PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2022

SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD,

CONVIVENCIA Y JUSTICIA

DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

Bogotá D.C., 2022

Tabla de Contenido

1. JUSTIFICACIÓN 4
2. OBJETIVOS 4
   2.1. Objetivos Estratégicos 4
   2.2. Objetivos de Gestión 4
3. MARCO LEGAL 4
   3.1. Principios Rectores 4
   3.2. Normas que regulan el tema 6
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS 9
   4.1 Marco Conceptual 9
   4.1.1. Introducción 9
   4.1.2. Para qué. Nuestros propósitos 10
   4.1.2.1. Diagnóstico 10
   4.1.2.2. Características particulares 12
   4.1.3. ¿En qué capacitamos? 12
   4.1.3.1. Aprendizaje 12
   4.1.3.2. Desarrollo de capacidades. 13
   4.1.3.3. Fortalecimiento de Competencias 13
   4.1.4. ¿Cómo capacitamos? 14
   4.1.4.1. Notas iniciales 14
   4.1.4.2. Balance profundidad vs. Extensión 15
   4.1.4.3. Aprendizaje colaborativo 15
   4.1.4.4. Diversidad en métodos de enseñanza 15
   4.1.4.5. Aprendizaje sin fronteras (cualquier lugar, cualquier momento) 15
   4.1.5. CÓMO EVALUAR 16
   4.1.5.1. Indicadores de evaluación 16
5. GLOSARIO 17
6. METODOLOGÍA 19
   6.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 19
   6.1.1. Caracterización de la Población 19
   6.1.2. Metodología 20
   6.1.3. Técnicas y Herramientas Usadas 20
   6.1.4. Insumos Utilizados 21
   6.1.4.1. Misión: 21
   6.1.4.2. Visión: 21
   6.1.4.3. Objetivos Estratégicos: 21
   6.2 Análisis de Resultados 22
   6.2.1. ¿Cómo procesó la información? 22
   6.2.2. Principales Resultados Obtenidos 22
7. EJECUCIÓN 23
   7.1 Presupuesto 23

7.2 Programas de Aprendizaje Organizacional 23
7.2.1. Inducción - Reinducción 23
7.2.1.1. Inducción institucional: 23
7.2.1.2. Campus virtual: 24
7.2.1.3. Entrenamiento en puesto de trabajo: 24
7.2.2. Plan de Acción 25
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 25
8.1 Participación Comisión de Personal 25
8.2 Aprobación PIC 25
8.3 Indicadores 26
8.4 Mecanismos de Socialización del PIC y el Plan de Acción 26
9. CONTROL DE CAMBIOS 27
ANEXO 1. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN GENERALES 28
ANEXO 2. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 62

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

2.1. Objetivos Estratégicos[1]

- 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 2021 – 2024.
- Generar un impacto positivo a través de acciones formativas que intervengan los aspectos priorizados en los resultados de la medición de riesgo psicosocial.

2.2. 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.
- 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[2]

De conformidad con lo establecido en el Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los

[1] 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

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

Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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*.[3]
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 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".*

[3] Artículo 11, Decreto Ley 1567 de 1998,

"(...) 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

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

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 2021 - 2030
https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

4.1 Marco Conceptual

4.1.1. Introducción

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

- Son acciones educativas que buscan facilitar aprendizajes desde procesos de enseñanza.
- El aprendizaje ocurre a nivel individual en los servidores públicos y a nivel organizacional, desde procesos de gestión del conocimiento.
- 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 del diligenciamiento del formato F-GH-802 Identificación de Necesidades de Formación y Capacitación (Directivos) y con los demás Servidores mediante encuesta general de necesidades del programa de talento humano. 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.

4.1.2. 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 lo largo de este PIC, propenden por acrecentar las habilidades del saber hacer y las competencias blandas del ser.

4.1.2.1. Diagnóstico

4.1.2.1.1. ¿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 sistemasde 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 decoordinación de la Administración Distrital en relación con la seguridad ciudadana ysu 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 convivenciaciudadana en Bogotá D.C."*. Actualmente, se cuenta con una planta de personal activa distribuida de la siguiente manera; libre nombramiento y remoción 4%, carrera administrativa 80%, periodo de prueba 3% y provisionales 13%. De igual forma se cuenta desde el 1 de diciembre de 2021 con una planta temporal de 58 servidores que desempeñan sus funciones en el Centro Especial de Reclusión – CER. Esto refleja una planta de personal consolidada que, de acuerdo con la permanencia en la entidad y la baja rotación, permite el desarrollo de un plan de capacitación con temas claramente definidos y estructurados.

4.1.2.1.2. ¿Dónde estamos en Colombia?

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

- Creación de valor público
- Gestión del conocimiento y la innovación
- Probidad y ética de lo público
- Transformación digital

Estos ejes brindan una clasificación para las actividades de capacitación que surgieron como respuesta a las necesidades del talento humano de la Secretaría.

Por otra parte, al momento de formular este Pan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022 se ha tenido en cuenta la continuidad de la emergencia sanitaria que enfrenta el país

desde marzo de 2020 y que, por lo tanto, ha fortalecido el trabajo en casa, el teletrabajo y la alternancia como formas permanentes de trabajo. Por este motivo, las modalidades de ejecución de las actividades de capacitación combinan presencialidad y virtualidad a través de plataformas de aprendizaje virtual y de conexión en línea.

4.1.2.2. Características particulares

Los Servidores de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia tienen expectativas y confianza en las acciones de intervención que desde formación 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, Cárcel Distrital de Varones y Anexo Mujeres – CDVAM, Centro Especial de Reclusión – CER y Casa libertad. 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.

4.1.3. ¿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.

4.1.3.1. 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).

4.1.3.2. 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.

4.1.3.3. 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 herramientaspara desempeñar una tarea o función.
2. ActitudesSer	Las actitudes son tendencias de comportamiento queinvolucran 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 querealmente 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.

4.1.4. ¿Cómo capacitamos?

4.1.4.1. 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 o Blended: Proceso educativo que se desarrolla a través de una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.

d) On line: Proceso educativo que se desarrolla a través de plataformas de conexión en línea. Para la formulación de este plan, reemplaza a la modalidad presencial.

No se considera 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.

4.1.4.2. 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 formación y capacitación, 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.

4.1.4.3. 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.

4.1.4.4. 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.

4.1.4.5. 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.

4.1.5. Cómo evaluar

4.1.5.1. Indicadores de evaluación

Para la vigencia 2022 se implementará la metodología de medición de impacto desarrollada por el DASCD, donde se interrelacionan los siguientes elementos para evaluar:

- Satisfacción: Se realiza a través del formato F-GH-302 implementado digitalmente y el indicador se presenta mensualmente.

- Aprendizaje: Esta se aplica a aquellas actividades que tengan una intensidad horaria igual o superior a 24 horas y consiste en una medición pre y post del tema a desarrollar.

- Incorporación del aprendizaje: Se hace a través de un formato definido que responde tanto el servidor capacitado como su jefe inmediato y se aplica 3 meses posterior a la finalización de la actividad de capacitación.

