

Resolución N° 000056

*“Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2020”*

**LA SUBSECRETARIA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE  
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA**

En ejercicio de sus atribuciones legales, en especial de las conferidas por la Ley 909 de 2004, los Decretos 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015 y en especial de la Resolución 080 de 2016 y

**CONSIDERANDO:**

Que las entidades públicas están en la obligación de organizar para sus empleados, programas de capacitación de conformidad con lo ordenado en el Artículo 36 de la Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 4665 de 2007, recopiladas en el Decreto 1083 de 2015, especialmente lo citado en el Título 9 – Capacitación.

Que de conformidad con lo establecido en el Decreto 2539 de 2005 y demás disposiciones vigentes, el concepto de competencias para las entidades públicas es *“la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado”*.

Que la Directiva 01 del 26 de diciembre de 2011 establece entre otros participantes por parte del Distrito en los procesos de formación y capacitación, a quienes tengan por objeto la implementación y desarrollo del Modelo Estándar de Control Interno MECI, el Plan Institucional de Gestión Ambiental PIGA y las Normas de Gestión de Calidad.

Que mediante Circular Externa 100 -10 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública se emiten orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Que el Plan de Capacitación es el instrumento mediante el cual, la Administración atiende las necesidades de los funcionarios de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, a través de la financiación de programas de capacitación institucional, educación continuada, la realización de cursos, seminarios, talleres, congresos, simposios, foros y diplomados, entre otros que apunten al cumplimiento de las metas del plan estratégico y de mejoramiento de la SDSCJ.

Que el objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de las competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las Entidades.

Que el Plan Institucional de Capacitación -PIC- está enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los Empleados públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades, las cuales conllevan a alcanzar los logros individuales, de su grupo de trabajo y en general de la Entidad.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPeG- concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las Entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, por lo que

**Resolución N° 000056**

*“Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2020”*

se hace necesario contar con Servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.

Que para la planeación, desarrollo y ejecución del plan anual de formación y capacitación para la presente vigencia fue asignada una partida presupuestal de quinientos millones de pesos (\$530.450.000) Mcte correspondiente al rubro No. 3-13-2-02-02-06 por concepto de “Capacitación”, del presupuesto asignado para la actual vigencia fiscal.

En consecuencia, este Despacho

**RESUELVE**

**Artículo 1º-** Adoptar mediante el presente acto administrativo, el Plan Institucional de Capacitación -PIC- de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia 2020, que incluye el anexo técnico, el cual hace parte integral de la presente Resolución y determina su implementación y ejecución.

**Parágrafo:** El Plan de Capacitación podrá ser modificado o actualizado de acuerdo a los cambios que se puedan suscitar a lo largo de la presente vigencia con el fin de dar cumplimiento a las necesidades institucionales que así lo requieran.

**Artículo 2º-** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en Bogotá, D.C. a los **31 ENE. 2020**



**NOHÓRA TERESA VILLABONA MUJICA**  
Subsecretaria de Gestión Institucional (E)  
SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Proyectó: Paola Andrea Morales Molano – Contratista Dirección de Gestión Humana  
Revisó: Jairo Duitama Reyes - Profesional Dirección de Gestión Humana



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2020

SECRETARÍA DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

Bogotá D.C., 2020

## TABLA DE CONTENIDO

1. Justificación
2. Objetivos
  - 2.1. Objetivo Estratégico
  - 2.2. Objetivos de Gestión
3. Marco Legal
  - 3.1. Principios Rectores
  - 3.2. Normas que regula el tema
4. Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos
  - 4.1. Marco Conceptual
  - 4.2. Enfoque Pedagógico
  - 4.3. Glosario
5. Metodología
  - 5.1. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional
    - 5.1.1. Caracterización de la Población
    - 5.1.2. Metodología
    - 5.1.3. Instrumento de Recolección de datos
    - 5.1.4. Técnicas y Herramientas Usadas
    - 5.1.5. Insumos Utilizados
  - 5.2. Análisis de Resultados
    - 5.2.1. ¿Cómo procesó la Información?
    - 5.2.2. Principales Resultados Obtenidos
  - 5.3. Necesidades Identificadas
    - 5.3.1. Necesidades
6. Ejecución
  - 6.1. Presupuesto
  - 6.2. Programas de Aprendizaje Organizacional
    - 6.2.1. Inducción - Reinducción
    - 6.2.2. Entrenamiento
    - 6.2.3. Plan de Acción
7. Seguimiento y Evaluación
  - 7.1. Participación de la Comisión de Personal
  - 7.2. Aprobación PIC
  - 7.3. Indicadores
  - 7.4. Mecanismos de Socialización del PIC y del Plan de Acción

## 1. JUSTIFICACIÓN

Entendiendo que las organizaciones son un sistema de coordinación de acciones hechas por personas y para personas, se hace fundamental que el talento humano cuente con el desarrollo máximo de sus competencias que fortalezca las dimensiones de aprendizaje del ser, el saber y el hacer, permitiendo el mejoramiento de su perfil profesional que impacta directamente en el desempeño individual y organizacional.

De igual forma, los objetivos estratégicos de la Entidad definen las necesidades de formación y capacitación que enmarcan el desarrollo del presente documento.

## 2. OBJETIVOS

### Objetivos Estratégicos<sup>1</sup>

- Fortalecer la capacidad Institucional que apalanque el cumplimiento de la misión de la entidad, a través del establecimiento de un plan institucional de capacitación.
- Identificar las competencias funcionales y comportamentales y el nivel de desarrollo requerido para cada nivel de cargo en cada uno de los Servidores de la Entidad, con el fin de orientar el logro de las metas definidas para el periodo 2018 – 2020.
- Generar un impacto positivo a través de acciones formativas que intervengan los aspectos priorizados en los resultados de la medición de riesgo psicosocial.

### Objetivos de Gestión

- Incentivar y gestionar procesos de fortalecimiento de competencias que contribuyan con la profesionalización y el desarrollo de los Servidores Públicos, a través de metodologías de aprendizaje novedosas que estén alineadas con la cultura organizacional de la Entidad.

---

<sup>1</sup> Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. [http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017\\_Guia\\_implmentacion\\_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509)

- Propender por el aprendizaje organizacional con el fin de generar valor a la gestión del talento humano, satisfaciendo las necesidades de los Servidores y de la Entidad.

### 3. MARCO LEGAL

#### 3.1 Principios Rectores<sup>2</sup>

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

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

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

**Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

**Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

**Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

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

**Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

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

---

<sup>2</sup> DECRETO 1567 DE 1998. CTAR EL DECRETO <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

**Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.

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

### 3.2 Normas que regulan el tema

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

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

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 11º. Obligaciones de las Entidades.*<sup>3</sup>

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

Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”. “(...) b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.2017.

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

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

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

Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”. Artículo 33. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “(...) Artículo 34. Deberes. Numeral 40. “Recibir capacitación para el

<sup>3</sup> Artículo 11, Decreto Ley 1567 de 1998,

*mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (...).”*

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>

Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública.  
<http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>

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

*“(...) Artículo 16. Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, (...) Literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento. (...)”*

*“(...) Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios (...)”*. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>

Decreto 1227 de 2005 *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”*. *“(...) Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (...)”*.  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313>.

Decreto 2539 de 2005 *“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”*.  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17318>

Decreto 024 de 2005 *“Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones”*. *“(...) Artículo 9°, Formación a los Funcionarios y Funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el*



*desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias. (...)*

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15833>

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

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20854>

El Decreto 4465 de 2007 *“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”.*

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27750>

Circular Externa No 100-010-2014 *“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.*

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893>

Decreto 160 de 2014 *“Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”. “(...) Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. (...)”*

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57218>

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

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518>

Decreto 894 de 2017 *“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera”.*

<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69314>

Resolución 390 de 2017 *“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.*

[http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-06-02\\_Resolucion390\\_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-06-02_Resolucion390_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f)

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo 2017.

[http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30\\_Plan\\_nacional\\_formaci%C3%B3n\\_y\\_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb)

Sentencia 527 de 2017, proferida por la Corte Constitucional dentro del expediente RDL-027, en razón al Control Constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. M.P. CRISTINA PARDO SCHLESINGER, en la cual se puntualizó:

*“Instrumentos para facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y construcción de una paz estable y duradera”. “(...) PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO- Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar.*

*El fin de dar capacitación a todo empleado público, indistintamente de su condición de vinculación, es asegurar un servicio público eficaz y adecuado, en los territorios en los cuales se sufrió intensamente el conflicto armado con la guerrilla de las FARC, en especial en aquellos municipios priorizados para la implementación del Acuerdo de Paz. (...)”*

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-527-17.htm>

Decreto 1499 de 2017 *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.*

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71261>

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.

