Cronograma de capacitación PIC 2025

Con base en los resultados presentados, y en coherencia con el sustento expuesto; se presenta el cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2025 de la SDA, el cual puede visualizarse en el anexo 2. Este contiene 30 programas de formación en los seis ejes del Plan Nacional de formación y Capacitación para ser desarrollados de manera gratuita y 35 programas proyectados para ser desarrollados por contratación externa.

Adicional, al cronograma presentado la SDA, desde el PIC, también se contemplan los espacios de inducción para los(as) nuevos(as) servidores(as), y de reinducción para todos los colaboradores. Frente a la reinducción es pertinente anotar que como en la vigencia 2024 se realizó esta actividad, para esta vigencia se proyectaría realizar una nueva jornada en caso que se presenten cambios estratégicos en la entidad. Estos escenarios, permiten el fortalecimiento de las competencias de los servidores para el logro de los objetivos misionales de la entidad, de conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, Capítulo II, artículo 7.

Aunado a lo anterior, siguiendo los lineamientos de la Circular 24 de 2017 del Departamento de Servicio Civil Distrital DASCD, la Secretaría Distrital de Ambiente continua con el desarrollo de la programación de formación y capacitación virtual con el curso: "Ingreso al servicio público" que contempla la inducción y reinducción, para los funcionarios que no lo han realizado o que ingresan por primera vez a la entidad.

En línea con lo expuesto, Se hace necesario que los(as) servidores(as) desarrollos los cursos que se relacionan a continuación:

1. Jornadas de sensibilización que promuevan el conocimiento y cumplimiento de las obligaciones y deberes funcionales previstos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
2. Formación a los servidores públicos enfocados a la resolución y manejo de conflictos, estrategias de atención efectiva de la ciudadanía, comunicación asertiva y lenguaje claro.
3. Incorporar en el proceso de inducción el curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción dispuesto por Función Pública para funcionarios y contratistas. (Sensibilizar que lo deben realizar y enviar el certificado).
4. Sensibilización de código de integridad y valores para servidores y contratistas.



5. Jornadas de socialización de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones y política antisoborno.

Es importante precisar que, este cronograma contemplará actividades adicionales que anualmente podrían ser solicitadas por FURAG, MIPG y las acciones de formación obligatorias para todos(as) los(as) servidores(as) nuevos en la entidad, que no requerirán de su aprobación para su ejecución por parte de comités internos.

Finalmente, la ejecución del PIC 2025, reposa en los ocho principios conforme al Decreto Ley 1567 de 1998, los cuales son:

1. **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.
2. **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 el aprendizaje organizacional.
3. **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de aprendizaje previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
4. **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.
5. **Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
6. **Profesionalización del Servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
7. **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
8. **Énfasis en la Práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
9. **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.

6.6.1 Apoyos educativos

Adicionalmente, de manera transversal al Plan Institucional de Capacitación, se integra en la propuesta los apoyos educativos, estos mismos permiten apoyar a los(as) servidores(as) de Carrera Administrativa que soliciten el incentivo para el desarrollo de estudios de educación no formal.

Para que los(as) servidores(as) puedan acceder al incentivo de apoyo, desde la Dirección de Gestión Corporativa se ha definido la siguiente metodología:



1. Diligenciar el formato de solicitud para Apoyo Económico para educación (Código: PA01-PR52-F2) y tener en cuenta el cumplimiento de los requisitos para acceder al incentivo.
2. Radicar los documentos de la solicitud y la cotización de centro educativo; dentro de las fechas previstas por la Dirección de Gestión Corporativa.
3. Presentar cotización de la universidad, y/o instituto informando Nombre del programa, admisión al programa, lugar, valor, fecha de iniciación y término de duración, nombre y NIT del centro educativo y plan de estudios.
4. Las áreas de Bienestar y Capacitación verificarán que el solicitante radicó los documentos antes mencionados y que cumple con los requisitos establecidos para poder acceder al subsidio.
5. Las áreas de Bienestar y capacitación informarán a los solicitantes si les fue aprobado o no el subsidio.
6. La Dirección de Gestión Corporativa elaborará el respectivo acto administrativo mediante el cual se reconocerá el subsidio a los beneficiarios.
7. La Dirección de Gestión Corporativa trasladará todos los soportes a la Subdirección Financiera para que efectuara el respectivo pago. En el caso que el pago no alcance a salir para la fecha oportuna del recibo, el funcionario podrá realizar el pago al establecimiento y el valor del subsidio se le reembolsará a la cuenta del funcionario, quien deberá soportar el pago realizado para el estudio e institución aprobada.

El presupuesto para el subsidio de educación para la vigencia corresponde a la suma de **OCHO MILLONES QUINIENTOS VEINTISEIS MIL PESOS M/cte. (\$8.526.000)** los cuales serán destinados para estudios a realizar en el segundo semestre de 2025 y serán distribuidos en partes iguales.

Frente a la destinación de los recursos, se debe tener en cuenta:

1. Si el valor del estudio es menor al subsidio, la entidad solo realizará el pago por el valor del estudio presentado, el saldo que le corresponde a dicho funcionario será repartido equitativamente entre los demás funcionarios que se les aprobó el subsidio.
2. Una vez presentados los documentos para una institución y estos hayan sido aprobados, no podrá ser cambiado el plan de estudio a realizar, ni la institución educativa.
3. El funcionario se compromete que máximo un (1) mes después de terminado el curso o semestre para el cual le fue aprobado el subsidio, presentará la certificación emitida por parte del Instituto o Universidad donde conste su participación y aprobación de este.
4. El funcionario que no realice los estudios para los cuales les fue aprobado el subsidio, deberá hacer devolución del valor total del subsidio entregado.
5. Se priorizarán las solicitudes de los funcionarios que no hayan sido beneficiados en el año inmediatamente anterior, en el caso que no se completase el cupo podrán acceder quienes hayan obtenido el beneficio en la vigencia anterior.

6.6.2 Criterios y condiciones para acceder a los programas de capacitación

A continuación, se presentan los criterios y condiciones para acceder a los programas de capacitación descritos en el cronograma



1. Manifestar interés de participación en las actividades programadas de capacitación. Desde esta etapa, el funcionario quedaría inscrito en el programa de su elección, razón por la cual se le contemplará dentro del grupo de estudiantes aun cuando no haya hecho entrega del acta de compromiso en las fechas estipuladas.
2. Diligenciar y entregar al jefe inmediato y al director de Gestión Corporativa, el acta de compromiso debidamente diligenciada por las partes requeridas y demás formatos formalizados en la entidad en las fechas estipuladas.
3. Conforme al artículo 12, del decreto de Ley 1567 de 1998, los funcionarios deberán “Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar”.
4. La participación y culminación de los espacios de capacitación es obligatoria. El incumplimiento de esta condición podría generar un detrimento patrimonial a la entidad, por lo cual el funcionario deberá asumir los costos asociados en caso de inasistencia o no aprobación.
5. “Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad” (artículo 12, del decreto de Ley 1567 de 1998)
6. Prestar el “Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera” (artículo 12, del decreto de Ley 1567 de 1998).
7. “Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista” (artículo 12, del decreto de Ley 1567 de 1998).
8. Elaborar productos finales que fortalezcan la misionalidad de la entidad y de las oficinas y/o trabajos.

