



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

Resolución N°

000077

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2019”

EL SUBSECRETARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, por lo que se hace necesario contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.



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

Resolución N°

000077

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2019”

Que conforme a lo previsto en el artículo 3 del Decreto 1567 de 1998 y el literal h) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal de esta Secretaría, en sesión del 28 de febrero de 2019, trató el tema del plan anual de capacitación, luego de lo cual se efectuaron los ajustes correspondientes, quedando definido el Plan Institucional de Capacitación para la respectiva adopción.

Que para la planeación, desarrollo y ejecución del plan anual de formación y capacitación para la presente vigencia fue asignada una partida presupuestal de quinientos quince millones de pesos (\$515.000.000) Mcte correspondiente al rubro No. 31202090100000001-12 por concepto de “Capacitación interna”, del presupuesto asignado para la actual vigencia fiscal.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1-: Adoptar mediante el presente acto administrativo el Plan Institucional de Capacitación – PIC de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia 2019, el cual está contenido en el documento anexo así denominado el que hace parte integral de la presente Resolución y determina su implementación y ejecución.

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

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

PÚBLIQUENSE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C. a los

26 MAR. 2019

GIAN CARLO SUESCÚN SANABRIA

Subsecretario de Gestión Institucional

SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Proyectó: Natalia S. De La Rosa Ataró - Dirección de Gestión Humana

Revisó: Paola Andrea Morales Molano - Dirección de Gestión Humana

Jairo Duitama Reyes - Dirección de Gestión Humana

Aprobó: Hugo León Duarte - Director de Gestión Humana

Av. Calle 26 # 57- 83

Torre 7


Pisos: 6,13, 14, 16

Código Postal: 111321

www.scj.gov.co

Página 2 de 2

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 1 de 50

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
PIC**

SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Bogotá D.C., 2019



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 2 de 50

TABLA DE CONTENIDO

1. Justificación
2. Objetivos
 - 2.1. Objetivo Estratégico
 - 2.2. Objetivos de Gestión
3. Marco Legal
 - 3.1. Principios Rectores
 - 3.2. Normatividad Aplicable
4. Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos
 - 4.1. Marco Conceptual
 - 4.2. Enfoque Pedagógico
 - 4.3. Glosario
5. Metodología
 - 5.1. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional
 - 5.1.1. Caracterización de la Población
 - 5.1.2. Metodología
 - 5.1.3. Instrumento de Recolección de datos
 - 5.1.4. Técnicas y Herramientas Usadas
 - 5.1.5. Insumos Utilizados
 - 5.2. Análisis de Resultados
 - 5.2.1. ¿Cómo procesó la Información?
 - 5.2.2. Principales Resultados Obtenidos
 - 5.3. Necesidades Identificadas
 - 5.3.1. Necesidades
6. Ejecución
 - 6.1. Presupuesto
 - 6.2. Programas de Aprendizaje Organizacional
 - 6.2.1. Inducción - Reinducción

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 3 de 50

6.2.2. Entrenamiento


6.2.3. Plan de Acción

7. Seguimiento y Evaluación

7.1. Participación de la Comisión de Personal

7.2. Indicadores


7.3. Mecanismos de Socialización del PIC y del Plan de Acción

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia</small>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
			Versión:	1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 4 de 50

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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia:	24/09/2019
				Página 5 de 50


2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Estratégico

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

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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia:	24/09/2019
				Página 6 de 50

3 MARCO LEGAL

3.1 Principios Rectores

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

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


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

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

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

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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia</small>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia:	Página 7 de 50
			24/09/2019	

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 Normatividad Aplicable


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".(...)

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>

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
			Versión:	1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 8 de 50

Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998".(...)

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>

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 Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado".

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

Ley 489 de 1998 "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones".(...)


b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

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

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".

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 9 de 50

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>

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 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> (...)

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>

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivialidad y Justicia</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 10 de 50

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

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

http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509

Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado”.