[http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017\\_Guia\\_implmentacion\\_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509)

## 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

### 4.1 Marco Conceptual

#### I. Introducción

La capacitación y la formación (C y F) son, en esencia, procesos educativos estratégicos, y por tanto, poseen las siguientes características:

1. Son acciones educativas que buscan facilitar aprendizajes desde procesos de enseñanza.
2. El aprendizaje ocurre a nivel individual en los servidores públicos y a nivel 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). En ese sentido, son estratégicas.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es, por tanto, un instrumento de *gestión educativa estratégica*. Esta gestión se propone desde un modelo estructurado donde se involucra aspectos pedagógicos y operativos marchando de manera coherente, articulada y planificada.

En tal sentido, el propósito esencial de la capacitación es contribuir directamente al fortalecimiento de competencias, incremento de conocimientos y desarrollo de habilidades, en las áreas propias del desempeño individual y grupal de los Equipos de trabajo. Al hablar de acciones formativas con carácter estricto de capacitación, es entendido que únicamente se da cobertura a los Servidores Públicos.

Reconociendo las diversas modalidades o alternativas de capacitación, varios de los programas contemplados en este plan, se desarrollarán de forma virtual. Esto permite, que el Servidor no tenga la necesidad de desplazarse de su centro de trabajo y al hacerlo de forma personalizada, se genere mayor conciencia del aprendizaje y disciplina.

Las temáticas de capacitación contempladas en este plan, se han definido a partir de la identificación de necesidades con el nivel Directivo a través de una entrevista estructurada y con los demás Servidores mediante encuesta. De igual forma, la medición de clima organizacional, de riesgo psicosocial y los diferentes planes de

acción, son insumo para determinar las actividades formativas y las metodologías que serán usadas.

Las acciones formativas que se adelanten en la Entidad, serán evaluadas desde la satisfacción de los asistentes de acuerdo al formato SST-F-GH-302, esto con el fin de identificar oportunidades de mejora que permitan optimizar el proceso.

## II. Para qué. Nuestros propósitos

De acuerdo con las exigencias del Distrito Capital, la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia necesita Servidores totalmente comprometidos, con su potencial desarrollado y dispuestos a lograr todos sus objetivos en el ejercicio de su desempeño profesional. Es por esto, que el objetivo principal de las intervenciones planteadas a los largo de este PIC, propenden por acrecentar las habilidades del saber hacer y las competencias blandas del ser.

### 2.1. Diagnóstico

#### 2.1.1. ¿Dónde estamos en mi entidad?

La Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia se crea mediante el Acuerdo 637 de 2016 del Concejo de Bogotá, con el objetivo de *“orientar, liderar y ejecutar la política pública para la seguridad ciudadana, convivencia y acceso a los sistemas de justicia; la coordinación interinstitucional para mejorar las condiciones de seguridad a todos los habitantes del Distrito Capital, en sus fases de prevención, promoción, mantenimiento y restitución; el mantenimiento y la preservación del orden público en la ciudad; la articulación de los sectores administrativos de coordinación de la Administración Distrital en relación con la seguridad ciudadana y su presencia transversal en el Distrito Capital, la coordinación del Sistema Integrado de Seguridad y Emergencias NUSE 123, la integración y coordinación de los servicios de emergencia; y proporcionar bienes y servicios a las autoridades competentes, con el fin de coadyuvar en la efectividad de la seguridad y convivencia ciudadana en Bogotá D.C.”*. Durante el 2019 se adelantó la convocatoria para el concurso público de méritos 741 de 2018, llegando al año 2020 con la posesión de los Servidores de carrera administrativa en periodo de prueba. Generando esto, un cambio paulatino del talento humano de la planta de personal. De igual forma, se da inicio a una nueva administración con el cambio de un alto porcentaje del Equipo Directivo. Con estos 2 sucesos, se da inicio a la construcción y consolidación de una nueva Entidad.

### 2.1.2. ¿Dónde estamos en Colombia?

Considerando el estado de la capacitación y la formación en Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Pública propone tres ejes temáticos que orientan las acciones del presente PIC:

- La gestión del conocimiento con el propósito de generar aprendizajes organizacionales y mayor inclusión.
- La creación de valor público con el fin de cumplir con las finalidades del Estado colombiano
- La gobernanza para la paz como principio coherente con el momento histórico del país asociado al posconflicto.

### 2.1.3. ¿Dónde estamos en Colombia?

#### *Sociedad de la información y el conocimiento*

Francisco Longo, redactor de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, expresaba en su presentación del pasado Congreso Internacional “Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá” (2017), que la función pública en Iberoamérica era semejante a un “gran elefante en la sabana global digital” que “ha ido cambiando mediante adaptaciones graduales que no han transformado en profundidad sus estructuras de poder y sus modos de funcionamiento”, lo cual llevaba a la siguiente pregunta: “¿Podrá seguir contemplando los cambios desde lejos?[1]”.

Seamos conscientes o no, el mundo se ha transformado. La globalización y digitalización han impuesto nuevos paradigmas culturales. Hemos pasado de una sociedad industrial basada en la *centralización* del conocimiento, a una donde los ciudadanos juegan un rol activo como productores de información y conocimiento. En la Web 1.0. -y otros medios tradicionales de comunicación- el saber se compartía unidireccionalmente; los dueños de los medios producían la información y las grandes masas eran receptoras de ellas. La web 2.0. ha abierto las puertas para que cualquier ciudadano, con acceso a Internet y un mínimo de competencias tecnológicas, pueda construir, compartir, crear y acceder a información como nunca antes en la historia reciente de la humanidad. El conocimiento ha pasado de la centralización a la distribución en redes sociales y de información.

## *Sociedad del aprendizaje*

Y las transformaciones impactarán el mundo laboral también. La nanotecnología, la inteligencia artificial, las neurociencias, los modelos de economía colaborativa -peer to peer-, entre otros, traerán consigo a una eliminación de antiguos empleos y a una apertura de nuevos cargos en la mayoría de sectores económicos. La velocidad de los avances tecnológicos y culturales ejerce una presión sobre la fuerza laboral mundial.

Las entidades requieren de un talento humano preparado y actualizado. Muchas de las cosas que aprendimos hace 10 años, seguramente han avanzado o mudado en sus métodos y comprensiones. Las habilidades y conocimientos han cambiado y seguirán cambiando. El aprendizaje:

“...continúa más allá de los ámbitos educativos, no sólo <<a lo largo>> de nuestra vida, debido a la demanda de un aprendizaje continuo en el ejercicio profesional, sino también a <<lo ancho>> de nuestros días... a casi todos los ámbitos de nuestra vida social. ¿Quién más, quién menos, tras salir de sus clases o de su trabajo, se dedica a adquirir otros conocimientos culturalmente relevantes o presuntamente útiles para la propia proyección personal?” (p. 38[2]).

Considerando este contexto mundial, el presente PIC le apuesta a:

- Una actualización constante 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 van más allá de modelos transmisionistas de la información.
- El aprendizaje en red, que toma en cuenta los saberes de los servidores y busca crear vínculos y abrir canales de comunicación desde propósitos comunes.

## **2.2. Prospectiva**

“La planificación, entendida como un proceso mediante el cual se introduce racionalidad y sistematicidad a las acciones y a la utilización de los recursos con la finalidad de orientarlas hacia un objetivo deseable y probable, puede partir tanto de una mirada que se apoya en la recopilación de lo hecho, de los antecedentes y de la enseñanza que

de allí se deriva, *como desde el futuro, construido como escenario soñado, como una imagen que le da direccionalidad a las acciones del presente*". (p. 7[3]. Uranga, 2008).

Considerando las apuestas estratégicas y el macro contexto, nuestra entidad considera que las habilidades y conocimientos que los servidores deben desarrollar son:

- a. Desarrollo de personas
- b. Liderazgo
- c. Estrategias efectivas de comunicación
- d. Toma de decisiones desde una cultura ágil
- e. Retroalimentación desde el enfoque apreciativo
- f. Optimización de herramientas ofimáticas
- g. Tecnologías de la información
- h. Actualización técnica y jurídica en contratación estatal
- i. Innovación para la implementación de nuevas y mejores prácticas
- j. Actualización en temas propios de la Entidad, el Estado y el Distrito
- k. Prevención e intervención en salud y seguridad en el trabajo
- l. Actualización en temas y procedimientos carcelarios

#### 2.4. Síntesis.

Considerando lo anterior las necesidades de capacitación y formación se presentan en el apartado 5.3.1 de este PIC.