6.6.3 Seguimiento y evaluación

Para el desarrollo del PIC, se proponen dos tipos de seguimiento: uno sobre los programas seguimiento de primer orden, y otro sobre el plan operativo del PIC, denominado seguimiento de segundo orden.

Así, como a su vez se contempla y se define el proceso de evaluación como: En el contexto del PIC, la evaluación permitirá valorar si se cumplieron o no los resultados esperados en el desarrollo de las competencias de los(as) servidores(As), y con ellas, la misión, la visión y los objetivos de la institución. “La evaluación del PIC pretende contar con información sistematizada tanto de la gestión del plan institucional de capacitación como de los resultados de esta capacitación, en términos de la incorporación de aprendizajes al puesto de trabajo y al mejor desempeño organizacional.” Como parte del proceso de seguimiento y evaluación, se prevé la implementación de las siguientes etapas:

1. Pertinencia de las estrategias de divulgación del programa.
2. Cumplimiento de fechas de inscripciones y en los acuerdos suscritos entre las partes vinculadas.
3. Aciertos y desaciertos de la logística y/o medios tecnológicos.
4. Implementación y desarrollo de las temáticas, metodologías, apuestas pedagógicas y didácticas de los programas de capacitación y/o formación.
5. Desempeño y participación de los participantes.
6. Instrumentos de evaluación del programa.
7. Cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y/o de desarrollo. Coherencia lógica de las unidades y/o temáticas en los programas de capacitación y/o formación.
8. Pertinencia de los perfiles de los capacitadores.



9. Pertinencia de las actividades realizadas enmarcadas en los programas, con las acciones y misionalidad de la entidad.
10. Número de inscritos versus número de certificados.
11. Niveles de satisfacción de la capacitación e impacto en cada funcionario.

6.6.4 Seguimiento para la ejecución del PIC 2025

El seguimiento a las acciones formativas o de capacitación para la Secretaría Distrital de Ambiente, se contemplan de la siguiente manera:

1. **Control de Asistencia:** Se realizará un seguimiento mensual a la asistencia y participación de cada funcionario en los diferentes espacios de capacitación y/o formación. Dichos informes deberán ser entregados por la institución educativa.
2. **Seguimiento al desarrollo de las clases:** Durante el desarrollo de cada espacio académico, se realizará un seguimiento a las dificultades o situaciones que puedan presentarse en el desarrollo de las clases para atender las necesidades que se presenten y así poder culminar con éxito cada espacio académico.
3. **Evaluación o seguimiento final:** Se realizará una evaluación o entrega final (trabajo) a la terminación de cada capacitación por parte de cada funcionario, con el propósito de observar la evolución y aprehensión de cada curso para así detectar posibles fallas encontradas y verificar la satisfacción o no de las mismas (cuando son organizadas por la Secretaría Distrital de Ambiente)

6.7 Indicadores PIC 2025

El indicador establecido para el Plan Institucional de Capacitación 2025 de la SDA, se medirá conforme al cumplimiento de lo programado para la actual vigencia por sobre lo ejecutado. Así, desde el plan se prevé la ejecución del 100% de las actividades programadas para cumplir tanto con las necesidades de aprendizaje manifestadas por los funcionarios, como por la planeación estratégica establecida en dicho plan.

N= # Actividades desarrolladas / # actividades programadas

Conforme a lo anterior y aunado a la evaluación y seguimiento que se realizará durante, y en la culminación de los espacios de capacitación, se pretende dar cumplimiento al grueso de necesidades de aprendizaje manifestadas por los(as) funcionarios(as) y evidenciar el impacto que han tenido dichos espacios en el desarrollo de las actividades que cada funcionario acompaña y lidera en cada dependencia.

Por otro lado, se ha establecido como indicador, el resultado de aportes documentales y/o académicos que se generen a partir de la capacitación y formación en diplomados y posgrados que sean financiadas por la SDA.

N= # de participantes / # de producción académica

Por último, se implementará el formato de transferencia del conocimiento institucional diseñado por la entidad, para evaluar el impacto y resultado en la gestión de la SDA en los procesos de capacitación y formación.



7. Ejecución

La Dirección de Gestión Corporativa ha establecido en su plan de contratación 2025, un presupuesto aprobado por la Secretaría Distrital de Hacienda en su rubro de funcionamiento para capacitación, un valor de Veintiocho millones cuatrocientos dieciocho mil pesos \$ 28.418.000.

Adicional, se aprobaron Ocho millones quinientos veintiséis mil pesos \$8.526.000, para auxilios educativos.

8. Glosario

Aprendizaje: Consiste en transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores con su entorno social, cultural y material. La visión tradicional y solipsista del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos.

Aprendizaje Organizacional: “El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento” (p. 54) (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017).

Capacitación: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (p. 54) (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4; en: DAFP, 2017).

Competencias Laborales: Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo (p. 54)

Constructivismo: Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (p. 55) (Ertmer y Newby, 1993; en: DAFP, 2017).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (p. 55) (Reza, 2006; en: DAFP, 2017).

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los



oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (p. 55) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017)

Formación: En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual (p. 55) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017).

Gestión del Conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (p. 56) (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008; en: DAFP, 2017).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (p.56) (Gobierno de Colombia, 2017; en: DAFP).

Servidor Público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la constitución, las leyes y normas que rigen al país (DAFP, 2017, pág. 56, en Constitución Política, 1991)

Sistema Nacional De Capacitación: De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (p. 56) (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4; en: DAFP, 2017).

Valor Público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312. (p. 56).



9. Referencias Bibliográficas

- Arbonies, A., & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: Por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, 4, 296-312.
- Barrera, S., & Sierra, M. (2014). *Aprendizaje organizacional: La capacidad de las organizaciones para generar nuevo conocimiento*. En DAFFP (2017).
- Belloch, C. (2013). *Entrenamiento: Modalidad de capacitación para el sector público*. En DAFFP (2017).
- Centro para el Desarrollo Democrático. (2012). *Valor público: Estrategia del Estado para generar servicios eficientes y efectivos*.
- Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. <https://www.constituyente.gov.co/>
- Congreso de la República de Colombia. (1998). *Ley 489 de 1998*. Por la cual se dictan normas relacionadas con la organización y funcionamiento de la Administración Pública.
- Congreso de la República de Colombia. (1998). *Decreto Ley 1567 de 1998*. Por el cual se adopta el Estatuto de la Función Pública.
- Congreso de la República de Colombia. (2002). *Ley 734 de 2002*. Código Disciplinario Único.
- Congreso de la República de Colombia. (2004). *Ley 909 de 2004*. Por la cual se dictan disposiciones sobre la carrera administrativa y el empleo público.
- Congreso de la República de Colombia. (2006). *Ley 1064 de 2006*. Por la cual se regula el Sistema de Administración de Riesgos Laborales.
- Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP]. (2023). *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030*.
- Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP]. (2017). *Servidor público: Definición y marco legal*.
- Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP]. (2023). *Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC DAFFP – 2023*.
- Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP]. (2014). *Circular Externa No. 100-010-2014*.
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital [DASCD]. (2021). *Plan Institucional de Capacitación*. Secretaría Distrital de la Función Pública.
- Ertmer, P. A., & Newby, T. J. (1993). *Constructivismo: Teoría del aprendizaje y aplicación en entornos educativos*. En DAFFP (2017).
- Gobierno de Colombia. (2017). *Modelo Integrado de Planeación y Gestión*. En DAFFP (2017).



