



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Resolución N° 000055

“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 2017”

**EL SUBSECRETARIO 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 Decreto 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015, Resolución 080 de 2016 y demás normas concordantes, 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 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 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 la Comisión de Personal debe participar en la elaboración del plan anual de capacitación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto 1567 de 1998 y el literal h) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Resolución N° **000055**

“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 2017”

Que para la planeación, desarrollo y ejecución del plan anual de formación y capacitación para la presente vigencia fue asignada una partida presupuestal de trescientos millones doscientos setenta y ocho mil pesos (\$300.278.000) Mcte correspondiente al rubro No. 3.1.2.0.2.0.9.0.1 por concepto de “Capacitación interna”, del presupuesto asignado para la actual vigencia fiscal.

En consecuencia, este Despacho

RESUELVE

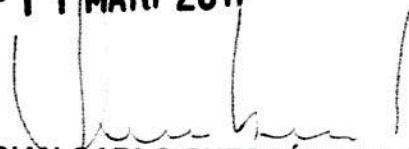
Artículo 1º- Adoptar mediante el presente acto administrativo, el Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia 2017, que incluye el anexo técnico y diagnóstico como instrumentos que hacen parte integral de la presente Resolución y determinan 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.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C. a los **11 MAYO 2017**


GIAN CARLO SUESCÚN SANABRIA
Subsecretario de Gestión Institucional

Proyectó: Nancy Yaneth Villalba Pinzón - Profesional Dirección de Gestión Humana *Ly*
Revisó: Martha Adriana Catalina Ballesteros - Profesional Dirección de Gestión Humana *CP*
Aprobó: Sandra Patricia Pinilla Martínez - Directora de Gestión Humana *R*



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

ANEXO TÉCNICO RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

CAPÍTULO 1

➤ PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2017

JUSTIFICACIÓN:

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, donde se definen entre otras el procedimiento para identificar las necesidades, los recursos y la finalidad de los programas de capacitación

De acuerdo con las normas y procedimientos señalados y con el propósito de organizar la capacitación interna, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, debe elaborar con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

La razón fundamental de capacitar a los empleados es darles los conocimientos, aptitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño satisfactorio. No se debe olvidar que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta, más aún si se determina la capacitación como un agente potencial de cambio y de productividad en tanto esta se enfoque en ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y conceptos alrededor de la plataforma estratégica de la Entidad.

OBJETIVO GENERAL:

Vincular a todos los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, en procesos de aprendizaje, que buscan atender las necesidades concretas de capacitación identificadas en la Entidad, impulsando el tema de las competencias como eje de la propuesta pedagógica, buscando con ello elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo en la planta de personal, contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, en este caso los establecidos en la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá D.C.



ANEXO TÉCNICO RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Lograr que las diferentes áreas de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, mejoren su desempeño a través de la adecuada y oportuna realización de sus actividades, con los más altos estándares de calidad.
- Orientar de manera acertada y pertinente a los funcionarios de la entidad en la debida realización de los procesos y procedimientos que establezca la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá, con el fin de implementar el Sistema de Gestión de Calidad y la debida ejecución de todos sus subsistemas.
- Gestionar las competencias comportamentales en todos los niveles de la Entidad, como contribución en el mejoramiento de un clima laboral óptimo que redunde en un buen desempeño laboral.

INCIDENCIA CON EL LOGRO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES:

Dado que la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá se centra en 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, y teniendo como insumo principal, entre otros, la encuesta realizada a todos los servidores de la Secretaría que permitió establecer el diagnóstico de necesidades de capacitación de la Entidad en las diferentes áreas, se espera que los procesos de orden misional y de apoyo apunten al perfeccionamiento en cuanto a cumplimiento y conocimiento en el desarrollo de estos, impactando los siguientes aspectos:

- Impacto positivo en el desarrollo de los procesos misionales y de apoyo con altos estándares de calidad, dado el conocimiento y aprestamiento adquirido en el desarrollo de los debidos procedimientos.
- Orientación acertada, eficaz y oportuna a todos los colaboradores de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá, que prestan sus servicios en la Entidad.



ANEXO TÉCNICO

RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

MARCO NORMATIVO:

- Decreto 4665 de 2007 "Por medio del cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias".
- 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".
- La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan anual de capacitación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto 1567 de 1998 y el literal h) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004.
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC (Marzo 2012), que especifica las fases para la formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) y del Plan Institucional de Capacitación (PIC), en concordancia con los enunciados de política y los lineamientos pedagógicos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

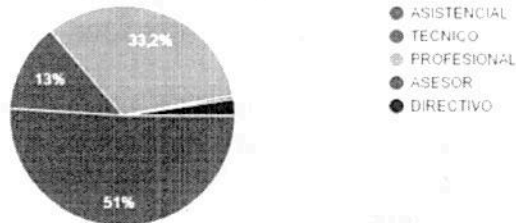
Con fundamento en el marco legal, y a partir del lineamiento de la alta dirección para la vigencia 2017, a fin de establecer el Plan Institucional de Capacitación para la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, la Dirección de Gestión Humana diseñó y aplicó un instrumento tipo encuesta socializada a través del servicio de correo electrónico institucional y la plataforma tecnológica usada por la entidad, con el fin de conocer las necesidades, iniciativas, preferencias y propuestas de capacitación por parte de los servidores públicos, así como la intención de hacer parte de la red de formadores al interior de la Secretaría.

La información para este diagnóstico fue recolectada electrónicamente, teniendo como fecha límite para su realización el día jueves 09 de marzo de 2017, y obteniendo el diligenciamiento por parte de 208 servidores de los 638 que actualmente forman parte de la planta de personal de la Secretaría en los diferentes niveles, esto es el 32,6 por ciento de los servidores.