<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742>

4 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

4.1 Marco Conceptual

Esta sección se organiza a partir de cinco preguntas fundamentales:

1. Los propósitos: para qué capacitar

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia:	Página 11 de 50
			24/09/2019	

2. Los sujetos de aprendizaje: a quiénes capacitamos y en qué contexto (dónde)

3. El contenido de la acción: en qué capacitamos

4. Los medios y metodologías: cómo capacitamos,

5. Las maneras de valorar la efectividad: cómo evaluar nuestra capacitación

I. ¿Para qué? Nuestros propósitos

La capacitación y la formación (C y F) son, en esencia, procesos educativos. La C y F constituyen acciones educativas intencionales en entornos organizacionales cuyos actores principales –receptores participantes y activos- son servidores(as) públicos(as). El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es, por tanto, un instrumento de gestión educativa que apunta a un conjunto de objetivos y metas estratégicas de la entidad.

La gestión es integral: involucra aspectos pedagógicos y operativos marchando de manera coherente, articulada y planificada. No obstante, los recursos financieros y esfuerzos operativos giran en torno a un solo propósito: lograr un cambio deseado en la entidad a partir de un conjunto de aprendizajes concretos y previamente definidos.

Se construye un PIC para transformar el presente y llegar a una situación deseada en el futuro.

“La planificación puede ser entendida como un ejercicio consciente y sistemático de la libertad, por contraposición a la improvisación y a la resignación de ante el transcurrir y devenir de los acontecimientos. La planificación es un método de acción sistemático destinado a producir un cambio en el rumbo de los acontecimientos, a partir de las conclusiones del diagnóstico, y apuntando a un objetivo de cambio establecido conjuntamente por los actores involucrados”. (Uranga, 1998)

II. ¿A quiénes y en qué contexto capacitamos?


2.1. ¿En qué contexto capacitamos?

Se responde esta pregunta desde tres niveles de análisis: entidad, país y mundo.

2.1.1. ¿Dónde estamos en la entidad?

Ver: sección “Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional”

2.1.2. ¿Dónde estamos en Colombia?

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 12 de 50

El reciente Plan Nacional de Formación y Capacitación (DAFP, 2017) ofrece un enriquecedor diagnóstico de la situación en las entidades de orden nacional y territorial. Este PIC se orienta desde los tres ejes temáticos propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública:

- ✓ Gestión del Conocimiento
- ✓ Creación de Valor Público
- ✓ Gobernanza para la Paz


2.1.3. ¿Dónde estamos en el mundo?

Francisco Longo, redactor de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, expresaba en su presentación del pasado Congreso

Internacional "Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá" (2017), que la función pública en Iberoamérica era semejante a un "gran elefante en la sabana global digital" que "ha ido cambiando mediante adaptaciones graduales que no han transformado en profundidad sus estructuras de poder y sus modos de funcionamiento", lo cual conduce a la siguiente pregunta: "¿Podrá seguir contemplando los cambios desde lejos?".

El mundo se ha transformado. La globalización y digitalización han impuesto nuevos paradigmas culturales. La sociedad industrial basada en la centralización del conocimiento ha cedido su lugar a una sociedad donde los ciudadanos juegan un rol activo como productores de información y conocimiento. En la Web 1.0. -y otros medios tradicionales de comunicación- el saber se compartía unidireccionalmente. La web 2.0. ha abierto las puertas para que cualquier ciudadano, con acceso a Internet y un mínimo de competencias tecnológicas, pueda construir, compartir, crear y acceder a información como nunca antes en la historia reciente de la humanidad.

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia:	24/09/2019
				Página 13 de 50

de los conocimientos y habilidades técnicas que los trabajadores aprendieron hace 10 años, seguramente han avanzado o mudado en sus métodos y comprensiones.

Este PIC, por tanto, busca liderar en la entidad el desarrollo de un talento humano:

- Preparado y actualizado en competencias técnicas transversales y específicos
- Adaptado a las necesidades de la sociedad del conocimiento
- En constante aprendizaje


2.2. ¿A quiénes capacitamos?