### III. ¿A quiénes y en qué contexto capacitamos?

#### 3.1. Características generales

Formulamos e implementamos programas de aprendizaje con servidores públicos distritales que tienen un conjunto de características comunes:

- Son adultos laboralmente activos en el Siglo XXI, y por tanto son partícipes de la sociedad del aprendizaje, del conocimiento y la información.
- Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento o inducción.
- Tienen derecho y deber de participar en programas de capacitación y formación.

- Están limitados en su actuar por un conjunto de arreglos normativos, tales como el manual de funciones y competencias laborales, el código único disciplinario, entre otros.
- Afrontan unas condiciones cambiantes a razón del dinamismo normativo en la administración pública y del cambio periódico de gobierno en la ciudad

Desde el punto de vista de la Andragogía [5], y en términos generales, la condición de adultez implica para los procesos educativos:

- *Considerar su experiencia:* Los procesos educativos deben partir de y apoyarse en el acumulado de experiencias del adulto. Su biografía determina el aprendizaje.
- *Aplicación inmediata:* Los temas o contenidos vistos deben tener una aplicación cercana e inmediata en el tiempo. Los adultos no aprenden algo “para aplicarlo algunos años más adelante”.
- *Demandas del entorno institucional:* Los roles sociales y exigencias del entorno determinan los intereses de aprendizaje.
- *Mayor autonomía.* Los adultos cuentan con un margen más amplio de autonomía frente a la participación (los menores son usualmente obligados a estudiar).
- *Horizontalidad:* Las relaciones educativas e institucionales se esperan más bidireccionales y participativas.

### 3.2. Características particulares

La Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, tiene como antecedente una cultura fusionada que recoge tanto las buenas prácticas como las oportunidades de mejora de dos Entidades diferentes que hoy convergen en un mismo espacio y fin. Partiendo de esto, los Servidores tienen expectativas y confianza en las acciones de intervención que desde desarrollo y capacitación se adelanten en beneficio personal y organizacional.

Es fundamental resaltar las particularidades que tiene esta Entidad en cuanto a la ubicación de sus centros de trabajo; sede administrativa, casas de justicia de acuerdo con las localidades de la Ciudad, centro de comando, control, comunicaciones y cómputo – C4 y para finalizar, Cárcel Distrital de Varones y Anexo Mujeres – CDVAM. Esta distribución naturalmente plantea un reto en la intervención de acciones formativas muy grande, principalmente por la diferencia en los horarios



de servicio, la no concentración en una sola ubicación geográfica, y las necesidades específicas de cada una de las áreas mencionadas.

#### IV. ¿En qué capacitamos?

Nuestros programas de aprendizaje buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencias [6]. En este apartado planteamos comprensiones comunes sobre el aprendizaje, las capacidades y las competencias.

##### 4.1. Aprendizaje

Afirmamos que el pilar fundamental de la educación es el aprendizaje. Desde nuestra perspectiva el 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 el solipsismo del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos [7].

El aprendizaje es 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). Es un proceso profunda y sencillamente cotidiano.

Organizamos procesos de capacitación y formación desde estos dos principios:

- Significativos: convocan sus conocimientos previos, biografías, intereses y necesidades de sus labores diarias (de ahí la importancia de un buen diagnóstico).
- Transferibles: Tienen una *aplicación práctica* y efectiva en la entidad. Nuestros programas de aprendizaje usan metodologías que favorecen la generalización del conocimiento y habilidades a otros contextos [8]. *“Buscamos conocimientos profundos, no inertes. Aprendizajes aplicados, no memorísticos. Transferencia de saberes, no de información”*.

Consideramos el aprendizaje como un fenómeno:

- Individual: cambios en conocimientos, habilidades y disposiciones con utilidad cotidiana en el ámbito laboral.
- Organizacional: transformación de prácticas, saberes colectivos y valores comunes fundamentados en procesos culturales y de gestión del conocimiento (ver Guía Metodológica DAFP, 2017)

## 4.2. Desarrollo de capacidades.

Efectuamos planes de formación y capacitación para desarrollar capacidades en un sentido amplio. Definimos las capacidades como la activación de potenciales en sistemas individuales, colectivos e institucionales.

Un enfoque de capacidades involucra [9]:

- a. Situarnos desde una perspectiva del potencial: Los servidores y las entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar (ver concepción andragógica mencionada más arriba).
- b. Movilizar transformaciones: Buscamos cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes y arreglos institucionales.
- c. Reconocernos desde la propia experticia que las soluciones externas aceptadas por la entidad deben promover la *instalación interna* de saberes y habilidades, y por tanto, la autonomía de los servidores y sus entidades.
- d. Apostar a procesos. Toda acción de capacitación hace parte de una apuesta sostenida, estructurada y coherente; nuestra mirada es de largo plazo.
- e. Perspectivas colectivas, no individualistas. Nuestro paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.

## 4.3 Fortalecimiento de Competencias.

Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones. El conocimiento intelectual es sólo una de nuestras facetas. Aprendemos, re-aprendemos y desaprendemos no solamente información, sino también prácticas corporales, hábitos de pensamiento, habilidades cognitivas, estrategias de regulación afectiva, valores vitales, propósitos.

El enfoque general por competencias nos propone tres dimensiones:

1. Conocimientos: Saber	Es una actividad que implica la elaboración y construcción de la información (ver enfoque constructivista en el apartado “enfoques pedagógicos”). La recepción de información aporta únicamente el 10% en el desarrollo o mejoramiento de las competencias de las personas. Escuchar una conferencia no significa adquirir conocimiento o que tenga más herramientas para desempeñar una tarea o función.
2. Actitudes Ser	Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos y valoraciones positivas / negativas hacia eventos o personas.
3. Habilidades Saber - Hacer	Son conjuntos de destrezas. Son las acciones que demuestran el grado de desarrollo de una competencia, ya sea de carácter técnico o blando. Sirven para resolver o actuar efectivamente sobre el mundo. Sobre la práctica es que realmente se potencian las competencias.

Asumimos entonces, las siguientes diferenciaciones conceptuales:

- Capacidades no son lo mismo que competencias. La primera incluye a la segunda.
- Competencias no es equivalente a habilidades. La primera incluye a la segunda.
- Destrezas no es lo mismo que habilidades. La primera incluye a la segunda.
- Información es distinto a conocimiento. La primera es la base de la segunda.

## V. ¿Cómo capacitamos?

### 5.1. Notas iniciales

Consideramos tres modalidades para implementar nuestros programas de aprendizaje:

- a. Presencial: Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.
- b. 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 espacio-temporal.
- c. Mixta: Proceso educativo que se desarrolla a través de una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.

No se considera a una capacitación de carácter mixto cuando se desarrolla una capacitación predominantemente presencial, acompañada de la revisión de algún material digital. Tampoco aplica el término “mixto”, cuando se desarrolla un proceso educativo predominantemente virtual y el participante asiste ocasionalmente a un proceso presencial de sensibilización o de evaluación.

## 5.2. Principios Metodológicos

La sociedad del conocimiento y la información nos impone retos metodológicos. Cualquier servidor con competencias tecnológicas básicas puede acceder a conferencias, artículos, infografías e informes sobre los temas de su interés y por esto es importar enriquecer nuestros procesos de C y F más allá de los modelos transmisionistas.

En uno de sus documentos de trabajo denominado “The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century”, la UNESCO (2015[12]) propone un conjunto de lineamientos metodológicos generales, respaldados por evidencia empírica y sólidos fundamentos teóricos, que responden a los retos educativos actuales. Partiendo de este documento base, nuestro PIC le apuesta a los siguientes principios:

### 5.2.1. Balance profundidad vs. Extensión

Paralelo a la producción de indicadores cuantitativos, le apostamos a resultados educativos de calidad. Por eso garantizamos contar con formadores e instituciones: (1) altamente competentes, (2) comprometidos con el desarrollo del servicio civil y (3) expertos en el uso de pedagogías activas.

En este sentido, la apuesta de la Entidad en sus intervenciones de CyF pretende contar con excelentes proveedores externos como Universidades acreditadas en

alta calidad, empresas de consultoría especializada en fortalecimiento de competencias blandas con experiencia en sector público distrital y manejo de todos los niveles jerárquicos.

Adicionalmente, uno de los grandes temas que abarca este PIC, es la prevención e intervención en los diversos aspectos que contempla el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.

### **5.2.2. Aprendizaje colaborativo**

La Entidad cuenta con personas que gracias a su larga experiencia y alto nivel de conocimiento en diversos temas, constituyen un Equipo de facilitadores internos que aportan directamente a los procesos de gestión interna del conocimiento. Para esto, reciben entrenamiento y acompañamiento en el fortalecimiento de sus habilidades para desempeñarse como líderes de procesos formativos y así, poner al servicio de la entidad toda su experticia.