Morales, A. (2016). *El valor público y la participación ciudadana en el contexto de la administración pública.*

Ortiz, R. (2014). *El constructivismo: Estrategias didácticas y principios básicos.* Editorial Académica Española.

Reza, M. (2006). *Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional (DNAO) en el sector público.* En DAFP (2017).

Riquelme, J., Cravero, M., & Saavedra, M. (2008). *Gestión del conocimiento en las organizaciones públicas: Un enfoque integrador.* En DAFP (2017).

UNESCO. (2004). *Informe sobre la educación para todos en el mundo.* Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Elaboró: Manuela Gómez Hurtado - Profesional contratista

Revisó: Claudia Patricia Galvis Sánchez - Directora de Gestión Corporativa.

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño – sesión Enero de 2025



Anexo 1: Sistematización Aplicación DNAO

Eje Paz total, memoria y Derechos humanos

Ponderación escala Likert Eje Paz , memoria y Derechos Humanos

[Curso MOOC sobre el sistema interamericano de Derechos Humanos CIDH Internacional]	[Políticas Públicas en Derechos Humanos CIDH Internacional]	[Fundamentos para la representación de las víctimas JEP Nacional]	[Justicia espacio de Verdad JEP Nacional]	[Derecho Internacional Humanitario DASC Nacional]	[Visitas al Centro de Memoria Histórica Nacional Transversal con bienestar]
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4
1	1	1	1	1	5
1	1	1	1	1	4
3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	1	1	1	1	1
5	5	3	3	5	2
1	1	1	1	1	4
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	5
5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1
2	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	4
2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	1	1
3	4	3	4	3	4
5	5	3	3	5	5
4	4	4	4	4	3
4	5	1	1	1	5
3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	1
3	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	2



[Curso MOOC sobre el sistema interamericano de Derechos Humanos CIDH Internacional]	[Políticas Públicas en Derechos Humanos CIDH Internacional]	[Fundamentos para la representación de las víctimas JEP Nacional]	[Justicia espacio de Verdad JEP Nacional]	[Derecho Internacional Humanitario DASC Nacional]	[Visitas al Centro de Memoria Histórica Nacional Transversal con bienestar]
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5

Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Eje Territorio, vida y ambiente

Ponderación escala Likert Eje Territorio, vida y ambiente

[Educación sobre el cambio climático BID Internacional]	[Agua y cambio Climático BID Internacional]	[Una recuperación verde: repensar el entorno construido y el transporte OCDE Internacional]	[Foros virtuales sobre Derecho Interamericano, primera sesión de la serie "Justicia y Medio Ambiente" OEA Internacional]	[Programa Nacional de Resiliencia Climática Ministerio de Medioambiente Nacional]	[Rutas de conocimiento Nacional Transversal con Gestión de Conocimiento]
5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4
3	3	4	3	3	3
5	4	1	3	5	4
5	5	5	4	4	3
5	5	5	5	5	5
4	5	5	2	3	3
1	4	4	4	1	1
5	5	4	5	4	4
1	1	3	1	1	3
4	4	1	1	3	1
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4



[Educación sobre el cambio climático BID Internacional]	[Agua y cambio Climático BID Internacional]	[Una recuperación verde: repensar el entorno construido y el transporte OCDE Internacional]	[Foros virtuales sobre Derecho Interamericano, primera sesión de la serie "Justicia y Medio Ambiente" OEA Internacional]	[Programa Nacional de Resiliencia Climática Ministerio de Medioambiente Nacional]	[Rutas de conocimiento Nacional Transversal con Gestión de Conocimiento]
3	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5
4	5	4	5	4	3
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4
1	1	2	3	3	1
5	5	5	5	5	5
4	3	3	2	3	2
5	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4
5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5

Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Eje Mujeres, inclusión y Diversidad

Ponderación escala Likert mujeres, inclusión, diversidad

[Ley Violeta: Camino a la paridad de Género BID Internacional]	[Reconectar la sociedad a través de la cultura: unir personas, lugares y comunidades en un mundo polarizado OCDE Internacional]	[Escuela de Hombres y mujeres USAID Internacional]	[Políticas públicas con enfoque de derechos Humanos OEA Internacional]	[Mujeres América Latina y el Caribe Presupuestos sensibles al género CLAD Internacional]	[La justicia transicional desde el enfoque de género JEP Nacional]	[El Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias DASC Nacional]	[Programa de Igualdad de género en asociación con USAID Internacional Transversal con Bienestar]
5	5	5	5	5	5	5	5



3	3	3	3	3	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	5	3
3	5	3	4	3	3	3	3
5	5	3	3	5	5	5	5
1	4	1	3	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1
3	5	4	5	4	3	4	3
1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	3	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	3	1	1	1	1	2
2	4	3	3	3	1	5	3
2	2	3	3	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	3	2	3	2	2	2
3	4	3	5	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5

Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

6.4.4 Eje Transformación digital y cibercultura

Ponderación escala Likert Transformación digital y cibercultura





5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5
4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4
3	4	3	4	2	4	2	2	3	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Eje probidad, ética e identidad de lo público

Ponderación escala Likert Probidad, ética e identidad de lo público

[Integridad Pública y Prevención de la Corrupción para el buen gobierno de una efectiva gestión pública OEA Internacional]	[Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción DAFP Nacional]	[SARLAFT DASC Nacional]	[Campaña integridad en la Secretaría Nacional Transversal con Bienestar]
5		5	5
3		5	3
5		5	5
3		5	3
5		5	4
3		3	3
4		4	3
1		4	1
5		5	4
1		1	1
1		1	1
3		3	3
5		5	5



[Integridad Pública y Prevención de la Corrupción para el buen gobierno de una efectiva gestión pública OEA Internacional]	[Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción DAFF Nacional]	[SARLAFT DASC Nacional]	[Campaña integridad en la Secretaría Nacional Transversal con Bienestar]
1	1	1	1
3	4	3	4
4	5	3	4
3	3	3	3
4	4	3	4
5	5	5	5
3	3	3	3
4	3	3	5
5	5	5	5
5	5	5	5
1	1	1	2
5	5	5	5
2	2	2	2
4	4	4	4
3	3	3	3
3	3	2	5
5	5	3	5
5	5	5	2
5	5	5	5

Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Eje Habilidades y competencias

Ponderación escala Likert Habilidades y competencias

Habilidades y competencias [Curso internacional CLAD Gestión de las competencias laborales de los funcionarios públicos CLAD Internacional	Habilidades y competencias [Fortalecimiento de Habilidades, Capacidades y Rasgos CNSC Nacional]	Habilidades y competencias [Programa de Bilingüismo MINTIC – SENA nacional]	Habilidades y competencias [Se de Ambiente Nacional transversal con Gestión de Conocimiento]	Habilidades y competencias [Club de Lectura y escritura Nacional Transversal con Bienestar]	Habilidades y competencias [Aplicación Instrumento Lifecomp en la entidad de la Unión Europea Internacional Transversal con Bienestar]
5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	3	3



Habilidades y competencias [Curso internacional CLAD Gestión de las competencias laborales de los funcionarios públicos CLAD Internacional]	Habilidades y competencias [Fortalecimiento de Habilidades, Capacidades y Rasgos CNSC Nacional]	Habilidades y competencias [Programa de Bilinguismo MINTIC – SENA nacional]	Habilidades y competencias [Se de Ambiente Nacional transversal con Gestión de Conocimiento]	Habilidades y competencias [Club de Lectura y escritura Nacional Transversal con Bienestar]	Habilidades y competencias [Aplicación Instrumento Lifecomp en la entidad de la Unión Europea Internacional Transversal con Bienestar]
5	5	5	5	5	5
4	3	5	4	3	3
5	4	5	5	5	4
3	3	5	3	5	3
5	5	5	4	5	4
4	1	1	1	1	1
5	4	4	4	5	4
2	3	5	2	5	3
3	2	4	3	3	3
3	3	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5
2	3	3	2	1	2
3	3	3	3	4	3
4	5	4	4	5	3
3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
1	1	3	1	1	1
5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	2	2
4	4	5	4	4	4
3	4	3	3	4	4
3	4	4	5	3	2
5	5	5	5	5	5
3	3	5	3	5	3



Habilidades y competencias [Curso internacional CLAD Gestión de las competencias laborales de los funcionarios públicos CLAD Internacional	Habilidades y competencias [Fortalecimiento de Habilidades, Capacidades y Rasgos CNSC Nacional]	Habilidades y competencias [Programa de Bilinguismo MINTIC – SENA nacional]	Habilidades y competencias [Se de Ambiente Nacional transversal con Gestión de Conocimiento]	Habilidades y competencias [Club de Lectura y escritura Nacional Transversal con Bienestar]	Habilidades y competencias [Aplicación Instrumento Lifecomp en la entidad de la Unión Europea Internacional Transversal con Bienestar]
5	5	5	5	5	5

Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente



Anexo 2: Sistematización instrumento comentarios del diálogo con propósito

Indicar en el Eje 1: Paz total, memoria y derechos Humanos	Indicar en el Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Indicar en el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Indicar en el Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Indicar en el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo Público	Indicar en el Eje 6: Habilidades y competencias
No por ahora	No por ahora	No por ahora	No por ahora	No por ahora	No por ahora
Habilidades de comunicación, concertación y contemporización en nuestra relación laboral.	Cursos sobre POT, ordenamiento territorial, especializaciones con la U. distrital, convenios con ellos, diplomados que nos orienten.	Convenios de estudios con universidades públicas que ofrecen muy buenos programas de extensión y virtuales.	Convenios de estudios con universidades públicas que ofrecen muy buenos programas de extensión y virtuales	Apropiar el MGJA, con cursos y diplomados que ofrece el distrito y la OCDE, SARLAFT Y POLITICA ANISOBORNO	Convenios de estudios con universidades públicas que ofrecen muy buenos programas de extensión y virtuales que potencien las herramientas jurídicas que tenemos.
Derechos humanos en general	Cambio Climático	Protección de la mujer	Inteligencia artificial - herramientas básicas y nuevas tecnologías	Antisoborno	Marco legal institucional y últimas reformas
Conocer los compromisos de los acuerdos de paz en temas ambientales como estos se relacionan con otros objetivos ambientales. Hacer visibles las organizaciones del distrito que velan por la conservación del ambiente.	Identificar cuáles son los criterios ambientales limitantes para el desarrollo de la ciudad, Conocer a las organizaci	Conocer como se ha hecho la inclusión de personas con alguna discapacidad en el desarrollo de la ciudad, ofrecer laboral, acceso a educación, eliminación de la discriminación hacia dicha	Actualización en manejo de bases de datos y análisis de información en aplicaciones y software gratuito.	Incluir a todos los niveles de funcionarios y contratistas en estos temas, especialmente donde se puedan identificar riesgos.	De acuerdo a las funciones de cada servidor tratar de consolidar grupos de capacitación.



Indicar en el Eje 1: Paz total, memoria y derechos Humanos	Indicar en el Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Indicar en el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Indicar en el Eje 4: Transfor mación Digital y Cibercul tura	Indicar en el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo Público	Indicar en el Eje 6: Habili da des y compe n cias
		ones del distrito que velan por la conservaci ón del ambiente	población. Capacitarnos en cómo podemos ser parte de la inclusión en nuestro trabajo, uso del lenguaje, lenguaje de señas		
Al contrario, quitar	Mostrar estadística s y situacione s reales del deterioro del ambiente	Menos actividades	Sistemas de informaci ón geográfic a	Semana de integridad, vocación de servicio	Habili da des blandas
Fundamentos para la representación de las víctimas	Concientiz ar sobre el cambio climático, uso de combustibl es fósiles.	igualdad de géneros	segurida d informáti ca, excel, word,	cómo combatir los actos de corrupción	compe n cias comporta mentales para pruebas de la CNSC
UNA CAPACITACIÓN DIRIGIDA A transformar institucional y culturalmente a los servidores públicos, en derechos humanos y paz	capacitar a d funcionari os y colaborad ores en los entornos ambiental es como nuestros parques y áreas protegidas	capacitaciones con enfoque de género en el sector publico	capacitar a los funcionar ios en talento humano y fortalecer compete nencias para el desempe ño de los cargos.	capacitar en las tecnologías de la información e inteligencia artificial.	las que ustedes consider en desde sus consider aciones.
Talleres del Ser, que nos ayuden a fortalecer valor propio y a reconocer e interactuar con los demás desde el valor y el respeto	Recorridos con los diferentes funcionari os a las instalacion es de la SDA(inclui das las estaciones de monitoreo) , a ríos y	Talleres de autoestima, valoración, amor propio para mujeres. Talleres de Respeto en general	Trabajo mano a mano con las depende ncias para identifica ción de necesida des. Automati zar	Talleres de fortalecimiento de los valores institucionales	Talleres de liderazgo , de comunica ción, de escucha activa, en general de habili da des blandas.