ANEXO TÉCNICO RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

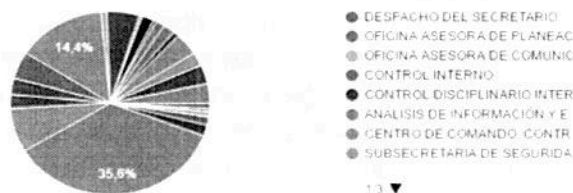
NIVEL AL QUE PERTENECE



Con la mencionada encuesta se busca inicialmente conocer información general de la vinculación de los servidores públicos de la Secretaría. Los resultados arrojados en la mencionada encuesta indican que el 51% de las personas que diligenciaron la encuesta pertenecen al nivel asistencial, es decir, 106 servidores, seguido por el nivel profesional y técnico, y en menor proporción por servidores del nivel asesor y directivo.

La dependencia con mayor participación en el diligenciamiento de la encuesta fue el Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo C4.

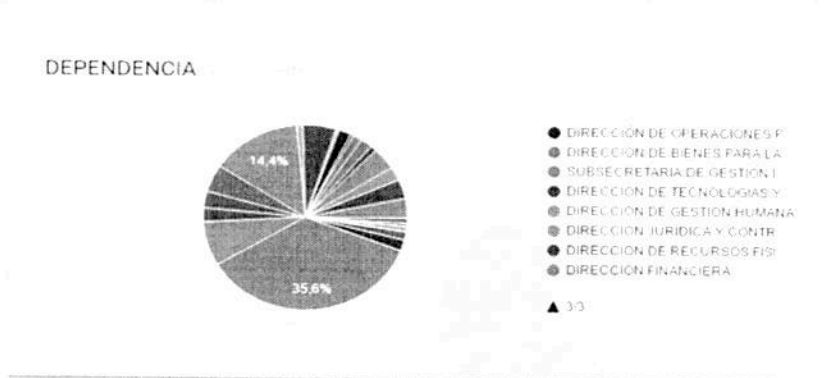
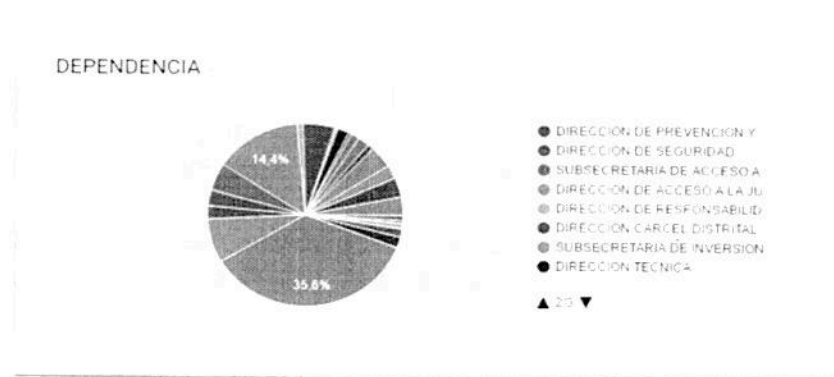
DEPENDENCIA



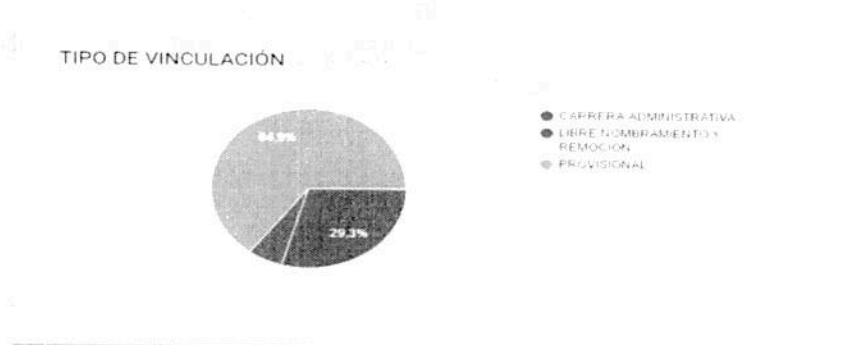


ANEXO TÉCNICO

RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA



Así mismo, el 64% de los encuestados se encuentran vinculados mediante nombramiento provisional, es decir, 135 servidores. La participación de los funcionarios de carrera administrativa fue de 61 servidores y 12 libre nombramiento y remoción.



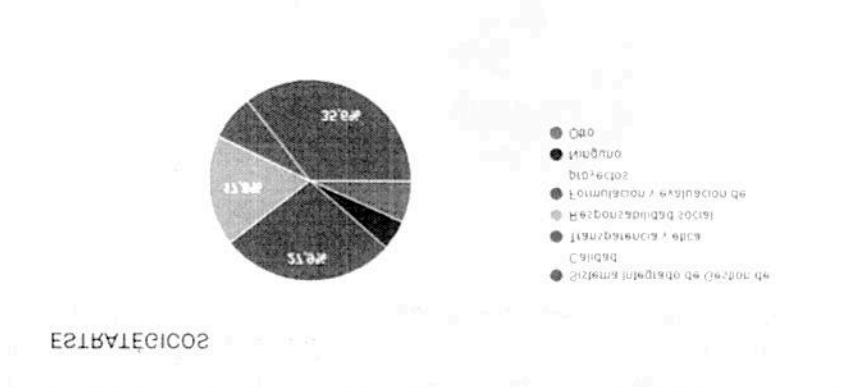


ANEXO TÉCNICO RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Dada la anterior información, se procedió a analizar las preferencias de los servidores respecto de las necesidades de capacitación y que tendrán prioridad en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación establecido por la Secretaría.