El diseño de este PIC contempla y parte del reconocimiento de servidores públicos con las siguientes características:

1. Son adultos laboralmente activos en el Siglo XXI, y por tanto son partícipes de la sociedad del aprendizaje, del conocimiento y la información.
2. Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento o inducción
3. Tienen derecho y están obligados a participar en programas de capacitación y formación
4. Están limitados en su actuar por un conjunto de arreglos normativos, tales como el manual de funciones y competencias laborales, el código único disciplinario, entre otros.

Desde el punto de vista de la andrología, y en términos generales, la condición de adultez implica para los procesos educativos:

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

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 14 de 50

III. ¿En qué capacitamos?

Los programas de aprendizaje buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencias. Es necesario aclarar el contexto de los conceptos que orientan el PIC, pues los términos que se usan nunca son neutros -aún menos en el campo de la educación- y poseen <<de trás>> una visión particular; una postura implícita sobre el proceso de enseñar y aprender.

En este apartado se generan comprensiones comunes sobre los conceptos de:

- a. Aprendizaje
- b. Capacidades
- c. Competencias.

3.1. Aprendizaje


El pilar fundamental de la educación es el aprendizaje. 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.

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

Las consecuencias prácticas de esta comprensión para la formulación del PIC y las metodologías son sustanciales. Se organizan procesos de capacitación y formación cuyos contenidos y temáticas guardan estrecha relación con la cotidianidad laboral de los servidores. Los aprendizajes que se promueven son:

- a. Significativos: convocan sus conocimientos previos, biografías, intereses y necesidades de sus labores diarias (de ahí la importancia de un buen diagnóstico).

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 15 de 50

b. 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.

Se apuesta por conocimientos profundos, no inertes. Aprendizajes aplicados, no memorísticos. Transferencia de saberes, no de información.

3.2. Desarrollo de capacidades.

El presente PIC parte del enfoque de capacidades del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y por tanto, se orienta desde los siguientes principios :

- a. Perspectiva del potencial: Los servidores y las entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar.
- b. Generación de transformaciones: se espera cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes que promuevan el empoderamiento de las entidades y sus servidores.
- c. Expertos de nosotros mismos: Las soluciones externas promueven la apropiación interna de saberes y habilidades (baja dependencia de <<expertos>> externos)
- d. Centrado en proceso: Las acciones de capacitación parten de una mirada sostenida, estructurada y coherente; a largo plazo
- e. Perspectivas colectivas, no individualistas: El paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.

3.3. Fortalecimiento de Competencias.

Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones.


El conocimiento intelectual es solo una de nuestras facetas.

Se parte de un enfoque general por competencias que propone tres dimensiones:

3.3.1. Conocimientos: Saber/Saber

Formación es distinto a información. Se buscan conocimientos profundos, no superficiales.

El primero, involucra un aprendizaje memorístico de información que se integra a la persona, pero que no permite una aplicación práctica y significativa en entornos fuera del

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia</small>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 16 de 50

proceso de aprendizaje. El segundo implica la aplicación, generalización o transferencia efectiva de la información a los retos, problemas o situaciones cotidianas en las entidades.

3.3.2. Actitudes (Saber/Ser)

Las actitudes son tendencias de comportamiento que envuelven estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas. Al respecto Ignacio Pozo (1996) señala: "Gracias a las actitudes no sólo definimos nuestra posición ante el mundo (somos del Madrid o del Barça...) sino que nos identificamos con el grupo social del que formamos parte. Las actitudes nos proporcionan una identidad social, que es muy necesaria para definirnos e identificarnos nosotros mismos. Las actitudes son nuestro D.N.I. social." (p. 9).

3.3.3. Habilidades (Saber/Hacer)

Las habilidades son conjuntos de destrezas que permiten adaptarse al entorno, resolver problemas y actuar efectivamente sobre el mundo. Habilidad para programar, montar bicicleta, cepillarse los dientes. Están íntimamente ligadas a la imitación y práctica reiterada. La repetición conlleva a que éstas se desenvuelvan <<en automático>>.