Indicar en el Eje 1: Paz total, memoria y derechos Humanos	Indicar en el Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Indicar en el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Indicar en el Eje 4: Transfor mación Digital y Cibercul tura	Indicar en el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo Público	Indicar en el Eje 6: Habilida des y compe ncias
	lugares de trabajo, como parte de reconocer el accionar de la entidad y el aporte del individuo sin importar si es parte o no de las labores de campo		procesos de contratación, estandarizar manejo y salvaguarda de la información		
DIVULGACION DE LAS MEMORIAS DE LA JEP	ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CAPACITACIONES DE FOREST	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACION PUBLICA, NEPOTISMO, CLIENTELISMO, TRAFICO DE INFLUENCIAS	DERECHO CONSTITUCIONAL Y DISCIPLINARIO	
	Cambio climático, calidad de agua, monitoreo y plataforma s para su seguimiento. Recorridos virtuales.	Importancia de ser mujer, Sensibilidad para conocer, distinguir y aceptar los distintos géneros. Comunicación assertiva.	Redes sociales, aplicaciones para uso de la inteligencia artificial, cruce de tablas dinámicas, word, excel, presentaciones en otras plataformas diferentes a la power point.	El Servidor público (para que, porque, etc). Etica,	Fotográf a como evidencia s para procesos legales y para difundir biodiversidad, Compresi ón de lectura, normatividad ambiental actual y su aplicació n.
Me parece importante que se abran espacios para la	En este eje me parece	Sería muy interesante que se pudiera llevar a	Sería muy bueno	Es muy importante la formación a los funcionarios sobre	Sería muy bueno



Indicar en el Eje 1: Paz total, memoria y derechos Humanos	Indicar en el Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Indicar en el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Indicar en el Eje 4: Transfor mación Digital y Cibercul tura	Indicar en el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo Público	Indicar en el Eje 6: Habili da des y compe n cias
<p>formación en resolución de conflictos desde el ámbito laboral, esto teniendo en cuenta que la entidad tiene insertado en su cultura institucional algunas prácticas inadecuadas con respecto a los conflictos laborales, los coordinadores de áreas, jefes y líderes en general, deben ser formados junto con sus equipos de trabajo, en la manera como se deben abordar los conflictos, pues para nadie es un secreto que se suelen usar mecanismos agresivos para hacerse escuchar. Dado lo anterior considero importante empezar a formar a los funcionarios en la identificación de esas malas prácticas y cómo se pueden cambiar por acciones que contribuyan al mejoramiento del clima laboral. Incluso puede darse formaciones focalizadas a aquellas dependencias donde se hayan presentado mayores quejas sobre acoso laboral y otros conflictos laborales.</p>	<p>importante incluir formacion es relacionad as con herramientas o mecanism os que sirvan en territorio para el levantamie nto de informació n ambiental en comunida des, tales como</p>	<p>cabo un seminario o ciclo de cafés, en donde se traiga a mujeres reconocidas en literatura o política, en donde se aborden los temas de mujeres inclusión y diversidad. Que sea certificable.</p>	<p>que se desarroll ara un curso sobre herramientas como ARGIS, MySQL y otras que son necesari as para llevar a cabo los diferentes proyectos ambientales en la entidad, y que sirven también para reforzar el perfil de los funcionarios.</p>	<p>cómo funciona el estado, de dónde provienen los recursos y por qué el funcionario debe desarrollar comportamientos éticos dentro de la entidad, no solo el discurso de ser funcionario, sino las acciones que deben dar cuenta de nuestra labor. Considero que cuando cualquier persona ingresa a la carrera administrativa se le habla de sus derechos pero se olvida reforzar constantemente los deberes.</p>	<p>que se desarrolla un curso sobre herramientas como ARGIS, MySQL y otras que son necesari as para llevar a cabo los diferentes proyectos ambientales en la entidad, y que sirven también para reforzar el perfil de los funcionarios.</p>
	<p>Dada nuestra misionalidad, si es posible en</p>		<p>Herramie ntas para dinamiza r la gestión</p>	<p>Si es posible incluir también talleres presenciales ya que esto puede fortalecer la identidad</p>	<p>Habilidad es hacia el uso de tecnologí as de la</p>



Indicar en el Eje 1: Paz total, memoria y derechos Humanos	Indicar en el Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Indicar en el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Indicar en el Eje 4: Transfor mación Digital y Cibercul tura	Indicar en el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo Público	Indicar en el Eje 6: Habilida des y compe ncias
	esta líneas incluir formación posgrada l relacionad a con ambiente. También sería importante si es posible incluir en esta línea formación para el trabajo.		de informaci ón con IA, bases de datos, esto en articulaci ón con la DPSIA para poder dar continuid ad o aplicaci ón a los contenid os que se aborden en los cursos. Es decir que las herramie ntas que nos enseñan a manejar en los diplomad os se mire con DPSIA como se puede empezar a aplicar	informaci ón con IA, plataform as para la gestión de proyecto s, bases de datos. Habilidad es orientada s al compone nte ambienta l, a la gestión, al control. Internam ente también tenemos gente experta en diferente s temas, también puede ser interesan te que se aprovech en esas capacida des internas con charlas para conocer que se hace en otras depende ncias en temas estratégi cos. La	



Indicar en el Eje 1: Paz total, memoria y derechos Humanos	Indicar en el Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Indicar en el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Indicar en el Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Indicar en el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo Público	Indicar en el Eje 6: Habilidades y competencias
					posibilidad de incluir formación para el trabajo o formación posgradal en las líneas misionales de la SDA.
No tengo conocimiento.	Políticas públicas para la gestión del territorio y el ambiente en Bogotá, asociado a temas de cambio climático-.	Comunicación asertiva	Smart cities (como aplicar en Bogotá)		Herramientas para gestión y resultados.
Considero que para el aporte que da este eje al puesto que desempeño la oferta gratuita sería suficiente.	1. Diplomado en Gestión de Proyectos bajo la Metodología General Ajustada (MGA) - Universidad UNAD - https://estudios.una.d.edu.co/diplomado-en-gestion-de-proyectos-bajo-la-metodologia-general-ajustada-mga 2. Gerenci	Considero que para el aporte que da este eje al puesto que desempeño la oferta gratuita sería suficiente.	1. Fundamentos de inteligencia artificial para la gestión pública - Universidad de los Andes - https://educacioncontinua.unianandes.edu.co/programas/fundamentos-de-inteligencia-artificial-para-la-gestion-publica	Considero que para el aporte que da este eje al puesto que desempeño la oferta gratuita sería suficiente.	Ingles - British Council