Una vez se tengan los resultados de estos 3 aspectos, se ponderan y se saca el impacto de la capacitación.

Es importante resaltar que, esta metodología está en proceso de validación y que la aplicación a algunos de los cursos desde el 2021 corresponde exclusivamente a una prueba piloto en la que la SCJ decidió participar.

5. GLOSARIO[4]

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, los que emplea para interpretar objetos y eventos (p. 55) (Ertmer y Newby, 1993; en: DAFP, 2017).

[4] 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

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).

6. METODOLOGÍA

6.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

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

- Identificación de necesidades de capacitación – Nivel Directivo F-GH-802
- Formulario de identificación de actividades y necesidades de Talento Humano
- Evaluación PIC 2021
- Objetivos estratégicos de la Entidad

Sin embargo, pese a la difusión oportuna por parte de la dirección de gestión humana en la identificación de necesidades del nivel directivo tan solo participó el 50% de las dependencias y respecto a la respuesta del formulario de identificación de actividades y necesidades de Talento Humano, se alcanzaron únicamente 418 respuestas.

6.1.1. Caracterización de la Población

Para enero de 2022 la planta de personal de la Entidad cuenta 733 empleos permanentes y 61 temporales, los cuales se encuentran distribuidos por nivel jerárquico, así:

DIRECTIVO	22
ASESOR	8
PROFESIONAL	164
TÉCNICO	42
AUXILIAR	558
TOTAL	**794**

Actualmente, la planta se encuentra provista con 754[5] personas con las siguientes características:

- La edad promedio es de 40,5 años.
- Se encuentran vinculados 22 servidores públicos con discapacidad.
- Del total de los servidores públicos, 324 se identifican con el género femenino y 430 con el género masculino.

6.1.2. 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 del formato de identificación de necesidades de capacitación para el nivel directivo y el formulario que se envió de forma general a toda la población de la Entidad. Por recolección cuantitativa se entiende información que está basada en la objetividad, estudio de variables y mediciones numéricas que pueden extraerse de los instrumentos aplicados.

6.1.3. Técnicas y Herramientas Usadas

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

- Formato de identificación de necesidades de capacitación – Nivel directivo F-GH-802
- Formulario de identificación de actividades y eventos 2022.

[5] Enero 19 de 2022

6.1.4. Insumos Utilizados

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

6.1.4.1. 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.

6.1.4.2. Visión:

En 2024 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.

6.1.4.3. Objetivos Estratégicos:

i. Diseñar e implementar estrategias y acciones con enfoques transversales de promoción de la cultura ciudadana, género, población vulnerada y territorial, que permitan la reducción de las problemáticas, factores de riesgo y delitos que afectan las condiciones de seguridad, convivencia y justicia en Bogotá.

ii. Implementar estrategias de seguridad, convivencia y justicia que permitan cumplir las metas de seguridad establecidas en el Plan Distrital de Desarrollo y enfrentar a la criminalidad y al crimen organizado en las condiciones que lo exija el escenario delictivo en el contexto de la pandemia del Covid-19.

iii. Prevenir, atender, proteger y sancionar las violencias contra las mujeres por razón de género y generar las condiciones necesarias para que mujeres y niñas vivan de manera autónoma, libre y segura.

iv. Desarrollar programas especiales de protección para que los niños, niñas y jóvenes no sean cooptados e instrumentalizados por estructuras criminales.

v. Implementar estrategias y acciones interinstitucionales orientadas a mejorar la confianza entre la ciudadanía y la institucionalidad a través del fortalecimiento de conductas de auto regulación, regulación mutua, diálogo y participación social y cultura ciudadana que transformen las conflictividades sociales y mejoren la seguridad

ciudadana.

vi. Fortalecer las estrategias de acceso a la justicia para la ciudadanía que requiere de respuestas frente a servicios de acceso a la justicia, en especial, la articulación de los diferentes operadores del nivel nacional y territorial. Así como la integración y articulación de operadores de justicia no formal y comunitaria.

vii. Implementar estrategias para fortalecer la convivencia ciudadana desde la aplicación del Código Nacional de Seguridad y Convivencia.

viii. Consolidar un sistema de seguridad de alcance distrital y regional que permita la reducción de los índices de criminalidad en la ciudad basado en el trabajo articulado con organismos de seguridad en temas operativos y de inteligencia, la integración tecnológica preventiva y de soporte a la mitigación de riesgos.

ix. Implementar una estrategia conjunta de Bogotá Región, que involucre espacios estratégicos de coordinación, protección a infraestructura estratégica y medio ambiente, articulación de sistemas de inteligencia, judicialización efectiva y reducción de la impunidad, fortalecimiento tecnológico e innovación, información para la toma de decisiones y atención a poblaciones priorizadas.

x. Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.

6.2 Análisis de Resultados

6.2.1. ¿Cómo procesó la información?

La información encontrada en el diagnóstico se consolidó y organizó en una matriz que contiene los siguientes datos:

- Tema
- Contenido
- Objetivo
- Clasificación
- Población objetivo
- Tipo
- Modalidad
- Intensidad horaria
- Priorización

6.2.2. Principales Resultados Obtenidos

A partir de la clasificación por ejes temáticos propuesta por el DAFP en su guía metodológica de capacitación, se presenta a continuación la agrupación de las actividades contenidas en la matriz:

CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	67
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	5
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	4
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	10
Total general	**86**

7. EJECUCIÓN

7.1 Presupuesto

El presupuesto definido para este PIC es de QUINIENTOS CUARENTA Y CINCO MILLONES OCHOCIENTOS OCHO MIL PESOS MCTE $545.808.000.

7.2 Programas de Aprendizaje Organizacional

7.2.1. Inducción - Reinducción

El proceso de Inducción se realiza a los nuevos servidores públicos que ingresen a la entidad, antes del inicio de sus funciones.

La inducción consta de 3 (tres) etapas:

7.2.1.1. Inducción institucional:

Consta de 10 horas de capacitación presencial, donde se abordan los siguientes temas:

- Bienvenida y apertura
- Programa de bienestar
- Socialización código de integridad
- Formación y capacitación
- Manejo de aplicativos de OFFICE 365
- Seguridad de la información
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST
- Código de Seguridad y Convivencia Ciudadana - CNSCC
- Manejo del aplicativo ORFEO

- Evaluación de Desempeño Laboral – EDL
- Evaluación y cierre de la jornada

Esta etapa se desarrolla de forma presencial y/o virtual, durante 2 días de trabajo.

7.2.1.2. Campus virtual:

Es la plataforma de aprendizaje virtual que comenzó su operación a mediados de enero de 2021, fue creada pensando en el fortalecimiento del programa de inducción con el fin de profundizar los conocimientos que requieren las personas que ingresan a la entidad. De igual forma, ha abierto el espacio a temas que anteriormente no se tenían en cuenta en las jornadas presenciales de inducción y que si tiene gran relevancia dentro del proceso formativo.

El campus cuenta con los siguientes 10 cursos que en su totalidad alcanzan 20 horas de formación.