- ✓ Se establecen, 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.


IV. ¿Cómo capacitamos?

4.1. Tipos de acciones formativas

Luego de aclarar el para qué, a quiénes (y dónde) y el qué, se establecen los medios a través de los cuales se desarrollan

–Pedagógicamente hablando– las acciones de capacitación. El DAFP reconoce tres tipos de programas de aprendizaje: Inducción (mínimo 100 horas), Entrenamiento y Capacitación (hasta 160 horas).

4.2. Modalidades de capacitación

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 17 de 50

Se consideran tres modalidades:

- a. **Presencial:** Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.
- b. **Virtual:** Proceso educativo que se desarrolla a través de una mediación tecnológica digital y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espacio-temporal.
- c. **Mixta:** Proceso educativo que se desarrolla a través una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.

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


4.3. Principios Metodológicos

¿Qué retos metodológicos impone la sociedad del conocimiento y la información? Cualquier servidor con competencias tecnológicas básicas puede acceder a conferencias, artículos, infografías e informes sobre los temas de su interés ¿Qué valor agregado pueden contener los espacios formativos? ¿Qué pueden encontrar los servidores en los procesos de C y F (que no pueden hallar por sí mismo)?

La UNESCO (2015) propone, en uno de sus documentos de trabajo denominado "The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century", un conjunto de lineamientos metodológicos generales, respaldados por evidencia empírica y sólidos fundamentos teóricos, para desarrollar programas de aprendizaje. Los siguientes principios metodológicos orientan los programas de aprendizaje del presente PIC:

4.3.1. Profundidad más que extensión.

Las metodologías se enfocan a generar resultados educativos de calidad. Su objetivo no se reduce a mostrar indicadores cuantitativos basados en número de servidores(as) atendidos(as).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia:	24/09/2019
				Página 18 de 50

Dicha calidad se promueve cuando se cuenta con formadores:

- a. Altamente competentes
- b. Sinceramente comprometidos con el desarrollo del servicio civil
- c. Expertos en el uso de pedagogías activas (que promueven conocimientos profundos, no inertes)

4.3.2. Aprendizaje colaborativo

Partiendo de los principios de la andragogía y del desarrollo de capacidades, arriba mencionados, se parten de las siguientes premisas:


- a. Los servidores cuentan con experiencias valiosas,
- b. Las entidades y sus colaboradores son expertos de sí mismos
- c. La visión es colaborativa y no individualista.

En ese sentido, el presente PIC plantea espacios para promover el mutuo aprendizaje, el reconocimiento y sistematización del saber, la gestión del conocimiento que se halla implícita en las prácticas cotidianas. Los espacios de aprendizaje van más allá del simple hecho de “dictar una clase” o “dar una conferencia”.

4.3.3. Personalización del aprendizaje

Una misma estrategia no es funcional para todos los servidores, a razón de la diversidad misma del ser humano: niveles de habilidad, intereses, inteligencias múltiples, estrategias de aprendizaje, canales de comunicación. En este sentido, el presente PIC dispone de técnicas diversas de enseñanza.

Desde este punto de vista, el aprendizaje personalizado no significa disponer un docente para cada servidor. Las estrategias de capacitación abren las puertas a favorecer la autonomía en el aprendizaje, usar distintos canales de comunicación (escrito, audio, video), favorecer la interacción entre servidores(as) y crear metodologías colaborativas, espacios de retroalimentación y creación de redes de aprendizaje desde intereses comunes. Creatividad, diversidad y autodeterminación son palabras que describen muy bien este principio metodológico.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia:	Página 19 de 50
			24/09/2019	

4.3.4. Aprendizaje desde proyectos y basado en problemas

Este principio metodológico –mencionado en la Guía Metodológica del DAFP - se basa en tres premisas:

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

El aprendizaje basado en problemas y proyectos es una vía efectiva para ser coherentes con la concepción de aprendizaje expuesta más arriba: un aprendizaje situado e íntimamente anclado a la cotidianidad; un aprendizaje de conocimientos profundos, significativos y transferibles a contextos reales.