Indicar en el Eje 1: Paz total, memoria y derechos Humanos	Indicar en el Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Indicar en el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Indicar en el Eje 4: Transfor mación Digital y Cibercul tura	Indicar en el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo Público	Indicar en el Eje 6: Habili da des y compe nencias
	<p>a de Proyectos Sociales - Universida d Javeriana - https://edu cacionvirtu al.javerian a.edu.co/g erencia- proyectos- sociales</p>		<p>publica 2. Diplomad o Analítica de Datos - Universid ad Javerian a - <a href="https://ed ucacionvi
rtual.jave
riana.edu
.co/anal
%C3%8
Dtica-de-
datos">https://ed ucacionvi rtual.jave riana.edu .co/anal %C3%8 Dtica-de- datos</p>		
<p>Ejercicios sobre la importancia de la memoria para la construcción del tejido social en el marco de la paz. Ejercicios de manejo y solución de conflicto en escenarios de trabajo que incluya compañeros de todos los niveles jerárquicos porque desde los ambientes laborales también se puede aprender a construir paz y ambientes más sanos para trabajar.</p>	<p>Capacitaci ón sobre el Acuerdo de Escazú y cómo se prepara la SDA para su aplicación en el marco de sus funciones.</p>	<p>Encuentros y ejercicios para identificar y manejar violencias por discriminación en los espacios de trabajo en la SDA por motivos de género, tipo de vinculación laboral, edad, pertenencia a sindicato, raza, entre otros.</p>	<p>Capacita ción sobre uso de herramie ntas de IA para funcionar los públicos con lineamien tos sobre limitacion es o restriccio nes para su aplicaci ón en la SDA por motivos de segurida d de la informaci ón.</p>	<p>Mayor apoyo desde la alta dirección para la semana de la integración. Propongo que se regrese a las charlas donde se han invitado a conferencistas o figuras públicas con historias de vida relevantes que invitaban a reflexionar sobre la honestidad y la vocación por el servicio público.</p>	<p>Actualiza ción en derecho ambienta l (trámites permisivo s y de licenciam iento ambienta l, áreas protegida s, ordenami ento territorial, proceso sancionat orio ambienta l) esto aplica en especial a los abogado s de las áreas misionale s. Capacita ción sobre nuevos</p>



Indicar en el Eje 1: Paz total, memoria y derechos Humanos	Indicar en el Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Indicar en el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Indicar en el Eje 4: Transfor mación Digital y Cibercul tura	Indicar en el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo Público	Indicar en el Eje 6: Habilida des y compe nencias
<p>En primer lugar, precisar que no es obligatoria la capacitación en todos los ejes. En ese entendido, hay ejes que considero prioritarios, otros que son complementarios y otros que me parecen no prioritarios, atendiendo la limitación de los recursos presupuestales de la SDA. En este orden de ideas, el Eje 1 me parece complementario. En particular, considero que de poderse conseguir capacitaciones gratuitas en este eje, deberían orientarse a la historia de Colombia. Esto es, la historia de su proceso político de construcción como república que trae consigo la historia de la violencia en Colombia. Ojalá dada por historiadores reconocidos que permitan evidenciar</p>	<p>Considero este eje prioritario. En particular, ubicaría aquí capacitaciones orientadas a mejorar nuestro conocimiento sobre los temas específico s que son de nuestro resorte por competencia o funciones. Aquí hablaría de dos grandes temáticas.</p>	<p>Considero este eje como no prioritario, en especial porque hay una gran cantidad de conferencias y cursos cortos sobre el tema y porque a mi modo de ver, hay un sesgo permanente hacia posturas políticamente correctas que llevan a la inequidad y exclusión.</p>	<p>Considero este eje prioritario. Me parece que no debe centrarse únicamente en inteligencia artificial sino en proveer a los funcionarios de cocimiento conceptual y práctico en el manejo de herramientas necesarias para mejorar su productividad.</p>	<p>Este es un eje prioritario para toda la línea directiva, pues es allí en donde se centralizan muchas presiones de todo tipo quienes, además, constituyen la primera defensa de lo ético. Solo por dar un ejemplo, en administraciones anteriores he visto que los directivos reciben regalos de fin de año de diferentes empresas, dando un ejemplo que cunde entre sus colaboradores, sean estos funcionarios o contratistas.</p>	<p>Considero este eje prioritario. Me parece que habilidad es como lectura comprensiva y redacció n deben tener una formació n continua. Los clubes de lectura pueden ayudar a mantener en un alto nivel los logros alcanzados como resultado de las capacitac iones y a estos clubes pueden invitarse escritores</p>



Indicar en el Eje 1: Paz total, memoria y derechos Humanos	Indicar en el Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Indicar en el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Indicar en el Eje 4: Transfor mación Digital y Cibercul tura	Indicar en el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo Público	Indicar en el Eje 6: Habilida des y compe nencias
las razones de odios y resentimientos heredados por las actuales generaciones (incluyo funcionarios recientemente ingresados).	necesidad de capacidades de acuerdo con las necesidades propias de las dependen cias. Por ejemplo, en la Dirección de Control Ambiental y sus subdirecciones, sería ideal contar con actualizaciones en temas de gestión de la biodiversidad, componentes bióticos y abióticos. En el área temática jurídica, creo que es importante conseguir capacidades en normatividad ambiental con especial énfasis en proceso sancionatorio administrativo	herramientas como Power BI, Spyder, R y otras que son indispensables para el análisis y presentación de la información. A la par de esto, la entidad debe adquirir las licencias para que podamos hacer uso cotidiano de las herramientas y así no se quede todo en cursos cortos o diplomados cuyo conocimiento no se transfiere a las tareas diarias.	herramientas como Power BI, Spyder, R y otras que son indispensables para el análisis y presentación de la información. A la par de esto, la entidad debe adquirir las licencias para que podamos hacer uso cotidiano de las herramientas y así no se quede todo en cursos cortos o diplomados cuyo conocimiento no se transfiere a las tareas diarias.	s o poetas con los cuales descubrir las entre líneas de los libros que, obviamente no deben ser exclusivamente técnicos o jurídicos. El desarrollador de competencias en Excel y Word es una necesidad que evidenció durante unos cursos ofrecidos por el SENA hace unos años. Finalmente, sugiero hacer todo lo posible por retomar convenios con la Distrital para hacer	s o poetas con los cuales descubrir las entre líneas de los libros que, obviamente no deben ser exclusivamente técnicos o jurídicos. El desarrollador de competencias en Excel y Word es una necesidad que evidenció durante unos cursos ofrecidos por el SENA hace unos años. Finalmente, sugiero hacer todo lo posible por retomar convenios con la Distrital para hacer



Indicar en el Eje 1: Paz total, memoria y derechos Humanos	Indicar en el Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Indicar en el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Indicar en el Eje 4: Transfor mación Digital y Cibercul tura	Indicar en el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo Público	Indicar en el Eje 6: Habilida des y compe ncias
	ambiental y penal. Hace años se hicieron especializ aciones en derecho ambiental. Quizá pueda haber oportunida d para que tanto profesiona les de ciencias técnicas como jurídicas accedan a este tipo de capacitaci ones que generalme nte pueden aportar mucho al ejercicio de nuestro rol como autoridad ambiental y a hacer aportes reales a la entidad en el marco de los proyectos de grado.				possible el aprendiz aje de idiomas. Esto lo teníamos hace un tiempo pero se perdió, frustrand o el avance que algunos teníamos .
Derechos humanos	Sistemas de informació n geográfica , políticas públicas en el tema,	Pensamiento crítico y estratégico; liderazgo femenino; cuidado y equidad.	Desarroll o de compete ncias digitales; apropiaci ón y uso de la tecnologí	Régimen disciplinario.	Liderazg o efectivo; Orientaci ón a resultado s; Comunic ación,