1) Direccionamiento sectorial e institucional. (4 horas)
2) Me identifico como un Ser íntegro (2 horas)
3) Aplicación del derecho disciplinario (2 horas)
4) Atención al ciudadano (2 horas)
5) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (3 horas)
6) Evaluación de desempeño en periodo de prueba (2 horas)
7) Evaluación de servidores de carrera administrativa (2 horas)
8) Compensación (3 horas)
9) Evaluación de desempeño en provisionalidad* (2 horas)

*El curso de evaluación de desempeño en provisionalidad únicamente será estudiado por Servidores que ingresen bajo esta modalidad de vinculación.

Cada uno de los cursos está diseñado bajo modalidad de autoaprendizaje y el Servidor puede ingresar desde cualquier dispositivo móvil o computador las 24 horas del día, los 7 días de la semana con tal solo tener conexión a internet. Al finalizar el contenido y aprobar la evaluación de cada curso, la plataforma entrega el certificado de cursó y aprobó, los cuales son evidencia del proceso formativo del nuevo Servidor.

7.2.1.3. Entrenamiento en puesto de trabajo:

Para el desarrollo de esta etapa, en cada una de las Dependencias de la Entidad se ha designado un Tutor para que acompañe el proceso de entrenamiento en puesto de trabajo. El objetivo de esto es brindar la información de todo aquello que necesita conocer el nuevo Servidor dentro del que hacer de su puesto de trabajo y del Equipo de trabajo al cual ha llegado. La guía para hacer el entrenamiento en puesto de trabajo es el formato F-GH-253.

El entrenamiento en puesto de trabajo también se desarrolla para los casos de encargo, reubicación o traslado y/o comisión de servicios. Una vez se finalice el

formato debe ser entregado en la Dirección de Gestión Humana – Desarrollo y capacitación. El tiempo definido para realizar el total de los cursos del campus virtual y finalizar el entrenamiento en puesto de trabajo es de 15 días calendario.

Es responsabilidad de la entidad, vincular al programa de inducción a todos los servidores públicos en un término no mayor a un mes contado a partir de la posesión. Los servidores deberán cursar las 3 etapas de este programa de inducción para finalizar satisfactoriamente este proceso.

7.2.2. Plan de Acción

- Intervenciones Generales (ver anexo 1)
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ver anexo 2)
- Las actividades contempladas en el anexo 2, serán reportadas en su ejecución, satisfacción y cumplimiento, directamente por el Equipo de SST en sus indicadores de gestión.
- Oferta de capacitación DASCD (circular 003 de 2021 emitida por el DASCD) La participación en los programas de formación y capacitación presentados en esta oferta, estará sujeta a disponibilidad de cupos en las convocatorias y al interés particular de los Servidores y/o Contratistas.

Nota. Para el desarrollo del plan de acción se tendrán en cuenta los horarios de trabajo de quienes laboran en la Oficina C4- Línea 123, Dirección Cárcel Distrital – Cuerpo de Custodia y Vigilancia y Subsecretaría de Acceso a la Justicia – Centro Especial de Reclusión (CER).

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

8.1 Participación Comisión de Personal

En reunión con la Comisión de Personal se presentó de forma resumida los datos encontrados en el diagnóstico de necesidades de capacitación, del cual nace la matriz de actividades de capacitación que se presenta en los anexos 1 y 2, del presente documento.

8.2 Aprobación PIC

La aprobación y adopción del PIC se realiza mediante acto administrativo, previa presentación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la entidad.

8.3 Indicadores

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Eficiencia	Satisfacción	Medir el grado de satisfacción de los Servidores públicos frente a las actividades de capacitación	Cantidad de personas que evaluaron las actividades del módulo de Formación y Capacitación con nivel bueno y excelente. ---------- * 100 cantidad total de personas que fueron encuestadas
Eficacia	Cumplimiento	Medir el cumplimiento de las actividades del módulo de Formación y Capacitación	Total de las actividades ejecutadas ————————————*100 Total de actividades planeadas

8.4 Mecanismos de Socialización del PIC y el Plan de Acción

El PIC se dará a conocer a los Servidores públicos 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.

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

[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] 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.

9. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
No. VERSIÓN	**FECHA**	**DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO**
1	30/03/2021	Documento Original
2	22/10/21	• Actualización del presupuesto final de la vigencia. • Eliminación de las siguientes actividades del anexo 1: fotografía básica digital, generalidades sobre el empleo público, presupuesto público, SECOP II, SIPROJWEB, sistema de responsabilidad penal adolescente – SIRPA, manejo defensivo, mecánica automotriz, primeros auxilios, sistemas integrados de gestión y política de gestión documental. • Inclusión de las siguientes actividades en el anexo 1: proyectos misionales: seguridad y convivencia y acceso a la justicia, oferta académica externa y solicitudes internas de capacitación.
3	19/01/2022	• Actualizar información de composición de la planta, resultados diagnóstico de necesidades, presupuesto, anexos 1 y 2.

La información de elaboración, revisión y aprobación de este documento podrá ser consultada en el sistema "Portal MIPG" - https://portalmipg.scj.gov.co/

ANEXO 1. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN GENERALES

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
1	Sistemas de análisis de datos	* Oracle BI * ArcGIS * Power BI * Python * Análisis de datos en R	Aplicar y aprovechar totalmente los beneficios de las herramientas mencionadas en el procesamiento y análisis de datos.	Transformación digital	OAIEE	Curso	Presencial y/o Virtual	40	Media
2	Código penal	Actualizaciones Código Penal	Mejorar los documentos que se producen en torno a la definición de la política pública de seguridad, convivencia y justicia.	Creación de valor público	OAIEE	Curso	Presencial y/o Virtual	40	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
3	Proyectos misionales	* Seguridad * Convivencia * Justicia	Actualizar a los equipos de apoyo y demás dependencias acerca del desarrollo de los proyectos misionales de la entidad.	Creación de valor público	OAIEE JURÍDICA CASA LIBERTAD	Capacitación	Virtual	6	Alta
4	Código de seguridad y convivencia ciudadana	* Seguridad * Convivencia ciudadana	Fortalecer los conocimientos y competencias de servidores y contratistas de la SCJ en cuanto a la aplicación del CNSCC.	Creación de valor público	OAIEE	Capacitación	Presencial y/o Virtual	2	Alta
5	Planeación estratégica	* Elementos de planeación * Prevención de riesgos * Definición y seguimiento de proyectos * Innovación	Brindar herramientas que contribuyan a mejorar la planeación y estrategia de la entidad desde el nivel directivo	Gest. Del conocimiento y la	Nivel directivo y asesor	Curso	Presencial	24	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
6	Actualización cursos Campus virtual	Actualizar cursos del campus virtual: * Direccionamiento sectorial e institucional * SST * Aplicación del derecho disciplinario * Atención al ciudadano	Mantener actualizado el contenido de los cursos del campus virtual.	Transformación digital	Transversal	Curso	Virtual	NA	Alta
7	Comunicación digital	*Periodismo digital Redacción Analítica web Medios y redes sociales Normatividad *Marketing digital Creación de contenido Canales de comunicación Estrategias de divulgación Marca *Alfabetización de datos Leer e interpretar datos Analizar datos Comunicar datos	Brindar herramientas que fortalezcan las habilidades y competencias de las personas que intervienen en procesos de comunicación interna o externa a la entidad.	Transformación digital	OAC OAP DGH	Curso	Virtual	40	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
8	Contratación estatal	* Análisis jurisprudencial del contrato realidad. * Actualización jurisprudencial relacionado con el código general del proceso y código contencioso administrativo. * Controversias contractuales, nulidad y restablecimiento, reparación directa y ejecutivo. * Requisitos habilitantes cómo se establecen los requisitos ponderables cuando se considera mejora de la oferta. * Cuándo se considera que se induce a error por parte del proponente.	Actualizar a los servidores en temas de contratación estatal con el fin de tener mayor éxito procesal en lo litigios de la SCJ.	Creación de valor público	D. Jurídica D. Acceso a la justicia D. Operaciones D. Técnica	Capacitación	Virtual	24	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
9	Control del delito	Análisis criminal técnicas de recolección de información código de procedimiento penal diseño de sistemas de información estrategias y técnicas para el control del delito	Brindar mejor asistencia técnica a las autoridades locales en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de intervenciones en clave de control del delito.	Creación de valor público	D. Seguridad	Curso	Blended	40	Alta