### **5.2.3. Diversidad en métodos de enseñanza**

Promovemos la autonomía en el aprendizaje, y por tanto, usamos distintos canales de comunicación (escrito, audio, video), favorecemos la interacción entre servidores y creamos metodologías colaborativas, espacios de retroalimentación y creación de redes de aprendizaje desde intereses comunes.

### **5.2.4. Aprendizaje desde proyectos y basado en problemas**

Nuestra concepción 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 DAFP, se basa en tres premisas:

- a. Los Servidores se responsabilizan y controlan su propio proceso de aprendizaje.
- b. Los Servidores diseñan y construyen soluciones a problemas de la vida real.
- c. El trabajo se realiza en pequeños grupos.

El aprendizaje desde proyectos y basado en problemas involucra las cuatro habilidades más importantes del siglo XXI: **Comunicación**, **Colaboración**,

**Creatividad y Pensamiento Crítico** (las cuatro <<C>>). Este método de enseñanza-aprendizaje cuenta con amplia evidencia empírica [13], pues permite empoderar a los aprendices desde la participación activa, 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. Tanto la modalidad virtual como la presencial se prestan para trabajar desde este principio.

### **5.2.5. Aprendizaje sin fronteras (cualquier lugar, cualquier momento)**

Cuando pensamos en la palabra capacitación, ¿qué imagen se nos viene a la mente? Seguramente una conferencia o taller con un señor o señora hablando o dirigiendo algún tipo de actividad. Desde hace décadas, ha sido claro para la pedagogía que el aprendizaje va más allá de los espacios que la escuela o el trabajo plantean. De lo que se habla acá es del concepto de educación permanente.

Aprendemos viendo una película en nuestra casa, conversando con un amigo mientras tomamos tinto o leyendo artículos de interés en diarios digitales, así como cuando asistimos a una conferencia de dos horas donde un experto comunica lo que sabe a un público masivo. Nuestro PIC usa espacios institucionales y tradicionales de capacitación y al mismo tiempo, le apuesta a espacios no convencionales de aprendizaje:

- Comunidades de práctica (grupos de personas que se reúnen bajo un interés común)
- Consulta de documentos o bibliotecas virtuales
- Workshops
- Mentoría
- Invitación a participar MOOCS (massive open online courses)
- Educación experiencial.

## **VI. Cómo evaluar**

### **4.1 Indicadores de evaluación**

La evaluación que se realizará será en cuanto a la medición de satisfacción de las capacitaciones a partir del formato F-GH-302 y el indicador se presentará trimestralmente.

Adicionalmente, las mediciones de clima organizacional y de riesgo psicosocial mostrarán el impacto que han tenido las capacitaciones en cuanto a la intervención en competencias blandas.

---

[1] Longo, F. (2017). Memorias Congreso Internacional “Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá”. Disponible en: [serviciocivil.gov.co](http://serviciocivil.gov.co)

[2] Pozo, J. I. (1999). Aprendices y maestros. La nueva cultura del aprendizaje. Alianza editorial, Madrid.

[3] Uranga, W. (2008). Prospectiva estratégica desde la comunicación: Una propuesta de proceso metodológico de diagnóstico dinámico y planificación. Buenos Aires. Disponible en:

[http://www.periodismo.undav.edu.ar/asignatura\\_cc/csb06\\_diseno\\_y\\_gestion\\_de\\_politicas\\_en\\_comunicacion\\_social/material/uranga5.pdf](http://www.periodismo.undav.edu.ar/asignatura_cc/csb06_diseno_y_gestion_de_politicas_en_comunicacion_social/material/uranga5.pdf)

[4] Asociado al concepto de educación permanente, la sociedad del aprendizaje deriva de la necesidad de actualización constante de nuestros conocimientos y habilidades a razón de las veloces transformaciones del mundo actual.

[5] Andragogía -etimológicamente derivada de la palabra “antropos” (hombre), a diferencia de pedagogía, de “paidos” (niño)- surgió como campo de estudio de la educación de adultos en la primera mitad del siglo pasado. Las semejanzas entre sus postulados y los desarrollos de la educación en general, han llevado a que el término *pedagogía* sea usada como categoría general, sin distingo de momento del ciclo vital del ser humano (incluyendo, por supuesto a la educación de adultos).

[6] Ver por ejemplo: Decreto 1567 de 1998, Decreto 2539 de 2005, Decreto 785 de 2005, PNFC y Guía Metodológica (DAFP, 2017)

[7] Ver: Larreamendy (2011). Aprendizaje como Reconfiguración de Agencia. Revista de Estudios Sociales, 40, 33-43.

[8] Si observamos, estas reflexiones están en la base de la normatividad. Según el Decreto 1567 de 1998, desarrollamos programas de C y F para aportar al cumplimiento de la misión, los planes, programas y proyectos mediante el desarrollo integral del talento humano. Capacitamos para mejorar el desempeño y el compromiso de nuestros servidores en el ejercicio de sus funciones.

[9] PNUD. (2009). Desarrollo de capacidades: Texto Básico del PNUD. Nueva York.

[10] Ver: Peñalosa-Castro, E. & Castañeda, S. (2008). Generación de conocimiento en la educación en línea: un modelo para el fomento de aprendizaje activo y autorregulado Revista Mexicana de Investigación Educativa, 13(36), 249-281.

[11][11] *Ibídem*

[12] Scott, C. L. (2015). The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century. UNESCO.

[13] *Ibídem*.

[14] PNFC, *Ibídem*.

[15] *Ibídem*.

## 4.2 Enfoques Pedagógicos

### 4.2.1. Notas iniciales

Poco tiempo ha pasado desde que las teorías de aprendizaje constituían más dogmas que ciencia. La realidad se había abstraído a tal grado que los seguidores de dichas teorías, -conductistas y psicoanalistas, por ejemplo- entablaban una suerte de <<guerras de verdad>>, haciéndonos recordar los viejos tiempos de liberadores frente a conservadores en el territorio colombiano.

En su capítulo “Los principios de un Conocimiento pertinente”, Edgar Morín señala (2000[1])

“...la hiperespecialización impide ver tanto lo global (que fragmenta en parcelas) como lo esencial (que disuelve); impide inclusive, tratar correctamente los problemas particulares que sólo pueden ser planteados y **pensados en un contexto**. Los problemas esenciales nunca son parcelados y los problemas globales son cada vez más esenciales. Mientras que la cultura general incita a la búsqueda de la contextualización de cualquier información o de cualquier idea, la cultura científica y técnica disciplinaria parcela, desune y compartimenta los saberes haciendo cada vez más difícil su contextualización. Al mismo tiempo, la división de las disciplinas imposibilita coger «lo que está tejido en conjunto», es decir, según el sentido original del término, lo complejo. El conocimiento especializado es una forma particular de abstracción. La especialización «abstrae», en otras palabras, extrae un objeto de su contexto y de su conjunto, rechaza los lazos y las intercomunicaciones con su medio, lo inserta en un sector conceptual abstracto que es el de la disciplina compartimentada cuyas fronteras resquebrajan arbitrariamente



la sistemicidad (relación de una parte con el todo) y la multidimensionalidad de los fenómenos...” (p. 14)

¿Puede una teoría de aprendizaje o enfoque pedagógico abarcar la diversidad de fines, acciones, apuestas y condiciones de las entidades y organismos del Distrito? Como naturalmente suponemos, no. Nuestro PIC se propone incidir campos situados en distintos niveles de análisis: individual, grupal, por áreas, institucional. La caída de los *grandes relatos* modernos que trataban de explicar el funcionamiento de lo social y lo psicológico, ha dado paso al reconocimiento de las teorías como *narrativas* históricamente situadas, al uso pragmático de enfoques, a la identificación de principios comunes y a una contextualización de todo saber en función de las necesidades de los espacios locales. Esta postura posmoderna nos salva de entrar en selvas estériles de discusión de verdades teóricas sin pensar en lo más importante: articular nuestros recursos y acciones para lograr nuestros propósitos formativos.

Esta postura pragmática -que busca la utilidad, más que la verdad- no significa necesariamente un cambio constante en nuestras apuestas o una aceptación no crítica basada en un <<todo vale>>. Nuestro universo de teorías se circunscribirá a cuerpos conceptuales empíricamente validados y académicamente soportados que dan respuesta efectiva al aprendizaje de adultos en contextos organizacionales. Como bien afirma Morin, “el conocimiento es navegar en un océano de incertidumbres a través de archipiélagos de certezas” (p. 43[2]). Cada entidad deberá construir sus archipiélagos de certezas: ser lo suficientemente clara en los enfoques teóricos que seleccionará en función de sus propósitos formativos y metodologías seleccionadas.