Indicar en el Eje 1: Paz total, memoria y derechos Humanos	Indicar en el Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Indicar en el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Indicar en el Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Indicar en el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo Público	Indicar en el Eje 6: Habilidades y competencias
	actualización normativa.		a; Power BI; Phyton.		liderazgo y trabajo en equipo, Resolución de conflictos, Inglés gestión contractual.
Sin interés	1) Sostenibilidad ambiental 2) gestión adaptación mitigación cambio climático, inventarios GEI. 3) Gestión integral de residuos. 4) Negocios verdes.	N.A.	1. Diplomado en IA certificado (IA generativa y tradicional aplicada a casos concreto s SDA) 2. Analítica de datos aplicada - Power BI - Paquete R y Phyton - Otros (que pueda ser adquirido e implementado en la SDA)	N.A.	Liderazgo, habilidades blandas, comunicación, Organización y planificación.
No tengo propuesta	Ordenamiento territorial, planificación urbana y rural, conservación de áreas naturales,	No tengo propuesta	Herramientas para educación en línea, plataformas de e-learning, creación de	Estudio de casos sobre iniciativas exitosas de prevención de la corrupción. Casos prácticos de responsabilidad social en políticas públicas.	Las aplicaciones SIG, como ArcGIS, QGIS, GRASS GIS;



Indicar en el Eje 1: Paz total, memoria y derechos Humanos	Indicar en el Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Indicar en el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Indicar en el Eje 4: Transfor mación Digital y Cibercul tura	Indicar en el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo Público	Indicar en el Eje 6: Habilida des y compe ncias
	técnicas de gestión de recursos naturales, manejo de cuencas hidrográfic as, etc, Cambio Climático y sus Impactos en el Territorio Conservac ión de especies, manejo de áreas protegidas ,,	contenid os digitales, gestión de aulas virtuales, Habilidad es digitales básicas (uso de herramie ntas ofimática s, navegaci ón en internet), trabajo en la nube, colabora ción en línea, y la creación de contenid os digitales			



Indicar en el Eje 1: Paz total, memoria y derechos Humanos	Indicar en el Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Indicar en el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad	Indicar en el Eje 4: Transfor mación Digital y Cibercul tura	Indicar en el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo Público	Indicar en el Eje 6: Habili da des y compe ncias
		es, indicadore s de sostenibili dad.			
Actividades artísticas, visitas guiadas a centros históricos	Se debería tener en cuenta la ejecución de alguna Especializ ación como se hizo en años anteriores o la propuesta de una Maestría destinand o los recursos que (a veces no son bien aceptados en cursos y programas o diplomado s) y mejor pensar en los intereses y sugerenci as que por parte de los funcionari os se ha manifesta do en contadas oportunida des.	En este eje se puede incluir cursos o programas relacionados con temas de la Dignidad Menstrual (sabiendo que Bogotá y la Función Pública está siendo pionera y liderando este tema) también cursos o programas relacionados con el aprendizaje del lenguaje de señas...	Program as de Bilingüis mo, club de Lectura, Escritura. ..

Fuente: (2024) Instrumento Diálogos con propósito. La información se transcribe de manera literal de acuerdo a lo escrito por los servidores de la SDA.



Anexo 3: Cronograma Plan Institucional de Capacitación PIC 2025 | SDA

El cronograma de la SDA se presenta en dos momentos, el primero orientado a los programas de formación gratuitos (alianza o transferencia interna) y el segundo desde los Programas de formación por contratación externa derivado del diálogo con propósito

Programas de formación por alianza o transferencia interna derivado del DNAO

Eje Plan Nacional de Capacitación	Objetivos Estratégicos SDA	Programas	Entidad e intensidad horaria	Oferta	Mes											
					Feb	Mar	Abril	May	Jun	Jul	Agt	Sep	Oct	Nov	Dic	
Paz total, memoria y derechos Humanos	Desarrollar una propuesta de valor diferenciado para los colaboradores de la SDA.	Curso sobre Paz total, memoria y derechos humanos CIDH	CIDH: Comisión Interamericana de Derechos Humanos Intensidad Horaria: 6 horas	Interna cional												
		Curso sobre Paz total, memoria y derechos humanos Justicia espacio de verdad JEP	JEP: Jurisdicción Especial para la paz Intensidad horaria: No informa	Nacional												
Territorio, Vida y Ambiente	Posicionar, ejecutar y evaluar las agendas del sector Ambiente de acuerdo con las necesidades y los intereses locales.	Curso Educación sobre el cambio climático BID	BID Banco Interamericano de Desarrollo Intensidad Horaria: 20 horas	Interna cional												
		Curso Agua y cambio Climático BID	BID Banco Interamericano de Desarrollo Intensidad Horaria: 20 horas	Interna cional												
		Curso Una recuperación verde: repensar el entorno construido y el transporte OCDE	OCDE: Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico	Interna cional												



Eje Plan Nacional de Capacitación	Objetivos Estratégicos SDA	Programas	Entidad e intensidad horaria	Oferta	Mes											
					Feb	Mar	Abril	May	Jun	Jul	Agt	Sep	Oct	Nov	Dic	
			Intensidad Horaria : 7 horas	Interna cional						■						
			Foros virtuales sobre Derecho Interamericano, primera sesión de la serie "Justicia y Medio Ambiente" OEA		OEA: Organización de Estados Americanos	Intensidad Horaria: 3 horas					■					
		Programa Nacional de Resiliencia Climática Ministerio de Medioambiente	Ministerio de Medio ambiente		Na cional		■									
		Rutas de conocimiento Gestión de Conocimiento	SDA: Secretaría Distrital de Ambiente		Na cional			■								
Mujeres, inclusión y Diversidad	Desarrollar una propuesta de valor diferenciado para los colaboradores de la SDA.	Curso El Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias DASC	DASC: Departamento Administrativo del Servicio Civil	Na cional				■								
Transformación Digital y Cibercultura	Optimizar los recursos físicos, financieros y tecnológicos para fortalecer la gestión institucional orientada a resultados, incorporando mecanismos modernos y	Curso Inteligencia Artificial Generativa BID	BID: Banco Interamericano de Desarrollo	Interna cional							■					
		Curso Conocimiento al servicio de la región: desarrollo de capacidades en áreas críticas BID	BID: Banco Interamericano de Desarrollo		Interna cional							■				