4.3.5. Promover el aprendizaje sin fronteras (cualquier lugar, cualquier momento)

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. La entidad es un espacio de aprendizaje para la vida y en la vida. Tanto las conferencias de dos horas, donde un experto comunica lo que sabe a un público masivo, como el café, los medios de divulgación interno, el quehacer de los equipos de trabajo, son todos espacios de aprendizaje. El presente PIC busca aportar a la construcción de culturas de aprendizaje en la entidad.


V. Cómo evaluar

5.1. Evaluación formativa

El término evaluación es distinto al de calificación. Se espera que los formadores desarrollen procesos de evaluación formativa que permitan monitorear y fomentar el aprendizaje de los servidores (as). No se educa para evaluar. Se educa para aprender. La evaluación formativa es un enfoque didáctico sugerido para todos los formadores.

5.2 Evaluación institucional

“Los esquemas de evaluación más utilizados se concentran en la gestión de la capacitación. El 99% de las entidades tanto del nivel nacional como territorial no evalúan el impacto de la

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 20 de 50

capacitación, ni los conocimientos adquiridos y, menos aún, la aplicabilidad en el puesto de trabajo.” (p. 38. DAFP, 2017).

A nivel institucional se sugiere revisar la propuesta de la Guía Metodológica del DAFP (2017), en donde se proponen los niveles de satisfacción, apropiación de conocimientos, aprendizaje de habilidades, aplicaciones de lo aprendido, indicadores del colaborador e impacto financiero en la entidad. En este punto es fundamental aclarar que todos los procesos deben ser evaluados en al menos uno de los niveles. Dependiendo del grado de madurez y consistencia en el tiempo de los procesos formativos, se podrá aplicar niveles de evaluación cada vez más profundos.


4.2 Enfoque Pedagógico

I. Nota inicial:

¿Puede una teoría de aprendizaje o enfoque pedagógico abarcar la diversidad de factores involucrados en los programas de capacitación de la entidad? No. La caída de los grandes relatos modernos que trataban de explicar el funcionamiento de lo social y lo psicológico, ha dado paso al reconocimiento de las teorías como narrativas históricamente situadas, al uso pragmático de enfoques, a la identificación de principios comunes y a una contextualización de todo saber en función de las necesidades de los espacios locales.

Esta postura posmoderna salva a este apartado de entrar en selvas estériles de discusión del grado de verdad teórica sin contemplarlo más importante: articular nuestros recursos y acciones para facilitar aprendizajes en los servidores. En otras palabras, se asume una postura pragmática donde la teoría seleccionada está al servicio del diseño y desarrollo de programas de formación y capacitación pertinentes y útiles para la entidad. Es una verdad al servicio de propósitos sociales e institucionales.

Esta postura pragmática no significa cambiar constantemente las apuestas o aceptar una actitud de “todo vale”. El universo de conceptos se circunscribe a cuerpos conceptuales empíricamente validados y académicamente soportados que dan respuesta efectiva al aprendizaje de adultos en contextos organizacionales.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia:	24/09/2019
				Página 21 de 50

Como bien afirma Morin, "el conocimiento es navegar en un océano de incertidumbres a través de archipiélagos de certezas" (p.43). Éste apartado es un archipiélago de certeza para orientar las acciones de capacitación y formación.

II. Educación Tradicional

La UNESCO describe cinco presupuestos de la educación tradicional como producto de los modelos propios de la primera revolución industrial. El enfoque pedagógico que asume el presente PIC pretende superar estas concepciones tradicionales que limitan los alcances y posibilidades de la acción creativa de educar. Los supuestos del enfoque tradicional son los siguientes:

1. Aprender es difícil

La dimensión lúdica, la construcción de espacios cómodos y tranquilos y el disfrute en el proceso son señales negativas de una educación de buena calidad. La seriedad en los espacios de capacitación es símbolo inequívoco de que las cosas se están haciendo bien.