#### **4.2.2. Enfoques pedagógicos**

La construcción y ejecución de este PIC implementará múltiples metodologías de aprendizaje o enfoques pedagógicos de los que se presentan a continuación, esto gracias a que como adultos el proceso de aprendizaje se realiza a través de diversos sistemas que conllevan tanto a la adquisición de nuevos conceptos, al desarrollo de nuevas habilidades o al incremento de competencias comportamentales. A continuación se presentan los enfoques:

##### **4.2.2.1. Conductismo**

En nuestros programas de aprendizaje aplicamos los siguientes principios:

a. *Pedagogía por objetivos* [3]. Definimos detalladamente lo que esperamos que los y las servidoras aprendan.

Enfatizamos la importancia de definir operacionalmente procesos de aprendizaje a partir de conductas observables. La especificación de conductas en un manual de funciones y competencias laborales es una extensión de ello. El denominado *conductismo metodológico*, permite enfocar nuestros objetivos desde criterios evidenciables, concretos y claros que facilitan la evaluación y seguimiento.

b. *Uso de premios e incentivos*: Reforzadores sociales y primarios que nos permiten motivar a las personas a participar en procesos de formación.

#### 4.2.2.2. Cognitivismo:

El cognitivismo es un enfoque con amplios desarrollos teóricos con amplio valor para abordar programas de aprendizaje que desarrollen competencias cognoscitivas propias de los seres humanos. Así mismo, esta corriente permite explicar los procesos afectivos y emocionales, la cognición social (procesos mentales referidos a cómo los seres humanos perciben y piensan acerca de otros) y la motivación intrínseca (ver, por ejemplo: teoría de la autodeterminación).

El cognitivismo no es un enfoque unificado:

“La “explosión” cognitiva que se ha producido en psicología... lejos de traer consigo una teoría unitaria, un único mapa, ha supuesto una multiplicación de las alternativas teóricas sobre el funcionamiento de la mente humana. La psicología cognitiva, en vez de ser una teoría compacta, es más bien un enfoque, una forma de acercarse a la conducta y el conocimiento humano, a través de las *representaciones que genera la mente humana y los procesos mediante los que las transforma o manipula...* a partir de esta idea común existen muchas teorías diferentes dentro de la psicología cognitiva... y más concretamente muchas teorías cognitivas del aprendizaje diferentes...” (Las itálicas son nuestras. p. 11[5])

Asumimos el enfoque cognitivista para abordar el desarrollo de:

- Competencias cognitivas en general.
- Habilidades para aprender a aprender.
- Atención y mindfulness.
- Reconocimiento de actitudes personales
- Manejo del tiempo y efectividad laboral

- Apropiación de conceptos
- Aprendizaje de procedimientos

#### 4.2.2.3. Constructivismo.

El constructivismo se pregunta sobre la forma como los organismos particulares – en este caso los seres humanos- construyen el conocimiento desde las posibilidades biológicas de su sistema nervioso. Consideramos que los Servidores son:

“agentes **activos** que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje... pues -en nuestros programas de aprendizaje- construyen su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo a 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 (p. 30. UNESCO, 2004[7])”

Estos supuestos cuestionan los modelos tradicionales que asumen una educación “bancaria” –en palabras de Paulo Freire-, transmisionista y mecanicista, donde el profesor es el centro del saber y se asume que el aprendizaje sucede por la comunicación principalmente unidireccional.

El constructivismo nos permite reconocer que el aprendizaje es favorecido cuando:

- a. La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores.
- b. Los conocimientos previos de los servidores son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.
- c. Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
- d. Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
- e. Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral [8].

Usamos el constructivismo para desarrollar los siguientes procesos de nuestro PIC:

- a. Habilidades socio emocionales (la denominada inteligencia emocional)

- b. Propósitos y sentidos (p. ej. El sentido de la evaluación de desempeño, sentido del servicio, sentido de ser docente)
- c. Desarrollo de procesos de coaching o mentoría.
- d. Inducción

#### **4.2.2.4. Construccinismo social:**

Esta vertiente, ligada al constructivismo, considera el aprendizaje también como una construcción pero hace especial énfasis en las interacciones sociales y el contexto histórico como fuente de construcción del conocimiento. Se hace especial énfasis en cómo los dispositivos culturales y las interacciones con otros promueven el aprendizaje. Los conocimientos son siempre situados, y las metodologías que derivan de este enfoque parten del aprendizaje colaborativo, la reflexión crítica y el cuestionamiento de las verdades universales del paradigma moderno. Narrativas, conversaciones, voces, co-construcción, códigos culturales, artefactos, colaboración, contexto y discursos, son todos conceptos usualmente usados en dicho enfoque.

Este enfoque pedagógico es particularmente relevante porque permite desarrollar los ejes que la Guía Metodológica del PIC y el Plan NFC (DAFP, 2017) proponen:

- Creación de valor público
- Gobernanza para la paz
- Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional

Todo aprendizaje se propone situado, y por tanto es particularmente recomendable para desarrollar procesos de:

- Innovación
- Pensamiento crítico
- Cambio organizacional

#### **4.2.2.5. Conectivismo.**

Desde hace algunos años, una nueva teoría con aplicaciones en el campo pedagógico ha estado ganando fuerza: el conectivismo. Su capacidad explicativa en una sociedad en red, distribuida, descentrada y compleja, le ha permitido abrirse paso entre las teorías tradicionales. Desde el punto de vista del conectivismo, el

aprendizaje no solo ocurre en el sistema nervioso, pues es un fenómeno propio de sistemas más amplios, como las redes sociales virtuales o las organizaciones.

Según su principal expositor, George Siemens, el conectivismo parte de los siguientes supuestos:

- “El aprendizaje y el conocimiento descansan sobre la diversidad de opiniones.
- El aprendizaje es un proceso de conexión de nodos o fuentes de información especializada.
- El aprendizaje puede residir en dispositivos no humanos.
- La capacidad para saber más es mayor que lo que actualmente se conoce.
- El fomento y el mantenimiento de las conexiones son necesarios para facilitar el aprendizaje continuo.
- La capacidad para ver conexiones entre campos, ideas y conceptos es una habilidad básica.
- El conocimiento actualizado es la finalidad de todas las actividades de aprendizaje conectivistas.
- La toma de decisiones es en sí un proceso de aprendizaje. Elegir qué aprender y cuál el significado de la información es mirar a través de la lente de una realidad cambiante. Aunque ahora mismo haya una respuesta correcta, mañana puede ser errónea debido a alteraciones en el contexto de la información que afectan a la decisión”. (p. 125[9])

Este enfoque resulta particularmente pertinente para:

1. La formulación de procesos de gestión del conocimiento en las entidades
2. Comprender el aprendizaje organizacional como un producto más allá de personas particulares
3. Instalar espacios virtuales de aprendizaje

---

[1] Morín, E. (2000). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Ministerio

de Educación Nacional. Bogotá.

[2] *Ibidem*.

[3] Ver: Espiro, S. (2017). Aprendizaje. Instituto Latinoamericano de Desarrollo Profesional Docente. Unidad 1.

[4] Ver: Pozo, I. (1996). Aprendices y Maestros: La nueva cultura del aprendizaje. Madrid: Alianza Editorial.

[5] *Ibidem.*

[6] Ver: Larreamendi, *ibídem.*

[7] UNESCO. (2004). Las tecnologías de la información y la comunicación en la formación docente. Guía de Planificación. División de Educación Superior.

[8] Merrill, D. (2002). First principles of instruction. ETR&D, 50(3), 43–59

[9] Sobrino-Morrás, A. (2011). Proceso de enseñanza-aprendizaje y web 2.0: valoración del conectivismo como teoría de aprendizaje post-constructivista. Estudios sobre educación, 20, 117-140.

### 4.3 Glosario<sup>4</sup>

**Aprendizaje:**(ver marco conceptual)

**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).

**Cognitivismo:** teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (p. 54) (Belloch, 2013; 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)

**Conductismo:** es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (p. 55) (Ertmer & Newby, 1993; en: DAFP, 2017).

**Constructivismo:** teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias,

---

<sup>4</sup> Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. [http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017\\_Guia\\_implmentacion\\_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509)

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).