10	Excel	• Selección de celdas y rangos, y combinaciones de teclado.• El pegado especial de celdas, opciones de menús inteligentes y listas personalizadas.• Formulación en Excel y las distintas maneras de referenciar celdas.• Principales funciones en Excel (SI, EXTRAE, ENCONTRAR, LARGO, BUSCARV, BUSCARH, INDICE, COINCIDIR, CONTAR.SI, CONTAR.SI.CONJUNTO, SUMAR.SI, SUMAR.SI.CONJUNTO, SI.CONJUNTO, INDIRECTO, SI.ERROR, ESERROR, ESNOD, y funciones de fecha y hora) y las distintas maneras de formular con ellas con las funciones Y, O y NO.• Técnicas básicas para Ordenar, Filtrar y Analizar listas con el uso de Tablas Dinámicas simples.• Estructuras de datos en Tablas Dinámicas, Filtros, agrupación de elementos, manejo de fechas, consolidación de datos a partir de diferentes rangos, ejecución de cálculos comparativos y elementos calculados.• Los mini-gráficos o gráficos en celdas y la manera de editarlos para facilitar su interpretación.• Excel básico para la creación y ejecución de macros	Generar una adecuada cultura de uso, adopción y apropiación de las herramientas de Excel.	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	OAPDRPADTIDRFD. TÉCNICAOAC	Curso	Virtual	20	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
11	Formación auditor interno	CONOCER, COMPRENDER E INTERPRETAR LA ESTRUCTURA Y REQUISITOS DE LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES: ISO 9001: 2015 ISO 14001:2015 ISO 45001:2018 ISO 19011:2018 Actualización de la norma internacional de auditoría.	Generar un aumento frente a la calidad del trabajo y lograr una mejora continua de la gestión institucional, contando con un personal más preparado y adaptado a las funciones y responsabilidades, al entorno y los avances institucionales.	Creación de valor público	Transversal	Curso	Blended	80	Alta
12	Formación de formadores	Creación de cursos de capacitación Estrategias pedagógicas Diseño de material pedagógico Expresión oral Storytelling	Cualificación pedagógica del personal que imparte capacitación al interior de la Entidad	Gest. Del conocimiento y la innovación	Técnicos (tutores área de capacitación) Facilitadores de la Guardia y Administrativos CDVAM	Curso	Blended	40	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
13	Formación de líderes - Nivel directivo	* Liderazgo * Productividad * Orientación al servicio * Planeación * Gestión de equipos remotos	Brindar nuevas herramientas en liderazgo de equipos a partir de las nuevas exigencias del entorno laboral.	Creación de valor público	Directivos Asesores	Curso	Presencial y/o Virtual	24	Alta
14	Herramientas ofimáticas	* Word * Power Point * Diseño y elaboración de presentaciones	Fortalecer las habilidades en el manejo de las principales herramientas ofimáticas.	Transformación digital	Transversal	Curso	Virtual	24	Alta
15	Liderazgo - Nivel intermedio	* Inteligencia relacional * Trabajo en equipo * Liderazgo * Productividad	Fortalecer las habilidades de liderazgo para el equipo de staff de la sala unificada de recepción.	Creación de valor público	C4 CDVAM CASAS DE JUSTICIA	Curso	Blended	20	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
16	Manejo del estrés	* Gestión y manejo de las emociones * Técnicas de respiración * Estrategias de pensamiento * Transformación de creencias	Reducir los niveles de estrés que impactan en el riesgo psicosocial de las personas de múltiples dependencias.	Creación de valor público	C4 CDVAM CASAS DE JUSTICIA	Curso	Virtual	16	Alta
17	Prevención del delito y cultura ciudadana	Estrategias de prevención en seguridad cultura ciudadana	Fortalecer los conocimientos y competencias de las personas que desarrollan acciones en el campo de acción de la prevención.	Creación de valor público	D. de Prevención	Capacitación	Blended	24	Alta
18	Redacción de textos jurídicos	* Actos administrativos * Derechos de petición * Respuesta a demandas * Requerimientos de organismos de control	Generar textos jurídicos claros, consistentes y precisos.	Creación de valor público	D. Jurídica D. de Gestión Humana	Curso	Virtual	24	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
19	Resolución de conflictos	* Comunicación asertiva* Métodos alternativos para la solución de conflictos* Habilidades blandas* Manejo de las emociones	Mejorar la actitud para la atención de los ciudadanos y el trabajo en equipo entre los integrantes de la dirección.	Creación de valor público	D. de Acceso a la justiciaSub. Gest. Inst. - Atención al ciudadano	Curso	Virtual	16	Alta
20	Rutas para la atención de conflictos	* Violencia contra la mujer * Conflictos en el ámbito de la familia * Conflictos entre vecinos (código de policía) * Conflictos por situaciones de arriendo * Delitos contra el patrimonio * Delitos contra la integridad personal	Mejorar la calidad de las orientaciones Mayor precisión en las remisiones Disminuir los tiempos de respuesta	Creación de valor público	D. de Acceso a la justicia	Curso	Virtual	24	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
21	Técnicas de redacción	* Comprensión de lectura * Elaboración de documentos como: * Memorando * Oficios * Correos electrónicos * Whatsapp * Derechos de petición * Quejas y reclamos * Presentaciones efectivas	Desarrollar habilidades de redacción para generar documentos que le permitan al destinatario recibir respuestas claras y correctas.	Creación de valor público	Transversal	Curso	Virtual	24	Alta
22	Técnicas de trabajo en equipo	* Reconocimiento de los miembros del equipo con un fin común * Generación de ideas * Creación de consenso * Solución de problemas * Manejo de la información y aprendizaje	Crear un ambiente de trabajo óptimo que permita que los miembros del equipo se reconozcan y validen entre sí.	Creación de valor público	D. de Gestión Humana D. de Tecnología	Curso	Virtual	12	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
23	Inducción institucional	* Capacitación * Bienestar: Plan anual de actividades, código de integridad, incentivos. * SST * Evaluación de periodo de prueba y desempeño * Conflicto de interés * ORFEO * Office 365 * Seguridad de la información * CNSCC * Cursos campus virtual	Contextualizar a los servidores que ingresan a la entidad con los principales temas de interés administrativo y apertura al entrenamiento en puesto de trabajo.	Creación de valor público	Transversal	Capacitación	Virtual	30	Alta
24	Reinducción institucional	* Manual de funciones * Cuidado de bienes asignados * Acoso en el trabajo, maltrato e irrespeto	Mantener actualizados a los servidores en temas disciplinarios como mecanismo de prevención y de intervención.	Creación de valor público	Transversal	Capacitación	Presencial y/o Virtual	6	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
25	Derecho policivo	* Procedimiento * Instancia	Fortalecer los conocimientos y competencias de las personas que expiden documentos de tipo jurídico.	Creación de valor público	D. Jurídica	Diplomado	Presencial	80	Media
26	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - CPACA	* Ley 1437 de 2011 * Reforma introducida por la Ley 2080 de 2021	Fortalecer los conocimientos y competencias de las personas que están involucradas en los procesos y procedimientos jurídicos.	Creación de valor público	Transversal	Curso	Presencial	40	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
27	Derecho probatorio	*Técnicas de valoración de las pruebas * Últimas reformas normativas o pronunciamientos jurisprudenciales	Fortalecer los conocimientos y competencias de las personas que están involucradas en los procesos y procedimientos jurídicos.	Creación de valor público	Transversal	Curso	Presencial	24	Media
28	Documentos electrónicos de archivo	* Definición, características y Normatividad de la Gestión del Documento Electrónico de Archivo.* Producción de Documentos y Expedientes Electrónicos* Esquema y gestión de Metadatos	Identificar los principios de la gestión electrónica de documentos para la implantación de una solución SGDEA y a su vez identificar los procesos técnicos asociados a los metadatos para su implementación en un SGDEA.	Transformación digital	D. Recursos físicos - Equipo gestión documental	Capacitación	Presencial y/o Virtual	24	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
29	Seguridad digital	* Conceptos, usos, formatos y tipos de Firma Digital. * Dispositivos de Firma Digital, Sistemas de Certificación. * La firma digital como medio de prueba de juicio * Infracciones y Sanciones	Identificar el funcionamiento, características, usos, tipos y procedimientos de la firma digital.	Transformación digital	D. Recursos físicos - Equipo gestión documental	Capacitación	Presencial y/o Virtual	4	Alta
30	IPv6 avanzado	* Introducción * Direccionamiento * Descubrimiento y autoconfiguración * DNS en IPV6 * Ruteo en IPV6	Actualizar a los servidores de la dirección de tecnología para adoptar e implementar correctamente el protocolo IPv6 creado por MinTic.	Transformación digital	D. Tecnología	Curso	Virtual	60	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
31	Control financiero de proyectos (contratos)	* Finanzas para no financieros * Tipos control Financiero * Reelaborar previsiones * Realizar análisis financieros * Colaborar en planificaciones, presupuestos y previsiones * Detectar errores y áreas de mejora * Optimizar recursos	Mejorar los controles financieros de los contratos.	Creación de valor público	D. Bienes Dependencias que adelantan procesos contractuales	Curso	Presencial y/o Virtual	24	Alta
32	Reclamación de seguros	* Plan de Seguros * Procedimiento de Reclamación de Seguros * Instructivo * Documentos Soporte Requeridos de acuerdo al Tipo de Reclamación I-FC-1	Llevar a cabo una adecuada afectación de las pólizas, mejorar el conocimiento de los requisitos para el trámite de reclamación de siniestros y entender la responsabilidad de cada uno de los usuarios y destinatarios de los bienes	Creación de valor público	Transversal	Capacitación	Presencial y/o Virtual	2	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
33	PIGA	* Plan Institucional de Gestión Ambiental * Plan de gestión Integral de residuos sólidos * Normatividad Ambiental * Gestión de los residuos industriales	Mejorar la calidad del seguimiento ambiental a realizar en los contratos de mantenimiento durante su ejecución	Creación de valor público	D. Bienes	Capacitación	Presencial y/o Virtual	3	Alta
34	Herramientas tecnológicas internas	* Office 365 * SISCO * ORFEO	Reforzar las habilidades de los usuarios en el manejo de las herramientas tecnológicas internas de la entidad.	Transformación digital	Transversal	Capacitación	Virtual	2	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
35	Presupuesto público	* Aspectos generales de presupuesto * Metodología para la elaboración del presupuesto * Socialización, criterios, requisitos * Variables micro y macroeconómicas utilizadas. * Etapas del proceso presupuestal. * Ejecución y control presupuestal: * Técnicas tradicionales de control presupuestal. * Los presupuestos y la contabilidad por centros de responsabilidad. * Lectura, interpretación y análisis de la ejecución presupuestal.	Mejorar los conocimientos de los servidores y contratistas de la Sub. de acceso a la justicia.	Creación de valor público	Sub. De Acceso a la Justicia	Capacitación	Presencial y/o Virtual	4	Media
36	SECOP II	Todas las herramientas del aplicativo Capacitación como supervisor y como proveedor	Mejorar las habilidades de los servidores y contratistas que interactúan con el aplicativo.	Transformación digital	Sub. De Acceso a la Justicia. D. Jurídica D. Operaciones CNSCC	Capacitación	Virtual	2	Media