Por lo tanto, se indagó a los servidores sobre los conocimientos puntuales que creen necesitar saber o profundizar para desarrollar mejor su trabajo, establecidos en diferentes categorías:

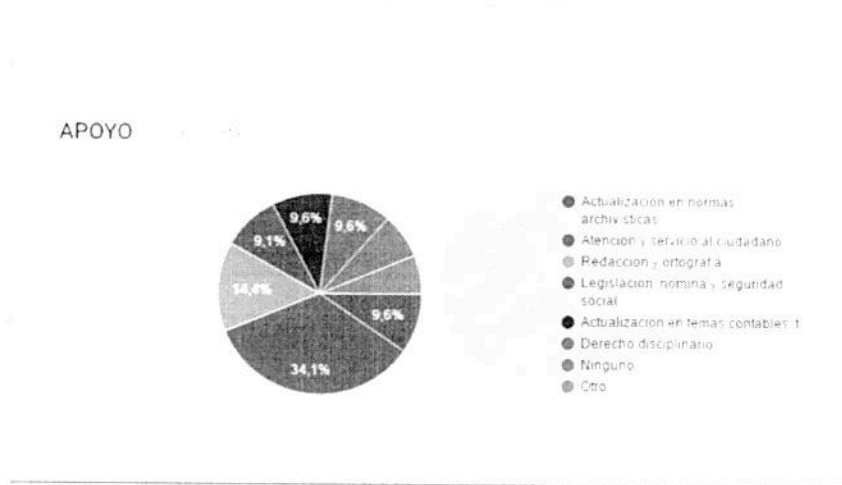
A nivel Estratégico considera el 35,6% de los servidores que es importante conocer el Sistema Integrado de Gestión de Calidad, seguido de la Formulación y Evaluación de Proyectos con un 27,9%.



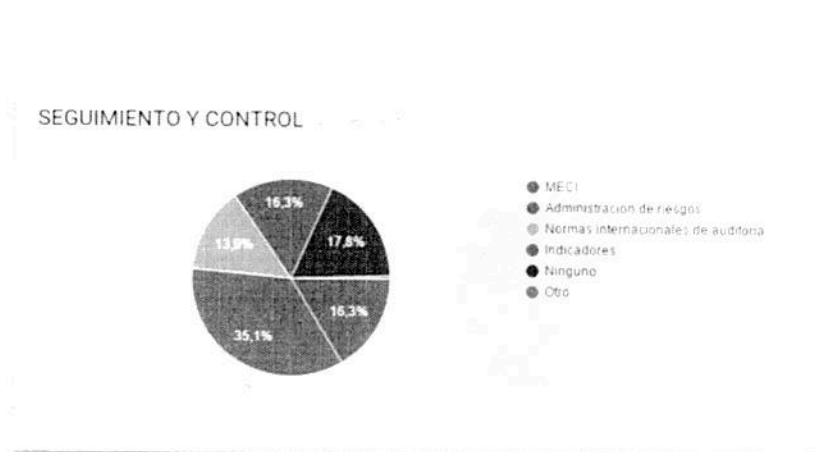
Respecto de las capacitaciones requeridas como Apoyo a la gestión, el 34,1% de los servidores considera importante capacitarse en Atención y servicio al ciudadano, seguido en un 14,4% de Redacción y ortografía.



ANEXO TÉCNICO RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA



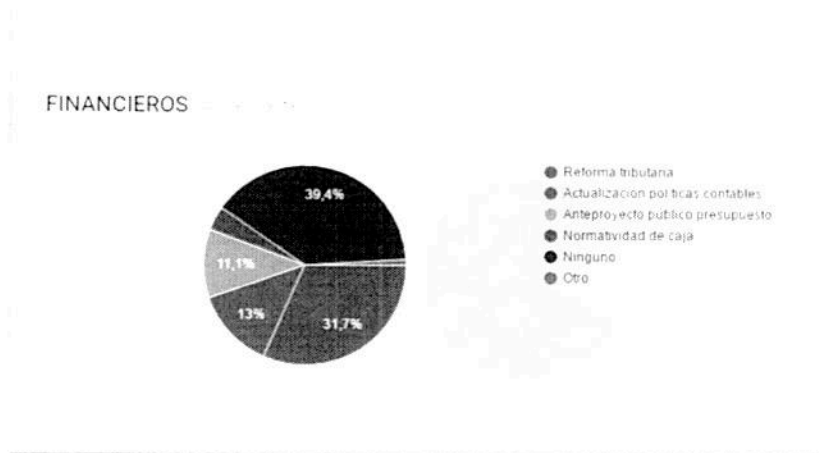
En cuanto a la categoría de Seguimiento y control, el 35.1% supone importante tener conocimientos sobre Administración del riesgo.



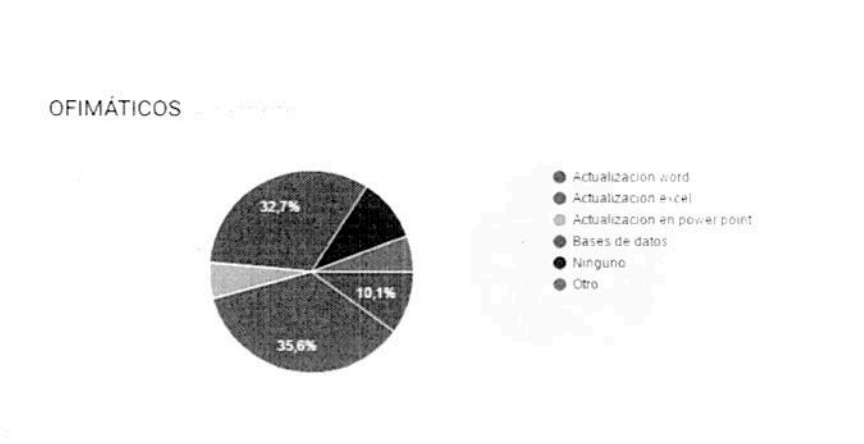
Y en el campo Financiero, aunque el 39,4% considera que no requiere capacitación, el 31,7% cree importante conocer la Reforma Tributaria.