**Diseño instruccional (ID):** es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (p. 55) (Belloch, 2013; 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)

**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).

**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 (p. 56) (Constitución Política, 1991; en: DAFP, 2017).

**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).

## 5. METODOLOGÍA

### 5.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

El diagnóstico de necesidades de capacitación, se realizó a través de los siguientes instrumentos e insumos:

- a. Evaluación de clima organizacional.
- b. Medición de riesgo psicosocial.
- c. Objetivos estratégicos de la Entidad
- d. Entrevista semi estructurada con enlaces de los principales centros de trabajo: C4, Cárcel Distrital y Casas de Justicia.

#### 5.1.1 Caracterización de la Población

La planta de personal de la Entidad está compuesta por 703 Funcionarios distribuidos así:

- Niveles de cargo:

ASESOR	6
AUXILIAR	474
DIRECTIVO	21
PROFESIONAL	150
TÉCNICO	40

- La edad promedio es de 43 años.
- Contamos en total con 19 Servidores en situación de discapacidad.
- La distribución de acuerdo con la situación administrativa en la que se encuentren, es:

DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	89
DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA - PERIODO DE PRUEBA	4
ENCARGO - VD	40
ENCARGO - VT	10
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	25
PERIODO DE PRUEBA	108
PERIODO FIJO	1
PROVISIONAL	369
PROVISIONAL TEMPORAL	43

- Del total de los Funcionarios, 319 son mujeres y 370 son hombres.

### 5.1.2 Metodología

La metodología utilizada para el diagnóstico de este PIC es mixta, es decir que combina una recolección de datos cualitativa y cuantitativa.

Al hablar de recolección cualitativa se refiere a la aplicación de entrevistas semi estructuradas, hechas con enlaces de Cárcel Distrital, C4 y Dirección de Acceso a la Justicia, como principales centros de trabajo del total de la población objetivo. Por recolección cuantitativa se entiende información que está basada en la objetividad, estudio de variables y mediciones numéricas, como la medición de clima y cultura organizacional y la evaluación de riesgo psicosocial.

### 5.1.3 Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento para la recolección de datos utilizado es diseñado por la entidad en lo que se refiere a entrevistas semi estructuradas. Adicionalmente, la evaluación de clima organizacional y la medición de riesgo psicosocial, son instrumentos validados que se replican en su aplicación.

### 5.1.4 Técnicas y Herramientas Usadas

Las técnicas y herramientas usadas para la aplicación del instrumento o instrumentos seleccionados (s) en el paso anterior son:

- Entrevistas
- Actas de Reuniones
- Resultados de: evaluación de clima organizacional y la medición de riesgo psicosocial

### 5.1.5 Insumos Utilizados

Los insumos que son importantes revisar y tener en cuenta en la construcción del PIC para el diagnóstico de necesidades son:

- Misión:

Liderar, planear, implementar y evaluar la política pública en materia de seguridad, convivencia y acceso a la justicia, así como gestionar los servicios de emergencias, para garantizar el ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos del Distrito Capital.

- Visión:

En 2020 la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia estará consolidada como el organismo distrital que lidera y articula, con otras entidades distritales y nacionales, la ejecución de las políticas en materia de seguridad, convivencia, acceso a la justicia, prevención del delito, reducción de riesgos y atención de incidentes.

- Objetivos Estratégicos:
  - Formular y liderar la implementación de la política pública distrital para el mejoramiento de la seguridad, convivencia y acceso a la justicia en Bogotá.
  - Tomar decisiones con base en información de altos estándares de calidad, en materia de política y gestión de Seguridad, Convivencia y Acceso a la Justicia.
  - Fortalecer las capacidades de los organismos de seguridad y justicia del distrito a través de inversiones que mejoren sus capacidades y sus equipamientos para que sean más efectivos en sus acciones.
  - Diseñar e implementar acciones que permitan controlar y prevenir el delito, mejorar la convivencia en Bogotá, aumentar la confianza en las autoridades y

- generar una mayor corresponsabilidad ciudadana en la gestión de la seguridad y la convivencia.
- Asegurar para los bogotanos el acceso a un Sistema Distrital de Justicia que se acerque al ciudadano con servicios de calidad y que articule la justicia formal, no formal y comunitaria. Así mismo, que oriente el Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescente para que prevenga de manera efectiva la vinculación de jóvenes y adolescentes en actividades delictivas.
    - Integrar física y tecnológicamente las entidades del Sistema de Emergencias distrital para dar una eficiente respuesta a la ciudadanía.
    - Mejorar la coordinación con las entidades nacionales, regionales y distritales para el óptimo desarrollo de la política de Seguridad, Convivencia y Acceso a la Justicia.
- Medición Clima Laboral

Ésta medición se realizó en 2019 a través de la caja de compensación COMPENSAR. Donde las principales recomendaciones contemplan lo siguiente:

- Empoderar a los Equipos para que juntos construyan un mejor clima laboral.
- Apropiación de valores.
- Posicionamiento y fortalecimiento de un nuevo contexto de liderazgo.
- Transformación de nuestro ADN, mayor sentido de pertenencia.

## 5.2 Análisis de Resultados

### 5.2.1 ¿Cómo procesó la información?

La información encontrada en el diagnóstico se organizó por temas y se identificaron los temas transversales a dos o más dependencias, definiendo la población objetivo a quien se va a dirigir cada intervención. A partir de lo anterior se construyó la matriz que se presenta más adelante.

## 5.2.2 Principales Resultados Obtenidos

Grosso modo puede decirse que la principal necesidad de la Entidad se focaliza en el fortalecer la dimensión del ser, siendo absolutamente coherente en el entendido que mientras las personas potencien sus competencias blandas o comportamentales, tendrán las herramientas para desarrollar habilidades y profundizar conocimientos.

## 5.3 Necesidades Identificadas

### 5.3.1 Necesidades

- Fortalecimiento de habilidades de liderazgo
- Reconocimiento y empoderamiento de Equipos de trabajo
- Estándares A.C.A. para Cárcel Distrital
- Desarrollo de inteligencia emocional
- Conocimientos propios del puesto de trabajo
- Generalidades de la administración pública y distrital

## 6. EJECUCIÓN

### 6.1 Presupuesto

El presupuesto definido para este PIC es de QUINIENTOS TREINTA MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS \$530.450.000

### 6.2 Programas de Aprendizaje Organizacional

#### 6.2.1 Inducción - Reinducción

El programa de inducción para la vigencia 2020 cuenta con 2 fases que se desarrollan una vez los Servidores tome posesión en sus cargos. Para esto tenemos:

1. Inducción presencial: el objetivo de esta fase es dar la bienvenida a los nuevos Servidores, acercándolos a vivir la cultura de la Entidad, dándoles a conocer las estrategias y acciones principales de los programas de bienestar y capacitación. De igual forma, se abrió el espacio para que la caja de compensación familiar –

Compensar, haga la presentación de sus servicios y de los beneficios que concede a los Servidores. De igual forma, reciben de manera presencial el tema de seguridad de la información, código de policía, Orfeo y Office 365.

2. Inducción virtual: para esta fase se construyó el campus virtual en la plataforma el cual fue creado para gestionar de forma más eficiente, ágil, dinámica e interactiva, la realización de este proceso, el cual cuenta con 7 módulos que presentan los siguientes temas: direccionamiento sectorial e institucional, me identifico como un ser íntegro, aplicación del derecho disciplinario, atención al ciudadano, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, evaluación de desempeño en periodo de prueba y compensación.

Par desarrollar el programa de reinducción, se aprovecharán los cursos del campus virtual que son de contenido y metodología innovadora para los antiguos Servidores.

### **6.2.2 Entrenamiento**

Su finalidad es la apropiación de conocimientos propios de la Dependencia y del cargo que estará desempeñando el nuevo Servidor. Para lograr este objetivo y para contribuir positivamente con el proceso de adaptación de la persona que llega a la Entidad, en cada dependencia se designaron unos “Tutores” quienes acompañarán esta etapa.