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
37	Planes e informes de planeación	* Informes y Auditoria * Entes de Control * Control Interno y Planeación * Plataforma MIPG * Gestión de calidad * POA * PAAC	Fortalecer los reportes, indicadores, informes y demás respuestas a requerimientos.	Creación de valor público	D. Jurídica Sub. De Acceso a la Justicia	Capacitación	Presencial y/o Virtual	4	Alta
38	Inducción administrativos	a) Condiciones de trabajo.b) Código de integridad (ética) .c) Objetivo, metas, políticas, y procedimientos de la Entidad y centro carcelario.d) Derechos y deberes de los servidores públicos.e) Sistema de justicia penal.f) Recorrido por el centro.g) Objetivos y metas del centro carcelario.h) Organización del centro carcelario.i) Procesos y procedimientosj) Políticas del personal.k) Perspectiva del programa.l) Conciencia del abuso sexual y conducta inadecuada.	Profesionalización de las personas que hacen parte del equipo de los centros de reclusión.Cumplir con los estándares de inducción - reinducción - proceso de acreditación	Creación de valor público	Cárcel DistritalCER	Capacitación	Presencial	23	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
39	Inducción Cuerpo de Custodia y Vigilancia	(a) Políticas y procedimientos de seguridad b) Prevención de Conducta suicida. c) Uso de la fuerza. d) Redacción de informes. e) Derechos responsabilidades-Reglas y reglamentos para Personas Privadas de Libertad. f) Control de llaves. g) Salud y Seguridad en el trabajo SST Planes de emergencia. h) Diversidad cultural i) Habilidades de comunicaciones y relaciones interpersonales j) Resucitación cardiopulmonar y primeros auxilios k) Prevención de agresión sexual Conducta sexual.	Profesionalización de las personas que integran el cuerpo de custodia y vigilancia de los centros de reclusión. Cumplir con los estándares de inducción - reinducción - proceso de acreditación	Creación de valor público	Cárcel Distrital CER	Capacitación	Presencial	28	Alta