2. Para aprender es importante centrarse en el déficit

La meta de los programas de aprendizaje es descubrir "lo que hace falta", cubrir brechas e identificar deficiencias en los estudiantes. La evaluación a través de la calificación aprobatoria es en sí misma una buena manera de fomentar el aprendizaje.


3. "El aprendizaje es un proceso de transferencia y recepción de información" El rol de los estudiantes es memorizar y/o reproducir lo que escuchan en las clases; lo que comunica el facilitador se concibe normalmente como la verdad. Este principio sitúa al docente como centro del proceso educativo.

4. El aprendizaje es un fenómeno individual y solitario.

Los seres humanos aprenden más y mejor cuando se plantean tareas o se desarrollan acciones para desarrollar en solitario. La interacción, el inter aprendizaje y la construcción colectiva pasa a un segundo plano (y además distrae).

5. "El aprendizaje es un proceso lineal"

Los procedimientos, técnicas, herramientas y soluciones que se enseñan tienen una misma secuencia lógica. Los problemas tienen una única forma de ser solucionados y normalmente es la que muestra el docente.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 22 de 50

6. El aprendizaje es un proceso racional

Lo afectivo y motivacional no determinan el aprendizaje. El proceso de enseñanza se debe enfocar en la dimensión racional de los seres humanos, puesto que es ésta la que promueve el desarrollo y la productividad.

El presente PIC selecciona a los enfoques constructivista y construccionista social como ejes teóricos y metodológicos que sientan las bases para superar los supuestos de la educación tradicional. A continuación se describen dichos enfoques bajo una misma sombrilla "constructivista".


III. Constructivismo y Socio Construccionismo

La bibliografía sobre el constructivismo es extensa: algunos enfoques son altamente biológicos), otros se centran en principios y procesos de elaboración del conocimiento desde el sujeto, hasta corrientes que sitúan la historia y el contexto socio cultural como determinante en la configuración de sujetos. El constructivismo es una postura no mecanicista y no positivista del aprendizaje. Esto quiere decir que se asume que la apropiación del conocimiento no sucede por una simple comunicación de información o por una "abstracción" de los fenómenos del entorno como una "copia o reflejo" de la realidad. La realidad la construyen los sujetos activamente basadas en sistemas de creencias y prácticas derivadas de las posibilidades de su sistema nervioso, la biografía y las influencias culturales. El constructivismo asume, por tanto, que:

- ✓ El actor central del proceso educativo es el estudiante.
- ✓ El objetivo del proceso educativo es el aprendizaje

Promueve cuando:

1. Se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores.
2. Los conocimientos previos de los servidores son activados.
3. Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia:	Página 23 de 50
			24/09/2019	

4. Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.

5. Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral.

IV. Superación del modelo educativo tradicional

En contraposición a los seis supuestos sobre la educación tradicional, la postura constructivista y socio constructorista asume los siguientes principios:


1. "Aprender es un proceso natural" (p. 23, *Ibidem*)

Los seres humanos estamos dispuestos a aprender. Nuestro sistema nervioso central tiene la suficiente neuro plasticidad como para modificar sus creencias y prácticas. El rol del docente es diseñar ambientes de aprendizaje suficientemente atractivos, significativos e interesantes que motiven a los estudiantes para aprender y desarrollarse integralmente. Se rescata la dimensión lúdica y afectiva como motores de la apropiación de conocimientos.

2. El aprendizaje se fomenta cuando se centra en el potencial (no solamente en el déficit) Si bien es importante considerar aquello que es preciso mejorar o tener en mente las deficiencias o brechas de capacitación, la mirada debe ampliarse hacia aquello que si funciona, hacia las capacidades, posibilidades y recursos de los estudiantes. Considerar su saber, experiencias y diversidad de habilidades. El aprendizaje ocurre también desde una mirada apreciativa (ver enfoque de capacidades, PNUD, Sección: Lineamientos conceptuales).