ANEXO TÉCNICO RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA



En cuanto a conocimientos Ofimáticos el 35,6% considera que requiere una actualización en Excel y el 32,7% en bases de datos.

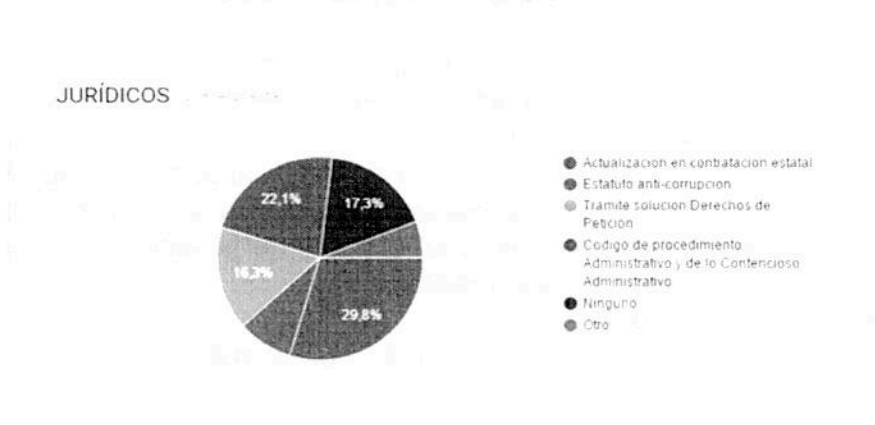


Y finalmente, en el campo Jurídico 62 servidores correspondientes al 29.8% tienen como prioridad Actualizarse en contratación estatal.



ANEXO TÉCNICO

RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA



Igualmente, teniendo en cuenta la misionalidad de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, se quiso conocer mediante la encuesta las necesidades en capacitación de aquellos servidores que realizan sus funciones en dichas áreas.

MISIONALES

Se solicitó a los servidores tener en cuenta el proceso al cual pertenecen, consolidándose los datos por temas de acuerdo a las necesidades registradas de la siguiente manera:

- Estrategias de intervención comunitaria; Actualización en temas que contribuyan al mejoramiento de la convivencia pacífica: Prevención del conflicto, mediación y conciliación, solución pacífica de conflictos; Diagnóstico de conflictividades; Temas de cultura ciudadana; intervenciones para la seguridad y la convivencia, políticas para la seguridad y la convivencia, enfoques sociales de intervención, formulación y evaluación de indicadores sociales; Investigaciones comunitarias y sociales; Justicia restaurativa, negociación; Implementación de acceso a la justicia por parte de los ciudadanos, lograr mancomunadamente con otras entidades hacer un seguimiento más exhaustivo a algunos casos.
- Atención al ciudadano.
- Derecho policivo, Nuevo Código de policía.
- Gerencia de proyectos PMI.
- Herramientas y estrategias pedagógicas innovadoras para formular, preparar y dictar talleres.



ANEXO TÉCNICO
RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN
INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

- Manejo stress, Manejo de emociones, atención de crisis.
- Entrenamiento en la Escuela Nacional Penitenciaria del INPEC.
- Liderar la gestión política distrital, el desarrollo local y la formulación e implementación de políticas públicas de convivencia, seguridad, derechos humanos y acceso a la justicia, Rutas de acceso a la justicia, celeridad en la justicia, consolidación del sistema distrital de justicia, Función de otras entidades en procesos de seguridad.
- Gerencia en tecnología.
- Divulgación a terceros para que tengan conocimiento de nuestra labor a la ciudadanía.
- Estudios del sector.
- Estándares internacionales para acreditación en el buen manejo de instituciones carcelarias, Normatividad específica cárcel distrital, Actualización Ley 1709 de 2014, Administración personas privadas de la libertad.
- Valores y comportamiento en el trabajo, Relaciones interpersonales, Asertividad en la toma de decisiones.
- Comodatos.
- Normas NIIF.
- Si Capital, Control doc.
- Función Pública y Carrera Administrativa.
- Word, Excel.

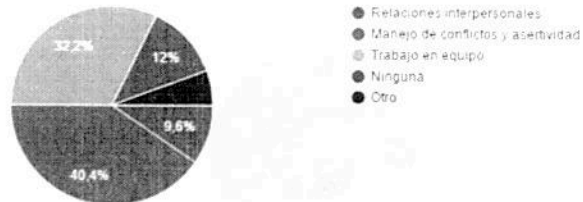
Por otro lado y con el fin de gestionar el “saber ser”, la Secretaría considera valioso conocer las habilidades que requieren perfeccionar los servidores para facilitar su trabajo. El 40.4% cree indispensable tener capacitación sobre manejo de conflictos y asertividad. Seguido de un 32.2% que requiere ser capacitado en trabajo en equipo.



ANEXO TÉCNICO

RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

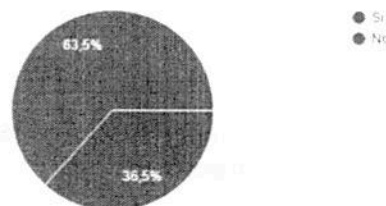
Qué habilidad (saber ser) necesita usted perfeccionar para facilitar su trabajo



Finalmente, la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia quiere conformar una red interna de formadores que permita generar estrategias de capacitación para dar mayor cubrimiento a los servidores de la Entidad que así lo requieran.

Para lo cual se indagó sobre quienes están interesados en participar de dicha red, encontrando que el 36.5 de los encuestados, es decir, 76 de los 208 servidores desearían hacer parte de esta.

¿Estaría interesado en hacer parte de la red de formadores de la Secretaría de Seguridad, convivencia y Justicia?