40	Reinducción administrativos	a. Reglamentos y procedimientos de seguridad. b. Supervisión de los internos. c. Señales de riesgo de presentar comportamientos suicidas. d. Prevención de comportamientos suicidas. e. Tácticas y reglamentos sobre el uso de la fuerza. f. Redacción de reportes. g. Reglas y reglamentos de los internos. h. Control de llaves. i. Derechos y responsabilidades de los internos. j. Procedimientos de seguridad/protección. k. Todos los planes y procedimientos de emergencia. l. Relaciones interpersonales. m. Estilos de vida sociales y culturales de la población de internos. n. Diversidad cultural. o. Resucitación cardiopulmonar (RCP)/ primeros auxilios p. Técnicas de asesoramiento. q. Conciencia de acoso y conducta sexuales inadecuada. r. Objetivo, metas, políticas y procedimientos para el centro y la agencia matriz. s. Reglamentos sobre seguridad y contrabando.	Mantener actualizados los conocimientos en los temas inherentes al ejercicio de las funciones y obligaciones de las personas que integran el equipo de trabajo de los centros de reclusión.	Creación de valor público	Cárcel Distrital CER URI Puente Aranda	Capacitación	Presencial	60	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
		t. Conducta adecuada con los internos. u. Responsabilidades y derechos de los empleados. v. Medidas preventivas de protección universales. w. Exposición a riegos ocupacional. x. Equipo de protección personal. y. Eliminación de desecho bio peligroso. z. Perspectiva general del campo penitenciario.							

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
41	Reinducción Cuerpo de Custodia y Vigilancia	a. Procedimientos de negociaciones y seguridad b. Prevención de suicidios c. Uso de la fuerza d. Control de llaves e. Procedimientos de seguridad f. Planes y procedimientos de emergencia g. Resucitación cardiopulmonar (RCP)/ primeros auxilios h. Relaciones inapropiadas entre el personal incluyendo comportamiento sexual inadecuado o prohibido i. Conducta adecuada con los internos j. Medidas preventivas de protección universales k. Exposición a riesgo ocupacional	Mantener actualizados los conocimientos en los temas inherentes al ejercicio de las funciones del cuerpo de custodia y vigilancia de los centros de reclusión.	Creación de valor público	Cárcel Distrital CER	Capacitación	Presencial	70	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
42	Guía canino	* Formación * Actualización	Brindar formación y/o actualización a las personas de los cuerpos de custodia y vigilancia que tienen a cargo el manejo canino.	Creación de valor público	Cárcel Distrital CER	Capacitación	Presencial	160	Alta
43	Reseña y Dactiloscopia	* Reseña * Dactiloscopia	Brindar formación y/o actualización a las personas de los cuerpos de custodia y vigilancia.	Creación de valor público	Cárcel Distrital CER	Capacitación	Presencial	160	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
44	Transporte y traslado de internos	* Transporte de internos * Desplazamiento con los internos	Brindar formación y/o actualización a las personas de los cuerpos de custodia y vigilancia.	Creación de valor público	Cárcel DistritalCER	Capacitación	Presencial	160	Alta
45	Uso de armas	* Armas de fuego * Armas menos letales * Polígono	Brindar formación y/o actualización a las personas de los cuerpos de custodia y vigilancia que tienen manejo de armas.	Creación de valor público	Cárcel Distrital CER	Capacitación	Presencial	160	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
46	Sentencia T-259	* Requisa en establecimiento carcelario * Dignidad humana	Dar cumplimiento a las disposiciones contempladas en la sentencia T-259 de 2020	Creación de valor público	Cárcel Distrital	Capacitación	Presencial	3	Alta
47	Construyendo mejores equipos de trabajo	* Inteligencia relacional *Comunicación asertiva * Orientación a resultados * Articulación de equipos de trabajo diversos	Apoyar a los equipos de trabajo ofreciendo herramientas que les permita mejorar su interacción.	Probidad y ética de lo publico	Transversal	Taller	Presencial	8	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
48	Sustancias psicoactivas	* Tipos de sustancias * Efectos * Cuidado del consumidor: entorno y protección	Mejorar el conocimiento de los profesionales sobre cómo afrontar situaciones con personas bajo los efectos de SPA	Creación de valor público	Casa libertad	Capacitación	Presencial y/o Virtual	4	Media
49	Enfoque diferencial	* Política pública de mujer y género * Comunicación no sexista * Igualdad de género * Manejo de población migrante * Nuevas masculinidades * Diversidad	Mejorar el conocimiento de los profesionales para generar una atención al ciudadano más completa y acertada	Creación de valor público	D. Prevención D. Acceso a la justicia CNSCC	Diplomado	Presencial y/o Virtual	100	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
50	Lengua de señas	* Elementos de comunicación básica con la población sorda	Desarrollar habilidades de lenguaje de inclusión, para dirigirse a la ciudadanía que lo requiera.	Creación de valor público	CNSCC	Taller	Presencial	4	Alta
51	Atención al ciudadano	* Protocolo de atención al ciudadano * Estrategias de servicio y comunicación	Brindar herramientas que contribuyan a mejorar la atención y servicio al ciudadano.	Creación de valor público	CNSCC Servidores y contratistas con rol de atención y servicio al ciudadano.	Capacitación	Presencial y/o Virtual	4	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
52	Ambientes laborales inclusivos	* Socialización del marco normativo de la PP. LGBTI en relación con el eje estratégico ambientes laborales. Inclusivos. * Sensibilizar a las y los servidores públicos sobre los roles y estereotipos de identidad de género y orientaciones sexuales diversas. * Brindar herramientas tanto jurídicas como pedagógicas para fomentar ambientes laborales inclusivos	Avanzar en la implementación del enfoque diferencial por orientaciones sexuales e identidades de género diversas y así responder a los compromisos que la secretaria tiene con la Política Publica LGBTI de Bogotá.	Probidad y ética de lo publico	D. Jurídica D. Gestión humana	Capacitación	Presencial y/o Virtual	4	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
53	Normatividad y procedimientos de acceso a la justicia	* Traslado por Protección * Normatividad en atención de ciudadanos * Ley 1996 de 2019 * Prevención de violencias y manejo de conflictos * Instrumentación de decisiones * Orientación al usurario y el ciudadano * Gestión de procedimientos * Cambio e innovación * Manejo confidencial de información * Comunicación	Fortalecer los conocimientos del personal y la forma de aplicarlos en su entorno laboral, en el marco de la mejora continua en la prestación del servicio a la ciudadanía y del cumplimiento de los propósitos institucionales.	Creación de valor público	D. Acceso a la Justicia	Diplomado	Presencial	80	Alta
54	Directiva 005 de 2021	* Socializar la directiva 005 del 2021.* Brindar herramientas de como implementar la directiva 005 del 2021	Capacitar a las dependencias donde se maneja la principal vinculación de personas de planta y contratistas, en la aplicación de esta directiva.	Probidad y ética de lo publico	D. JurídicaD. Gestión humana	Capacitación	Virtual	2	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
55	Inducción Gestores de Convivencia	* Generalidades SCJ * Rol de los gestores en la convivencia del D.C. * Cursos campus virtual	Mejorar los conocimientos y competencias de los gestores de convivencia en cuanto a la misionalidad de la SCJ y su rol.	Creación de valor público	Gestores de convivencia	Capacitación	Presencial y/o Virtual	30	Alta
56	Zonas y protección ambiental en Bogotá	* Legislación y lógica ambiental * Senderos * Agua * Cambio Climático * Fauna * Flora * Reserva Forestal Protectora Bosque Oriental de Bogotá	Promover estrategias para uso y conservación desde acciones cotidianas y el reconocimiento de las comunidades humanas y las interacciones que tienen con el medio ambiente.	Creación de valor público	Gestores de convivencia	Capacitación	Presencial	4	Media