Eje Plan Nacional de Capacitación	Objetivos Estratégicos SDA	Programas	Entidad e intensidad horaria	Oferta	Mes											
					Feb	Mar	Abril	May	Jun	Jul	Agt	Sep	Oct	Nov	Dic	
	transparentes de acceso a la información	Conferencia sobre IA en el trabajo, la innovación, la productividad y las habilidades OCDE	OCDE: Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico Intensidad Horaria : 16 horas	Internacional												
		Curso Proyectos digitales para el gobierno abierto OEA	OEA: Organización de Estados Americanos Intensidad Horaria: 30 horas	Internacional												
		Curso Uso de herramientas de IA generativa para funcionarias y funcionarios públicos CLAD	CLAD Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo Intensidad Horaria: de 20 a 40 horas	Internacional												
		Curso Ciudades Sostenibles: desarrollo de proyectos. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Nueva Agenda Urbana como marco de referencia y acción CLAD	CLAD Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo Intensidad Horaria: de 30 a 40 horas	Internacional												
		Curso Seguridad y privacidad digital de la Información MINTIC	MINTIC : Ministerio de Tecnologías de la Información y la Comunicación Intensidad horaria: de	Nacional												



Eje Plan Nacional de Capacitación	Objetivos Estratégicos SDA	Programas	Entidad e intensidad horaria	Oferta	Mes											
					Feb	Mar	Abril	May	Jun	Jul	Agt	Sep	Oct	Nov	Dic	
			20 a 30 horas													
			Curso Inteligencia Artificial Generativa y visualización de datos DASC	DASC : Departamento Administrativo del Servicio Civil horaria: 48 horas	Nacional											
			Curso Publicación de Datos Abiertos en la Plataforma de Datos Abiertos DASC	DASC : Departamento Administrativo del Servicio Civil Intensidad Horaria: de 20 a 40 horas	Nacional											
			Aplicación Instrumento Digcomp en la entidad de la Unión Europea Bienestar	Unión Europea Intensidad horaria: 2 horas	Internacional											
			Programa de competencias en habilidades digitales Gestión del Conocimiento	SDA Secretaría Distrital de medio ambiente Intensidad Horaria : 2 horas	Nacional											
	Probidad, ética e identidad de lo Público	Desarrollar una propuesta de valor diferenciado para los colaboradores de la SDA.	Curso Integridad Pública y Prevención de la Corrupción para el buen Gobierno y una efectiva Gestión Pública OEA	OEA: Organización de Estados Americanos Intensidad Horaria : de 20 a 40 horas	Internacional											
			Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción DAFP	DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública	Nacional											



Eje Plan Nacional de Capacitación	Objetivos Estratégicos SDA	Programas	Entidad e intensidad horaria	Oferta	Mes											
					Feb	Mar	Abril	May	Jun	Jul	Agt	Sep	Oct	Nov	Dic	
			Intensidad Horaria: de 20 a 30 horas	Interna cional												
			Curso SARLAFT DASC		DASC: Departamento Administrativo del Servicio Civil Intensidad Horaria: de 20 a 40 horas											
			Campaña integridad en la Secretaría Bienestar		SDA_ Secretaría Distrital de Ambiente	Nacio nal										
	Habilidades y competencias	Desarrollar una propuesta de valor diferenciado para los colaboradores de la SDA.	Curso internacional CLAD Gestión de las competencias laborales de los funcionarios públicos CLAD	Interna cional	CLAD Centro Latinoameri cano de Administrac ión para el Desarrollo Intensidad Horaria: de 30 a 40 horas											
			Curso Fortalecimiento de Habilidades, Capacidades y Rasgos CNSC		CNSC : Comisión Nacional del Servicio Civil Intensidad Horaria: de 20 a 40 horas	Nacio nal										
			Programa de Bilingüismo MINTIC - SENA		MINTIC : Ministerio de Tecnología s de la Información y la Comunicaci ón SENA : Servicio Nacional de Aprendizaje Intensidad horaria: 40	Nacio nal										



Eje Plan Nacional de Capacitación	Objetivos Estratégicos SDA	Programas	Entidad e intensidad horaria	Oferta	Mes											
					Feb	Mar	Abril	May	Jun	Jul	Agt	Sep	Oct	Nov	Dic	
			horas por nivel (A1, A2, B1, B2, C1 , C2)													
		Programa Se de Ambiente	SDA: Secretaría Distrital de Ambiente Intensidad Horaria: 3 horas	Nacional												
		Club Lectura y escritura Bienestar	SDA: Secretaría Distrital de Ambiente Intensidad Horaria: 2 horas por sesión	Nacional												
		Instrumento Lifecomp en la entidad de la Unión Europea Internacional Transversal con Bienestar[]	Unión Europea Intensidad Horaria: 3 horas	Internacional												

Fuente: (2025) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Programas de formación por contratación externa derivado del diálogo con propósito

Eje	Total de programas	Programas de capacitación por contratar
Paz total, memoria y derechos Humanos	5	<ul style="list-style-type: none"> • Curso en Habilidades de comunicación • Curso en resolución de conflictos • Curso en Derechos humanos y paz • Curso en Construcción del tejido social en el marco de la paz. • Curso en Historia de Colombia
Territorio, Vida y Ambiente	8	<ul style="list-style-type: none"> • Curso en POT y Ordenamiento Territorial • Curso en Criterios ambientales limitantes para el desarrollo de ciudad • Curso en Herramientas o mecanismos que sirvan en territorio para el levantamiento de información ambiental en comunidades • Curso en Políticas públicas para la gestión del territorio y el ambiente en Bogotá • Diplomado en Gestión de Proyectos bajo la Metodología General Ajustada (MGA) • Curso en Gerencia de Proyectos Sociales • Curso Sistemas de información geográfica, políticas públicas en el tema, actualización normativa. • Curso en Negocios Verdes



Eje	Total de programas	Programas de capacitación por contratar
Mujeres, inclusión y diversidad	6	<ul style="list-style-type: none">• Curso en enfoque de género en el sector público• Curso en lenguaje de señas• Taller de autoestima• Taller en acoso laboral y Sexual• Curso en comunicación asertiva• Pensamiento crítico y estratégico
Transformación Digital y Cibercultura	7	<ul style="list-style-type: none">• Curso en ofimática• Curso en Actualización en manejo de bases de datos y análisis de información en aplicaciones y software gratuito.• Curso en Sistemas de información geográfica• Curso en ARGIS• Curso en MySQL• Curso en Phyton• Curso en Inteligencia artificial - herramientas básicas y nuevas tecnologías
Probidad, ética e identidad de lo Público	3	<ul style="list-style-type: none">• Talleres de fortalecimiento de los valores institucionales• Honestidad y la vocación por el servicio público.• Régimen disciplinario
Habilidades y competencias	6	<ul style="list-style-type: none">• Curso en desarrollo de habilidades blandas• Curso en Derecho constitucional y disciplinario• Curso en competencias comportamentales• Curso en Normatividad ambiental actual y su aplicación.• Curso en comprensión lectora• Curso en Fotografía como evidencias para procesos legales y para difundir biodiversidad



Elaboró: Manuela Gómez Hurtado

Revisó: Claudia Patricia Galvis Sánchez - Directora de Gestión Corporativa

Aprobó: Comisión de Personal enero 22 de 2025 / Sesión No. 1. Comité Institucional de Gestión y Desempeño 28 de enero de 2025.