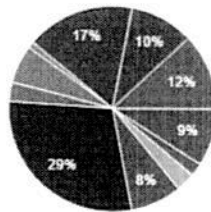
Y de los 76 interesados en ser formadores, 29 tienen dominio en temas como Atención al ciudadano y 17 en Relaciones Interpersonales y Manejo de Conflictos.



ANEXO TÉCNICO

RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

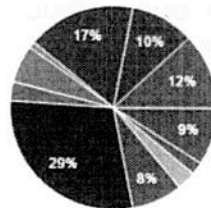
De los siguientes contenidos, ¿en cuál cree usted que podría aportar conocimiento y dominio del tema a sus compañeros de trabajo?



- Actualización en office (Word, Excel)
- Redacción de informes
- Contratación estatal
- Transparencia y ética
- Atención al ciudadano
- Elaboración de presentaciones
- Sistemas de Gestión de Calidad
- Actualización en temas contables

12 ▼

De los siguientes contenidos, ¿en cuál cree usted que podría aportar conocimiento y dominio del tema a sus compañeros de trabajo?



- Relaciones interpersonales y manejo de conflictos
- Estructura Organizacional del Estado y del Distrito Capital
- Otro

▲ 22

A su vez, se consultaron los elementos necesarios para realizar las capacitaciones a lo que ellos contestaron:

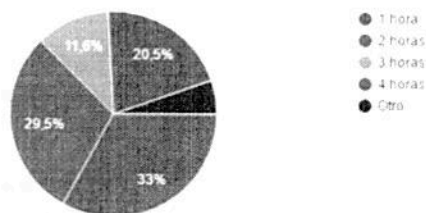
- Auditorio.
- Tutoriales.
- Disposición de tiempo para planear actividades, reuniones con facilitadores y aspectos logísticos.
- Equipos tecnológicos y ayudas audiovisuales (video beam, portátil, papelógrafo, fotocopias, papel, tablero acrílico).
- Cámara profesional y licencias de diseño.
-

ANEXO TÉCNICO
RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN
INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

- Libros, cartillas de apoyo, folletos, videos, estructura de escritos, ensayos, elementos que fortalezcan la escritura y lectura.
- Material didáctico (Cartulinas, marcadores permanentes y borrables, hojas tamaño carta, borrador, lápices, papeles de color, revistas, tijeras, memofichas, cinta ancha de enmascarar).
- Constitución Política de Colombia.
- Meta-plan.

Finalmente, el número de horas para realizar las capacitaciones se centra específicamente entre una y dos horas.

El número de horas requeridas para la capacitación es de:



EJECUCIÓN DEL PLAN

El Plan Institucional de capacitación está conformado por:

1. Programa anual de capacitación
2. Programas de contingencia que son los que **no** están previstos en el plan anual de capacitación y que por disposición legal o reglamentaria, por necesidades del servicio o por conveniencia para la entidad son autorizados por la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.



ANEXO TÉCNICO
RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN
INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN

CLASIFICACIÓN	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	ESTRATEGIA	COBERTURA
Estratégicas	Sistema Integrado de Gestión. (74 funcionarios)	Evento colectivo	Todos los servidores y contratistas
	Formulación y Evaluación de Proyectos. (58 funcionarios)	Capacitación Institucional Externa	Gerentes de proyectos y Casas de Justicia
Apoyo a la gestión	Atención y servicio al ciudadano. (71 funcionarios) (29 formadores)	Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE)	C4 y Nivel Asistencial
	Redacción y ortografía. (30 funcionarios)	Capacitación Institucional Interna	Todos los servidores y contratistas
Seguimiento y control	Administración del riesgo. (73 funcionarios)	Evento colectivo	Todos los servidores y contratistas
Financiera	Reforma Tributaria (66 funcionarios)	Capacitación Institucional Externa	Servidores públicos Dirección Financiera
Ofimáticos	Actualización en Excel. (74 funcionarios)	Capacitación Institucional Interna	Todos los servidores y contratistas
	Bases de datos. (68 funcionarios)	Capacitación Institucional Interna	Servidores públicos que lo requieran por necesidades del servicio
Jurídico	Actualización en contratación estatal. (62 funcionarios)	Capacitación Institucional Externa	Abogados y profesionales encargados de la parte contractual de las áreas
	Código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo. (46 funcionarios)	Capacitación Institucional Externa	Abogados
MISIONALES	- Estrategias de intervención comunitaria; Actualización en temas que contribuyan al mejoramiento de la convivencia	Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE)	Servidores públicos que lo requieran por



ANEXO TÉCNICO
RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN
INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

	<p>pacífica: Prevención del conflicto, mediación y conciliación, solución pacífica de conflictos; Diagnóstico de conflictividades; Temas de cultura ciudadana; intervenciones para la seguridad y la convivencia, políticas para la seguridad y la convivencia, enfoques sociales de intervención, formulación y evaluación de indicadores sociales; Investigaciones comunitarias y sociales; Justicia restaurativa, negociación; Implementación de acceso a la justicia por parte de los ciudadanos, lograr mancomunadamente con otras entidades hacer un seguimiento más exhaustivo a algunos casos.</p> <ul style="list-style-type: none">- Liderar la gestión política distrital, el desarrollo local y la formulación e implementación de políticas públicas de convivencia, seguridad, derechos humanos y acceso a la justicia, Rutas de acceso a la justicia, celeridad en la justicia, consolidación del sistema distrital de justicia, Función de otras entidades en procesos de seguridad.- Estándares internacionales para acreditación en el buen manejo de instituciones carcelarias, Normatividad específica cárcel distrital, Actualización Ley 1709 de 2014, Administración personas privadas de la libertad.- Derecho de policía, Nuevo Código de policía.- Manejo stress, Manejo de emociones, atención de crisis.- Gerencia de proyectos PMI.- Herramientas y estrategias pedagógicas innovadoras para formular, preparar y dictar talleres.		necesidades del servicio.
--	--	--	---------------------------