### **6.2.3 Plan de Acción**

- Intervenciones Generales

**MATRIZ DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimado
Gestión	Lenguaje de señas	Conocer, comprender y aplicar el lenguaje de señas para generar un servicio incluyente a la ciudadanía.	Principios básicos Normas Vocabulario	Áreas misionales Atención al ciudadano	Curso	Presencial	Externo	Septiembre
Gestión	Habilidades de negociación (negociación colectiva)	Brindar a los Servidores de las asociaciones sindicales de la Entidad, herramientas que faciliten el proceso de negociación y contribuya con mejores prácticas.	Construcción de acuerdos Estrategias de mediación Comunicación efectiva	Miembros de asociaciones sindicales Representantes de la Entidad	Taller	Presencial	Externo	Mayo
Gestión	Actualización jurídica	Fortalecer los conocimientos y competencias técnicas de los profesionales jurídicos de la Entidad.	Lineamientos para la elaboración de documentos legales Redacción jurídica Elaboración de políticas públicas.	Profesionales jurídicos	Curso	Presencial	Externo	Agosto
Gestión	Reentrenamiento jurídicos en los proyectos misionales de la entidad.	Capacitar a los abogados de la Dirección Jurídica y Contractual en los proyectos internos de la Entidad	Proyecto de seguridad y convivencia Proyecto de acceso a la justicia	Profesionales jurídicos	Sesión informativa	Presencial	Interno	Marzo
Gestión	Formador de Formadores	Entrenar en el desarrollo de habilidades de Servidores de la Entidad que gestionen procesos de enseñanza y aprendizaje al interior de la Entidad y/o con la Comunidad.	Andragogía Estilos de aprendizaje Diseño didáctico Formación en organizaciones Innovación Comunicación y expresión verbal Habilidades del Facilitador	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Junio

Gestión	Inducción Institucional	Conocer la misionalidad y el funcionamiento de Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, para apoyar y facilitar el proceso de adaptación del nuevo Servidor para impactar positivamente el desempeño de las personas y consolidar una cultura organizacional orientada al cumplimiento de las metas institucionales.	<p><b>VIRTUAL</b> Direccionamiento sectorial e institucional. Me identifico como un Ser íntegro Aplicación del derecho disciplinario Atención al ciudadano Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST Evaluación de desempeño en periodo de prueba Compensación</p> <p><b>PRESENCIAL</b> Código de Policía Seguridad de la información ORFEO Office 365</p>	Transversal	Curso	B-learning	Interno	A lo largo del año
Gestión	Oferta pública DASCD	Impulsar la participación de los Servidores en los diferentes cursos que ofrece el DASCD, buscando fortalecer los conocimientos y competencias en diversa áreas.	Formación en red Cursos intensivos Escuela virtual de aprendizaje	Transversal	Curso	Presencial y/o Virtual	Externo	A lo largo del año
Gestión	Reinducción	Actualizar y reforzar los conocimientos propios de la Entidad en los Servidores antiguos de la SDSCJ.	<p>Direccionamiento sectorial e institucional. Me identifico como un Ser íntegro Aplicación del derecho disciplinario Atención al ciudadano Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST Módulos misionales del Campus de la Entidad.</p>	Transversal	Curso	B-learning	Interno	A lo largo del año
Gestión	Supervisión e interventoría de contratos	Garantizar que las personas que actúan como supervisores y apoyo a la supervisión de contratos, actualicen sus conocimientos y generen buenas prácticas en el ejercicio de su labor.	<p>Normatividad Revisión de casos Alcance del contrato de prestación de servicios Responsabilidades del Supervisor y del Contratista</p>	Transversal	Sesión informativa	Presencial	Interno / Externo	Marzo



Misional	Actualización herramienta de datos	Apropiar el uso y manejo de la nueva herramienta de datos para la gestión (recepción y despacho) de incidentes tramitados por la línea de emergencia 123 Bogotá.	Plataforma tecnológica para trámite de recepción y despacho de incidentes	C4 Equipo de capacitación  Operadores, equipo de STAFF de la Sala Unificada de Recepción	Curso	Presencial	Externo	Periódica
Misional	Igualdad de género	Promover buenas prácticas de trabajo en equipo para fortalecer la operación efectiva de la Sala Unificada de Recepción.	Género y discriminación	C4 Nuevos Operadores y equipo de STAFF de la Sala Unificada de Recepción.	Taller	Presencial	Interno	Junio
Misional	Cadena de custodia	Sensibilizar e informar a los Servidores del C4 acerca de la importancia del manejo correcto del procedimiento de la cadena de custodia de la información.	Procedimiento Normatividad Implicaciones	C4 Operadores de recepción	Taller	Presencial	Interno	Junio
Misional	Inducción línea de emergencias	Transferir al personal nuevo todo el conocimiento relacionado con el manejo de hardware, software y competencias asociadas con su saber hacer.	Sistema de información de emergencia, guía de tipificación, geolocalización, documentación de incidentes, tiempos, transferencia, guiones, trato al ciudadano, códigos de cierre.	C4 Operadores de recepción	Curso	Presencial	Interno	Periódica
Misional	Manejo de poblaciones especiales	Bridar herramientas de manejo de poblaciones especiales a operadores de la línea de emergencias.	Utilización del lenguaje diferencial para población infantil, adulto y adulto mayor. Relacionamiento bajo un escenario de crisis. Protocolos de comunicación en casos especiales.	C4 Operadores de recepción	Taller	Presencial	Externo	Octubre
Misional	Reentrenamiento C4	Fortalecer las habilidades del personal que recibe llamadas de emergencia y apoya la operación dentro de la Sala Unificada de Recepción.	Geolocalización y guiones  Documentación y guía de tipificación	C4 Operadores y equipo de STAFF de la Sala Unificada de Recepción.	Taller	Presencial	Interno	Periódica
Misional	Convivencia y Justicia	Fortalecer y actualizar los conocimientos y competencias propias de los Servidores de la Dirección de acceso a la justicia.	Derecho administrativo Derechos humanos Derecho de familia Propiedad horizontal Estrategias de mediación y conciliación	Dirección de Acceso a la Justicia	Diplomado	B-learning	Externo	Noviembre

Misional	Código de Policía	Divulgar el Código de Policía como estrategia principal de prevención de la SDSCJ ante la ciudadanía.	Seguridad Convivencia Normativa Infracciones	Transversal	Taller	Presencial	Interno	A lo largo del año
Técnica	Inducción Cuerpo de Custodia. Estándar 1-ICS-7A-03	Proporcionar los conocimientos y prácticas del funcionamiento de la Cárcel Distrital a los Servidores que lleguen a formar parte del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.	Políticas y procedimientos del centro Prevención de suicidios Uso de la fuerza Redacción de informes Reglas y reglamento para los internos Control de llaves Planes y procedimientos de emergencia Diversidad cultural Habilidades de comunicación Resucitación cardiopulmonar - RCP Conducta sexual inadecuada	Cuerpo de Custodia y Vigilancia	Sesión informativa / Taller	Presencial	Interno Externo	A lo largo del año
Técnica	Reinducción Cuerpo de Custodia. Estándar 1-ICS-7A-04	Reforzar y/o actualizar los conocimientos y prácticas del funcionamiento de la Cárcel Distrital a los Servidores del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.	Procedimientos de negociaciones y seguridad Prevención de suicidios Uso de la fuerza Control de llaves Procedimientos de seguridad Planes y procedimientos de emergencia Resucitación cardiopulmonar - RCP Relaciones inapropiadas entre el personal incluyendo comportamiento sexual inadecuado o prohibido Conducta adecuada con los internos Medidas preventivas de protección universales Exposición a riesgo ocupacional	Cuerpo de Custodia y Vigilancia	Sesión informativa / Taller	Presencial	Interno Externo	Anual

Técnica	<p>Reinducción Administrativos Estándar 1-ICS-7A-05</p>	<p>Reforzar y/o actualizar los conocimientos y prácticas del funcionamiento de la Cárcel Distrital a los Servidores del equipo administrativo del centro.</p>	<p>Reglamentos y procedimientos de seguridad          Supervisión de internos          Señales de riesgo de presentar comportamientos suicidas          Tácticas y reglamentos sobre uso de la fuerza          Redacción de informes          Reglas y reglamento para los internos          Control de llaves          Derechos y responsabilidades de los internos          Procedimientos de seguridad / protección          Todos los planes y procedimientos de emergencia          Relaciones interpersonales          Estilos de vida sociales y culturales para la población de internos          Diversidad cultural          Resucitación cardiopulmonar - RCP          Técnicas de asesoramiento          Conciencia de acoso sexual y conducta sexual inadecuada          Políticas y procedimientos del centro          Reglamento sobre seguridad y contrabando          Conducta adecuada con los internos          Responsabilidades y derechos de los empleados          Medidas preventivas de protección universales          Exposición a riesgo ocupacional          Equipo de protección personal          Eliminación de desecho biopeligroso          Perspectiva general del programa</p>	Personal Administrativo o Cárcel Distrital	Curso	Presencial / B-learning	Interno Externo	Anual
---------	---	---	--	--	-------	-------------------------	--------------------	-------