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
57	Innovación organizacional a partir de metodologías ágiles	* Innovación y metodologías agiles en el contexto organizacional * Desing thinking * Transformación digital * SCRUM	Fomentar el uso y adopción de nuevas tendencias, técnicas y metodologías ágiles y de innovación en el contexto organizacional.	Gest. Del conocimiento y la innovación	Transversal	Diplomado	Blended	80	Alta
58	Integridad	* Política de Integridad del Distrito * Valores del Código de Integridad * Índice de Transparencia por Bogotá * Conflicto de Interés	Fortalecer el proceso de apropiación y aplicación en el rol del servicio público lo concerniente a la política de integridad del distrito	Probidad y ética de lo publico	Transversal	Capacitación	Blended	12	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
59	Cursos campus virtual	* 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 * Evaluación de servidores de carrera administrativa * Compensación * Evaluación de desempeño en provisionalidad	Mantener abierta la oferta de capacitación del campus virtual de la entidad para servidores y contratistas.	Gest. Del conocimiento y la innovación	Transversal	Curso	Virtual	20	Media

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
60	Oferta académica externa	Cursos ofrecidos por el DASCD, SOY 10, entre otras.	Aprovechar la oferta académica externa que ofrecen otras entidades distritales y/o nacionales para contribuir con la formación de servidores y contratistas.	Gest. Del conocimiento y la innovación	Transversal	Curso	Virtual	NA	Baja
61	Negociación colectiva	• Normatividad • Mecanismos de negociación	Dar cumplimiento a la norma que indica la capacitación anual en esta temática.	Creación de valor público	Organizaciones sindicales	Capacitación	Presencial y/o virtual	8	Alta

ANEXO 2. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
1	Inducción - Reinducción al SGSST	1. Definición del SGSST 2. Responsabilidades 3. Divulgación de la política del SGSST 4. Divulgación del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial 5. Identificación de riesgos y peligros 6. Planes de Emergencia 7. Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo. 8. Comité de convivencia 9. Accidente de trabajo 10. Enfermedad laboral 11. Incapacidades y/o licencias médicas 12. Prevención COVID-19 13. Marco Legal SST 14. Acciones preventivas y correctivas	Brindar conocimiento básico necesario referente al SGSST, por medio del cual se garantizará las condiciones de trabajo seguro y saludable en el desarrollo de las diferentes actividades en los centros de trabajo de la Entidad.	Creación de valor público	Transversal	Capacitación	Virtual	2	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
2	Fortalecimiento Competencias COPASST	1. Definiciones, marco legal y responsabilidades del COPASST (Resolución 2013 del 1986). 2. Investigaciones de Accidente de trabajo (COPASST). 3. Curso de 50 horas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Opcional por cambios en integrantes o vencimiento curso) 4. Inspecciones Planeadas Seguridad y Salud en el Trabajo) (COPASST) 5. Acciones preventivas y correctivas	Fortalecer al COPASST para el buen desempeño de su misión en la vigilancia, normas y reglamentos del Objetivo principal del SGSST	Creación de valor público	COPASST	Capacitación	Virtual	1	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
3	Fortalecimiento Competencias Comité de Convivencia Laboral.	1. Funciones y Responsabilidades Comité Convivencia- (Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012). 2. Acoso Laboral y Sexual. 3. Ética y confidencialidad de la información 4. Liderazgo en el 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	Creación de valor público	Comité de Convivencia	Capacitación	Virtual	1	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
4	Salud auditiva	1. Cuidados y medidas preventivas para la conservación de la salud auditiva. 2. Uso adecuado, limpieza y desinfección de la diadema. 3. Uso adecuado de auriculares para personal en general	En el marco de la promoción de la salud auditiva, se busca sensibilizar a toda la población sobre las buenas prácticas como medidas protectoras frente a los riesgos laborales a los que se puedan estar expuestos; así como las actividades extralaborales que indican la predisposición del daño auditivo.	Creación de valor público	Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo	Capacitación	Virtual	1	Media

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
5	Promoción y Prevención Riesgo Cardiovascular	1. Fortalecimiento muscular y cardiovascular 2. Acondicionamiento físico 3. Estilos de vida saludable, mental con enfoque psicosocial, biomecánico y cardiovascular	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, asociados con el sedentarismo, hábitos alimenticios entre otras causas predisponentes.	Creación de valor público	Transversal	Taller teórico -Practico y Capacitación	Virtual y Presencial	1	Alta
6	Higiene Postural	1. Ergonomía e higiene postural	Sensibilizar a la población referente a la necesidad de las practicas preventivas que favorecen el cuidado de la salud física.	Creación de valor público	Transversal	Capacitación	Virtual	1	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
7	Pausas Activas	1. Definiciones, instrucciones e importancia.	Fortalecer la práctica de pausas activas y empoderar a lideres en cada centro de trabajo que nos facilite la promoción de estas para la prevención de las alteraciones a causa de la fatiga física y mental.	Creación de valor público	Transversal	Capacitación	Virtual y Presencial	1	Media
8	Buenas prácticas deportivas	1. Juego limpio, calentamiento, estiramiento preventivo y cuidado personal.	Desarrollar las buenas prácticas deportivas para torneos institucionales internos y externos.	Creación de valor público	Otros	Capacitación	Virtual	1	Media