ANEXO TÉCNICO
RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN
INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

	<ul style="list-style-type: none"> - Entrenamiento en la Escuela Nacional Penitenciaria del INPEC. - Gerencia en tecnología. - Divulgación a terceros para que tengan conocimiento de nuestra labor a la ciudadanía. - Estudios del sector. - Comodatos. - NIIF. - Si Capital, Control doc. - Función Pública y Carrera Administrativa. <p>(61 funcionarios)</p>		
Habilidad (saber ser)	Manejo de conflictos y asertividad. (84 funcionarios)	Capacitación Institucional Interna	Todos los servidores
	Trabajo en equipo. (67 funcionarios)	Capacitación Institucional Interna	Todos los servidores
	Valores y comportamiento en el trabajo, relaciones interpersonales. (Misionales)	Capacitación Institucional Interna	Todos los servidores
	Asertividad en la toma de decisiones (Misionales)	Capacitación Institucional Interna	Todos los servidores
Otras	Talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.	Evento colectivo	Todos los servidores

Igualmente, aquellas capacitaciones que sean requeridas por las diferentes dependencias, que no se encuentran detalladas en el cuadro anterior y que son necesarias para contribuir con el mejoramiento de los procesos de orden misional y de apoyo de la Secretaría, serán priorizadas para establecer una estrategia de realización ya sea externa o interna.

PRESUPUESTO

Para la presente vigencia fueron asignados Trescientos millones doscientos setenta y ocho mil pesos (\$300.278.000) Mcte en el rubro de capacitación interna.



ANEXO TÉCNICO

RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

BENEFICIARIOS

De acuerdo a lo citado en la Circular Externa 100 -10 de 2014 del DAFP, entre los programas que integran la capacitación se encuentran los de educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo en los siguientes términos:

* **La educación para el trabajo y desarrollo humano**, antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal². El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica³. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

* **El entrenamiento en el puesto de trabajo** busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de este los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

* **Los Programas de Inducción** están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios⁴. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Dentro (sic) los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI-, Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente para el cuatrienio.



ANEXO TÉCNICO

RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Los cursos, diplomados y demás actividades que se programen en el marco de la capacitación deben financiarse con los recursos presupuestales destinados para el Plan Institucional de Capacitación –PIC.

De otra parte, **la educación formal**, entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente⁵.

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

ESTRATEGIAS DE CAPACITACION A UTILIZAR:

Proyecto de aprendizaje en equipo: Comprende un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

Capacitación de corta duración: Es la que se realiza a través de cursos, seminarios, talleres, conferencias, foros, congresos, etc., organizados directamente por entidades u organismos diferentes a la entidad.

Capacitación Institucional. Es aquella realizada por la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá a través de la Dirección de Gestión Humana, con base en el diagnóstico de necesidades, para superar las limitaciones en términos de conocimientos o habilidades.

Eventos colectivos: Son los programas que organiza la Dirección de Gestión Humana, el SIG o cualquier otra área sobre temas de interés común, que ameritan



ANEXO TÉCNICO

RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

ejecución masiva con el ánimo de alcanzar un impacto colectivo en el menor tiempo posible.

DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS

El Plan de Capacitación de la Secretaría de Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, estará a cargo de la Dirección de Gestión Humana, quien será la responsable, de diseñar, organizar, dirigir y evaluar los planes y programas del Sistema de Capacitación, junto con la Comisión de personal, quien tendrá también a su cargo la vigilancia de la ejecución del mismo.

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Nombre del indicador	Mide	Formula	Objetivo Medido	Evidencia
Porcentaje de satisfacción en las actividades realizadas	Efectividad	No de personas que evalúan satisfactoriamente la actividad/Total de personas que evalúan.	Lograr la satisfacción de los funcionarios de la entidad en cuanto al desarrollo de las actividades (Capacitación, bienestar y salud ocupacional)	Formatos evaluación de eventos Gestión Humana (Encuestas)
Evaluación de la capacitación	Efectividad	Nº de personas con puntaje superior al 80%/ total de personas evaluadas	Lograr que el 50% de los funcionarios evaluados tengan calificación superior al 80%.	Informes de calificación de las capacitaciones realizadas
Implementación del PIC	Eficacia	Nº de funcionarios capacitados/ Nº de funcionarios de la Entidad	Lograr que más del 50% de los funcionarios sean capacitados	Listados de asistencia o actas de compromiso

Estos indicadores se establecen para ser utilizados en la presente vigencia.



ANEXO TÉCNICO

RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

DEFINICIONES:

APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS: Estrategia que privilegia el desarrollo de habilidades y actitudes y la adquisición de los conocimientos que las fundamentan y, por lo tanto, su aplicación contribuye a lograr aprendizajes significativos y al desarrollo de competencias. (Red Panamericana para el Aprendizaje Basado en Problemas. En: <http://www.udel.edu/pan-abp/>)

COMPETENCIA: 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. (Decreto 2539 de 2005)

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

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

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

EDUCACION INFORMAL: Conocimiento y habilidades adquiridos libre y espontáneamente, en procesos no estructurados, provenientes de personas, entidades, medios de comunicación, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales.

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO: Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados educativos establecidos. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC. 2012 45.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

ANEXO TÉCNICO

RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE: Procedimientos para el aprendizaje y la solución de problemas, que incluyen varias técnicas y actividades de interacción entre una o más personas interesadas en aprender, con alguien que es capaz de resolver el problema objeto y desarrollar secuencias de aprendizaje para facilitar el aprendizaje de otros.