Técnica	Inducción Personal Administrativo y Cuerpo de Custodia y Vigilancia. Estándar 1-ICS-7A-02	Brindar las herramientas necesarias a las personas que ingresan a Cárcel Distrital, con el fin de dar a conocer el programa y los requisitos generales de trabajo.	Condiciones de trabajo Código de integridad Manual de políticas del personal Derechos y responsabilidades de los empleados Perspectiva general del sistema de justicia penal Recorrido por el centro Metas y objetivos del centro Organización del centro Reglas y reglamentos para el personal Políticas del personal Perspectiva general del programa Conciencia de acoso sexual y conducta sexual inadecuada	Personal Administrativo y Cuerpo de Custodia y Vigilancia	Sesión informativa / Taller	Presencial / B-learning	Interno <small>Externo</small>	A lo largo del año
Técnica	Administración de archivos y Diligenciamiento FUID	Capacitar a los funcionarios, contratistas y demás servidores sobre administración de archivos y el diligenciamiento del inventario documental	1. Organización de Archivos de Gestión 2. Identificación de los expedientes 3. Ubicación de los expedientes en los muebles de Archivo 4. Consulta y préstamo de documentos 5. Gestión de la Correspondencia	Transversal	Sesión informativa	Presencial	Interno	Junio
Técnica	Aplicación de Tablas de Retención Documental	Capacitar a los funcionarios, contratistas y demás servidores de la Secretaría sobre la clasificación, ordenación y aplicación de los tiempos de retención de la documentación que produce la entidad.	1. Clasificación y Organización de Archivos de Gestión 2. Identificación de los expedientes y aplicación de tiempos de retención 3. Ubicación de los expedientes en los muebles de Archivo 5. Taller	Transversal	Sesión informativa	Presencial	Interno	Noviembre
Técnica	Normatividad archivística	Capacitar a los funcionarios, contratistas y demás servidores de la Secretaría sobre la normatividad archivística legal vigente y, las obligaciones de los servidores con la información pública.	1. Ley 594 de 2000 2. Ley 734 de 2002 3. Ley 1564 de 2012 4. Ley 1712 de 2014 5. Decreto 1080 de 2015 6. Acuerdo 11 de 1996 7. Acuerdo 042 de 2000 8. Acuerdo 060 de 2001 9. Acuerdo 038 de 2002 10. Acuerdo 05 de 2013 11. Circular 05 de 2011	Transversal	Sesión informativa	Presencial	Interno	Octubre

Técnica	Seguridad de la información	Prevenir la materialización de riesgos en temas informáticos a través de la sensibilización y divulgación de los mismos.	Política interna Manejo de datos personales Tipos de riesgos Seguridad de la información Seguridad digital	Transversal	Sesión informativa	Presencial	Interno	A lo largo del año
Técnica	Implementación Sistema integrado de conservación y normatividad relacionada	Capacitación a los funcionarios y servidores de los archivos de gestión y central sobre aspectos básicos de conservación documental.	1. Buenas prácticas de manipulación documental. 2. Simulacro de rescate documental	Transversal - Responsables de archivos centrales y de gestión.	Sesión informativa	Presencial	Interno	Julio

- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población objetivo	Tipo Capacitación			Mes Estimado
					Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	
Gestión	Habilidades en Liderazgo de equipos	Desarrollar habilidades de liderazgo en los Servidores que integran el equipo de STAFF de la sala unificada de recepción.	Coordinación de acciones Relaciones interpersonales Comunicación asertiva Manejo de emociones Retroalimentación	C4 equipo de STAFF de la Sala Unificada de Recepción	Taller	Presencial	Externo	Octubre
Gestión	Comunicación	Desarrollar habilidades de comunicación que fomenten un mejor relacionamiento entre los Servidores de C4.	Estilos de comunicación Asertividad Diseño de conversaciones Manejo de las emociones.	C4 Operadores y equipo de STAFF de la Sala Unificada de Recepción.	Curso	Presencial	Externo	Agosto
Gestión	Manejo adecuado del estrés	Formar a los participantes en habilidades de control del estrés, a través del conocimiento de éste, de tal forma que actúe como factor protector ante los diferentes riesgos.	Relevancia del autocuidado como medida preventiva y desarrollo de habilidades sociales como medida preventiva Técnicas de autorregulación de activación fisiológica por estrés	Cárcel Distrital C4 Casas de Justicia	Curso	Presencial	Externo	Junio

Gestión	Fortalecimiento Competencias Comité de Convivencia.	Fortalecer el Comité de Convivencia para garantizar su objetivo de manera eficaz promoviendo un clima laboral adecuado, en el marco del respeto individual y el colectivo	Funciones Y Responsabilidades Comité Convivencia- (Resolución 652 de 2012). Prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral Resolución De Conflictos Comunicación Asertiva	Competencias Comité de Convivencia.	Taller	Presencial	Externo	Febrero
Gestión	Fortalecimiento Competencias COPASST	Fortalecer al COPASST para el buen desempeño de su misión en la vigilancia, normas y reglamentos del Objetivo principal del SGSST	1. Responsabilidades del COPASST (Resolución 2013 DEL 86). 2. Investigaciones de Accidente de trabajo (COPASST). 3. Inspecciones Planeadas Seguridad y Salud en el Trabajo) (COPASST)	COPASST	Taller	Presencial	Externo	Febrero
Gestión	Gestión y desarrollo de personas	Incrementar las competencias en liderazgo y gestión de equipos de trabajo de quienes tienen a cargo la gestión y el desarrollo humano de la Entidad.	Inspiración de Equipos Habilidades de comunicación Retroalimentación Direccionamiento de equipos de alto desempeño Felicidad en el trabajo	Líderes de Equipos de trabajo	Curso	Presencial	Externo	Noviembre
Gestión	Emergencias	Capacitar a la población sobre el manejo general de atención de emergencias.	Emergencias Planes de emergencias centros de trabajo Contra incendios Primeros auxilios Brigada de emergencia	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Noviembre
Gestión	Medicina Preventiva y del Trabajo	Sensibilizar sobre la importancia del cuidado de la salud física y mental que se pueda ver afectada a causa de las actividades laborales y los diferentes hábitos de vida.	Salud auditiva Salud visual Promoción y Prevención Riesgo Cardiovascular	Transversal	Taller	Presencial	Externo	Noviembre
Gestión	Proyecto de vida	Fomentar la construcción y alineación de objetivos de vida, contribuyendo a trabajar en el potencial de cada Servidor y en su desempeño.	Planificación de objetivos Áreas de vida principales Estrategias de seguimiento Balance vida - trabajo Estructura de coherencia: cuerpo, lenguaje y emoción	Transversal	Curso	Presencial	Externo	Julio
Gestión	Psicopausas	Contribuir a la cultura de autocuidado y salud laboral en lo que concierne a la esfera mental, con el fin de prevenir el riesgo	Capacitación sobre Stress , Control y manejo Gimnasio de la mente Meditación conciencia amable	Transversal	Taller	Presencial	Externo	A lo largo del año

		psicosocial y la aparición de sintomatología					
Gestión	Riesgo Biomecánico	Concientizar a la población referente a la necesidad de las practicas preventivas que favorecen al cuidado de la salud laboral en la biomecánica corporal	Higiene postural Trastornos Musculo esqueléticos Pausas Activas Hábitos de autocuidado	Transversal	Taller	Presencial	Externo Noviembre
Gestión	Seguridad industrial	Sensibilizar a la población acerca de la importancia y el impacto de cada uno de los temas descritos en el contenido	EPP Reporte de accidentes de trabajo Normatividad en seguridad vial Riesgo biológico Riesgo público	Transversal	Taller	Presencial	Externo Noviembre

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 7.1. Participación Comisión de Personal

El PIC contó con la participación de la Comisión de Personal, quienes manifestaron su percepción y recomendaciones en temas de capacitación al interior de la Entidad.

### 7.2. Aprobación PIC

La aprobación y adopción del PIC se realiza mediante acto administrativo.

### 7.3 Indicadores

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
----------------	------------------	----------	---------

Eficiencia	Satisfacción	Medir el grado de satisfacción de los Funcionarios frente a las actividades de capacitación	<p>Número de servidores satisfechos (calificación buena y excelente) con las actividades de bienestar, capacitación y SST</p> <p>----- * 100</p> <p>Total de servidores encuestados</p>
Eficacia	Cobertura	Medir la participación de los servidores en las actividades de gestión humana.	Porcentaje de los servidores que participan en al menos una (1) actividad de capacitación.

#### **7.4. Mecanismos de Socialización del PIC y el Plan de Acción**

El PIC se dará a conocer a los Funcionarios a través de los medios digitales con los que cuenta la Entidad. Adicionalmente, se presentará al nivel Directivo para que difundan la información con sus respectivos Equipos de trabajo.