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
9	Riesgo biológico y uso adecuado de los elementos de protección personal.	1. Definiciones, uso adecuado de EPP, limpieza y desinfección, medidas de autocuidado, protocolo de bioseguridad para la (prevención SARS COV2). 2. Aclaración de dudas SARS COV2 del Médico experto. 3. Promoción y Prevención en actividades desarrolladas con caninos para Cárcel Distrital. 4. Vacunación	Capacitar a la población sobre riesgo biológico, medidas de autocuidado, uso adecuado de EPP, promoción y prevención del riesgo biológico, con el fin de fortalecer el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad establecidos en la entidad y la normatividad legal vigente.	Creación de valor público	Transversal	Capacitación	Virtual	1	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
10	Seguridad vial	1. Funciones y responsabilidades del Comité. 2. Normatividad Seguridad Vial y Código Nacional de Tránsito. 3. Conducción preventiva. 4. Que hacer en caso de un accidente vial.	Capacitar sobre el Plan Estratégico de Seguridad Vial de la entidad.	Creación de valor público	Comité de Seguridad Vial y personal de Conductores	Capacitación	Virtual	1	Media
11	Riesgo público	Definiciones, factores, normatividad, mecanismos de prevención y medidas de seguridad.	Capacitar a la población en la prevención de riesgo público asociado a las actividades que desarrollen dentro de la misionalidad de la entidad.	Creación de valor público	Casas de Justicia CTP Cárcel Distrital Gestores Convivencia	Capacitación	Virtual	1	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
12	Brigada de emergencia	1. Planes de emergencia 2. Primeros auxilios y RCP 3. Evacuación, búsqueda y rescate. 4. Control de incendios. 5. Trabajo en equipo	Capacitar a la brigada en atención y respuesta ante emergencias.	Creación de valor público	Brigada de Emergencia	Capacitación	Virtual y Presencial	2	Alta
13	Capacitación al personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia de la Cárcel Distrital en emergencias por estándares ACA.	1. Planes de emergencia 2. Primeros auxilios y RCP 3. Evacuación, búsqueda y rescate. 4. Control de incendios.	Capacitar al personal Cuerpo de Custodia y Vigilancia de la Cárcel Distrital en atención de emergencias.	Creación de valor público	Cuerpo de Custodia y Vigilancia de la Cárcel Distrital	Capacitación	Virtual	2	Alta
14	Planes de emergencias de los centros de trabajo y atención respuesta de emergencia.	1.Procedimientos operativos normalizados 2. Conozca la brigada de emergencia 3. Primeros auxilios. 4. Acciones frente a riesgo específicos (locativo, químico)	Divulgar planes de emergencia y capacitación de atención y respuesta ante emergencias.	Creación de valor público	Transversal	Capacitación	Virtual	2	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
15	Prevención del Acoso Laboral y Sexual	1. Definición, modalidades del acoso, ruta de atención y marco legal. 3. Ruta de atención para las denuncias de acoso laboral. 2. Interacción social positiva y la no tolerancia de conductas constitutivas de acoso laboral.	Promover la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral y sexual, con el fin de garantizar condiciones de trabajo dignas y seguras en los diferentes centros de trabajo.	Creación de valor público	Transversal	Capacitación	Virtual y Presencial	1	Alta
16	Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo	1. Definiciones de salud mental y sus características. 2. Causas, síntomas y consecuencias de los trastornos mentales 3. Técnicas de autorregulación emocional	Capacitar en habilidades para promover el bienestar mental, control y manejo de emociones, con el fin de prevenir los trastornos mentales.	Creación de valor público	Transversal	Capacitación	Virtual y Presencial	1	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
17	Gestión del trabajo por turnos	1. Demandas de la jornada de trabajo por turnos y los efectos en la salud mental. 2. Influencia del trabajo por turnos sobre el entorno extralaboral. 3. Red apoyo y estrategias de intervención.	Sensibilizar sobre los efectos en la salud mental de los trabajadores que laboran por turnos y las estrategias de afrontamiento para contribuir en el bienestar integral.	Creación de valor público	Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo, Cárcel Distrital y Centro Especial de Reclusión	Capacitación	Virtual	1	Media
18	Técnicas para identificar, discriminar, resolver problemas y conflictos.	1. Técnicas de resolución de conflictos 2. Trabajo en equipo 3. Comunicación asertiva 4. Estilos de liderazgo	Desarrollar y fortalecer habilidades para la resolución de conflictos, planificación y comunicación asertiva, que permita contribuir a sana convivencia laboral entre los diferentes equipos de trabajo.	Creación de valor público	Transversal	Capacitación	Virtual y Presencial	1	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
19	Entrenamiento en técnicas de relajación, control emocional, manejo de estrés y ansiedad.	1. Mindfulness. 2. Técnicas de relajación para gestionar emociones 3. Sensibilización manejo de estrés y ansiedad 4. Estilos de vida saludable	Entrenar en la aplicación de técnicas de control emocional, relajación corporal y mental con el fin de mitigar las respuestas asociadas al estrés y la ansiedad.	Creación de valor público	Transversal	Taller teórico -Practico	Virtual y Presencial	1	Alta
20	Gestión del tiempo en el equilibrio vida laboral y personal.	1. Técnicas de gestión del tiempo 2. Equilibrio vida laboral y personal 3. Manejo del tiempo en el trabajo en casa, teletrabajo y trabajo presencial.	Sensibilizar en el manejo adecuado del tiempo teniendo en cuenta las demandas labores, individuales y familiares con el fin de autogestionar y delimitar las actividades en trabajo en casa, teletrabajo y trabajo presencial.	Creación de valor público	Transversal	Capacitación	Virtual	1	Alta

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
21	Oferta académica POSITIVA EDUCA	Temas ofertados POSITIVA EDUCA	Promover la participación de la oferta académica POSITIVA EDUCA.	Creación de valor público	Transversal	Capacitación	Virtual	1	Media
22	Acompañamiento en situaciones de crisis	* Apoyo y manejo psicológico y emocional * Situaciones de crisis ¿qué hacer? ¿Cómo acompañarlas? * Herramientas de autocuidado	Brindar herramientas prácticas para el manejo de situaciones de crisis y espacios de descarga y apoyo psicoemocional.	Creación de valor público	Gestores de convivencia	Capacitación	Presencial y/o Virtual	10	Media

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
23	Primer respondiente	* Desempeño básico * Incendios * RCP * Quemaduras * Golpes, heridas y fracturas * Desmayos * Terremotos	Fortalecer las herramientas de promoción y prevención de emergencias y desastres.	Creación de valor público	Gestores de convivencia	Capacitación	Virtual	2	Alta
24	Manejo y atención de incendios	Protocolo de atención de emergencias contra incendios.	Tener capacidades y conocimientos para el manejo, atención y activación de emergencias durante un incendio.	Creación de valor público	Gestores de convivencia	Capacitación	Presencial	4	Media

N°	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	TIPO	MODALIDAD	INT. HORARIA	PRIORIZACIÓN
25	Manejo y atención de emergencias en eventos masivos	Protocolo de atención de emergencias en eventos masivos.	Tener capacidades y conocimientos para el manejo, atención de eventos masivos.	Creación de valor público	Gestores de convivencia	Capacitación	Presencial	4	Alta