INDICADOR: Representación cuantitativa del estado de cumplimiento de un objetivo, actividad o producto deseado, en un momento del tiempo, referida a una variable o relación entre variables, y que es verificable objetivamente. La lectura y análisis cualitativos del resultado medido sirven para valorar el logro de objetivos de políticas, programas y proyectos y la toma de decisiones para su mejoramiento.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC): Conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO: Conjunto de acciones de aprendizaje de un grupo de empleados para el desarrollo de competencias que mejoren el servicio o producto de una Organización. El proyecto de aprendizaje surge de un problema del contexto laboral en el cumplimiento de la misión institucional (dificultad para obtener resultados laborales, no conformidades, retos institucionales) y se concreta en un plan de acción, con los objetivos, actividades, recursos y cronograma para resolver sus necesidades específicas de aprendizaje que contribuyan a transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.



ANEXO TÉCNICO
RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN
INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

CAPÍTULO 2

PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA LOS SERVIDORES DE LA SECRETARÍA
DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

INTRODUCCIÓN

La Dirección de Gestión Humana de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, en el marco del Plan Institucional de Capacitación, establece su Programa de Inducción para la vigencia 2017. En este sentido, el presente documento contiene la formulación y planeación del proceso de para los servidores de la entidad.

OBJETIVO GENERAL

Facilitar y fortalecer la integración y adaptación del servidor público de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia a la Cultura Organizacional, optimizando el conocimiento de la función pública y de la misma entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Iniciar la integración del servidor público con la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizar al servidor público con la estructura organizacional y plataforma estratégica de la Secretaría Distrital de Seguridad ¹, Convivencia y Justicia, de manera que permita la identificación de su rol dentro de ella.
3. Fortalecer en los servidores los conceptos y las gestiones derivadas de la Cultura Organizacional de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y de la función pública.

¹ Misión, visión, objetivos estratégicos, valores, políticas, mapa de procesos, Plan de Desarrollo 2016 – 2019 Bogotá Mejor para Todos, entre otros.



ANEXO TÉCNICO

RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

4. Crear identidad y fomentar en los servidores el sentido de pertenencia hacia la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

CONTEXTO

La inducción, de acuerdo con lo señalado en el Decreto 1567 de 1998, debe ser entendida como un proceso de formación y capacitación dirigido a facilitar y a fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento del ejercicio de la función pública y de la Secretaría, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

La capacitación y formación de los empleados públicos debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

En el anterior sentido, los programas de capacitación que se desarrollan a través de los planes institucionales de capacitación, deben ser formulados en cada vigencia por las entidades regidas por la 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”* y deben incluir los respectivos programas de inducción, en los términos señalados por la Ley.

POBLACIÓN BENEFICIARIA

Al programa de inducción, que busca integrar al empleado a la cultura organizacional y actualizarlo en los cambios de la entidad, tendrán acceso los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y de periodo fijo.

PERIODICIDAD

Inducción: Eventos colectivos e individuales dependiendo del número de personas que ingresen a la Entidad en la misma o diferentes fechas. Su realización dependerá del ingreso del o de los funcionarios.



ANEXO TÉCNICO

RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Reinducción: Evento colectivo. Su realización se dará cada dos años a menos que se presenten cambios sustanciales que ameriten ser informados de inmediato.

Charla Informativa para contratistas: Evento colectivo que se realizará por lo menos una vez al año.

METODOLOGÍA

Dentro del programa de inducción, se incluyen temas estratégicos de conocimientos y competencias que serán impartidos en diferentes momentos a través de ciclos de formación para todos los servidores de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia a través de la intranet de la entidad.

Los ciclos de formación se fijarán en módulos en donde cada servidor deberá acreditarse para su ingreso para acceder a contenidos visuales, lecturas, textos, presentaciones y más, y con evaluaciones al finalizar cada módulo; cada uno de ellos será condicional para acceder al siguiente módulo.

Esta alternativa de aprendizaje está concebida dentro de las nuevas formas de acceso a la formación, de manera particular con base en el concepto conocido como e-learning, que consiste en la educación y capacitación a través de la herramienta de Internet, y en el contexto de la Secretaría, sumado al desarrollo de su intranet. Este tipo de enseñanza "online" permite la interacción del usuario con el material mediante la utilización de diversas herramientas informáticas.

Este concepto educativo es una revolucionaria modalidad de capacitación que hoy se posiciona como la forma de aprendizaje predominante hacia el futuro. Este sistema ha transformado la educación, abriendo puertas al aprendizaje individual y organizacional. Es por ello que hoy en día está ocupando un lugar cada vez más destacado y reconocido dentro de las organizaciones empresariales y educativas.

El término "e-learning" es la simplificación de Electronic Learning. El mismo reúne a las diferentes tecnologías, y a los aspectos pedagógicos de la enseñanza y el aprendizaje.²

²² <http://www.e-abclearning.com/definicion-e-learning>

ANEXO TÉCNICO

RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

El e-learning comprende fundamentalmente los siguientes aspectos:

- a. El pedagógico, referido a la Tecnología Educativa como disciplina de las ciencias de la educación, vinculada a los medios tecnológicos, la psicología educativa y la didáctica.
- b. El tecnológico, referido a la Tecnología de la Información y la Comunicación, mediante la selección, diseño, personalización, implementación, alojamiento y mantenimiento de soluciones.³

Los aspectos pedagógicos deben ser trabajados sobre los contenidos. Puede que al principio sean los menos tangibles, pero serán al final los componentes más relevantes en términos de eficacia de los objetivos de enseñanza y aprendizaje fijados.

A partir de esta metodología se en términos de eficiencia se pretende:

- a. Reducir costos: permite reducir y hasta eliminar gastos de traslado, sedes, material didáctico, horarios, etc.
- b. Rapidez y agilidad: Las comunicaciones a través de sistemas en la red confiere rapidez y agilidad a las comunicaciones.
- c. Acceso “just-in-time”: los usuarios pueden acceder al contenido desde cualquier conexión a Internet que permita su ingreso acreditado a la plataforma de la Secretaría, cuando les surge la necesidad.
- d. Flexibilidad de la agenda: no se requiere que un grupo de personas coincidan en tiempo y espacio, tanto en el caso de los servidores como de los capacitadores.
- e. Fomenta el autocontrol a partir del aprendizaje autónomo y su propia gestión.
- f. Propicia el conocimiento específico para áreas de trabajo.

Construcción de los módulos de trabajo para la Inducción.

En la medida en que los módulos tienen objetivos específicos en el proceso de aprendizaje, se construyen con los expertos de las áreas de trabajo de la misma Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, acorde con la especialidad y profundidad que amerite cada uno de ellos.

³ Ibidem.



ANEXO TÉCNICO

RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Debido a que se trata de la primera introducción formal a la nueva entidad en el marco del Distrito Capital, es pertinente que el proceso, incluida la construcción de los módulos virtuales, contengan las siguientes características:

- Diseño didáctico de aprendizaje para todas las poblaciones.
- Diagnóstico de necesidades: análisis de necesidades formativas.
- Desarrollo del proyecto: guion literario contenidos multimedia, lenguaje visual y auditivo.
- Aspectos comunicativos: elaboración de contenidos. Herramientas para adjuntar documentación de cualquier tipo dentro del aula virtual (planillas de cálculo, presentaciones, documentos de textos, videos y demás).
- Implementación de contenidos y pruebas de uso.
- Posibilidad de generar herramientas de comunicación supervisadas (preguntas, chat, etc.).
- Evaluaciones en línea: La plataforma educativa permite realizar evaluaciones en línea a medida en que la inducción avanza.
- Estadísticas: La herramienta debe permitir obtener estadísticas referidas a la actividad de la comunidad virtual (cursado en aulas, finalización de cursos, abandono, porcentajes de utilización, nivel de trabajo y demás).
- Acreditación final y certificación del proceso.

CONTENIDOS

Para la realización del proceso de inducción, cada una de las áreas convocadas como responsables del proceso, deberán asegurar la elaboración de los contenidos temáticos a través de los diferentes medios que permitan garantizar los objetivos del proceso; esto supone igualmente la realización y validación de las evaluaciones de cada componente en un máximo de cuatro preguntas.

Para los efectos pertinentes, se propone la siguiente organización en sus módulos:

Módulo	Contenido	Responsable
Introducción	– Bienvenida y saludo del señor Secretario.	Despacho Secretario.
Estructura y organización	– Estructura orgánica del Distrito Capital y ubicación de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y	Oficina Asesora de Planeación.



ANEXO TÉCNICO
RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN
INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

	<p>Justicia, como cabeza de sector.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Antecedentes y creación de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia. 	Oficina Asesora de Planeación.
Plataforma estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Plataforma estratégica, Organigrama, conocimiento del nivel directivo. - Sistema Integrado de Gestión. - Plan de Gestión de la Secretaría y de sus dependencias. - Procesos de las dependencias. 	Oficina Asesora de Planeación. Oficina Asesora de Planeación. Oficina Asesora de Planeación.
De la SCJ	<ul style="list-style-type: none"> - Sedes de la Secretaría SCJ. - Conocimiento y ubicación en las instalaciones de la Entidad. 	Oficina Asesora de Planeación y cada dependencia de la SCJ. Dirección de Recursos Físicos y Gestión Documental. Dirección de Recursos Físicos y Gestión Documental.
Comunicaciones y sistemas de la información	<ul style="list-style-type: none"> - Manual de comunicaciones institucional. - Gestión documental al interior de la Entidad. - Sistemas, correos electrónicos, intranet. - Seguridad de la Información. 	Oficina Asesora de Comunicaciones. Dirección de Recursos Físicos y Gestión Documental. Dirección de Tecnologías y Sistemas de la Información Dirección de Tecnologías y Sistemas de la Información
Deberes y obligaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Principios, valores institucionales. - Manejo y responsabilidades en los Bienes e inventarios. - Deberes, derechos y responsabilidades del servidor público. Código Único Disciplinario. - Evaluación del Desempeño Laboral. 	Dirección de Gestión Humana. Dirección de Recursos Físicos y Gestión Documental. Oficina de Control Interno Disciplinario. Dirección de Gestión Humana.



ANEXO TÉCNICO
RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN
INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Aplicación de instrumento de medición	– Instrumento de medición sobre la felicidad laboral.	Dirección de Gestión Humana.
Proceso de Gestión Humana	– Prestaciones y servicios al personal - Política salarial y de compensación (primas, bonificaciones, prestaciones, Vacaciones, entre otros)	Dirección de Gestión Humana.
	– Horarios - Solicitud de permisos.	Dirección de Gestión Humana.
	– Programa de Bienestar e Incentivos.	Dirección de Gestión Humana.
	– Solicitud de certificaciones laborales.	Dirección de Gestión Humana.
	– Seguridad y Salud en el Trabajo (políticas, incapacidades, brigadas, etc.)	Dirección de Gestión Humana.
	– Seguridad Social y afiliaciones.	Dirección de Gestión Humana.
Representación de los servidores en las corporaciones	– Corporaciones con representación de los trabajadores (Comisión de Personal, Comité de Convivencia, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Dirección de Gestión Humana.
Del Control Interno	– Modelo Estándar de Control Interno.	Oficina de Control Interno.

DEFINICIONES:

Inducción: Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la organización y del cargo a desempeñar.

Reinducción: Método que se utiliza para reforzar y dar a conocer a los antiguos servidores públicos, los cambios en la información básica de la organización y del cargo desempeñado.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

ANEXO TÉCNICO
RESOLUCIÓN 055 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN
INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Programa de Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

Programa de Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos de la organización. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos una vez cada dos años.

Charla informativa para contratistas: Está dirigido a orientar la integración del empleado a la cultura organizacional y reorientar en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos de la organización.