3. "El aprendizaje es un proceso activo, no pasivo" (p. 23, *Ibidem*)

Formar no es informar. El rol del docente no es "dictar clase". Los cursos virtuales no son bibliotecas de pdf. Los seres humanos aprenden cuando se les interpela, cuando se generan desequilibrios cognitivos, cuando se les invita a pensar críticamente, cuando los conocimientos se aplican y se prueban en la realidad, cuando se equivocan y se da la oportunidad de explorar. El cerebro no es un dispositivo de captura de información sin filtro. El cerebro es un obrero que construye activamente su realidad. Como es claro con las

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 24 de 50

nuevas dinámicas de la Web 2.0., el ser humano no solamente consume información, sino también la produce activa y colaborativamente.

4. El aprendizaje es un fenómeno interaccional y social


Sin cultura no hay aprendizaje. La inteligencia y el conocimiento están distribuidos. Cada individuo tiene algo por aprender y algo por enseñar. Los servidores públicos han acumulado un saber valioso, unas experiencias, que si se conectan y entrelazan dan origen a aprendizajes colectivos mayores y cualitativamente superiores. En la interacción las creencias se cuestionan, los paradigmas se amplían y las miradas se diversifican. La interacción social intencionada hacia el aprendizaje es una vía al desarrollo humano. Se dejan atrás las visiones competitivas y se abren las puertas a la cooperación, a la colaboración para el mutuo aprendizaje. El docente diseña ambientes que promueven la interacción y el inter-aprendizaje.

5. El aprendizaje puede ser lineal y no lineal

Las actividades, los problemas y los métodos planteados en los espacios de aprendizaje pueden tener una única vía de solución o desarrollo; o no. La verdad es relativa, se pone en discusión. El aprendizaje ocurre cuando se despierta la creatividad, la divergencia y la originalidad encaminada a un mismo propósito. Para este fin, las relaciones ocurren de manera horizontal y dialógica. Todo docente está abierto a la crítica, la conversación y la construcción colectiva y creativa del conocimiento.

6. El aprendizaje es un proceso racional, emocional y motivacional

La razón es solo una de varias dimensiones humanas. Los seres humanos no aprenden de manera forzada. Sin motivación, sin curiosidad o interés no hay aprendizajes profundos. Es necesario involucrar el aspecto afectivo en el aprendizaje. Esto quiere decir que las capacitaciones deben capturar el interés de los estudiantes a partir del diseño de ambientes creativos y de la construcción de un sentido. Los sentidos se construyen al formular apuestas educativas cercanas a las necesidades e intereses de los servidores, esto es, apuestas significativas y pertinentes.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia:	Página 25 de 50
			24/09/2019	

Así pues, son estas las apuestas teóricas que orientan los programas educativos del presente PIC. El objetivo de la entidad es diseñar, filtrar e implementar procesos de enseñanza altamente cercanos a los principios mencionados en este apartado.


4.3 Glosario

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 inter organizacional), para generar nuevo conocimiento” (p. xx) (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” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

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 (Belloch, 2013).

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 26 de 50

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.


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 (Ertmer & Newby, 1993).

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 (Ertmer y Newby, 1993).

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 (Reza, 2006).

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

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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 27 de 50


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.

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 (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

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) (Gobierno de Colombia, 2017).


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 (Constitución Política, 1991).

Sistema Nacional de Capacitación: de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como "el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 28 de 50

administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.”
(Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

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>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia:	24/09/2019
				Página 29 de 50

5 METODOLOGÍA

5.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

5.1.1 Caracterización de la Población

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

- a. Evaluación de clima organizacional.
- b. Medición de riesgo psicosocial.
- c. Objetivos estratégicos de la Entidad
- d. Entrevista semi estructurada con un grupo de Directivos.
- e. Encuesta realizada a los Servidores (2018 temas sin intervenir)

5.1.2 Metodología


Mixto: Realiza una mezcla de la metodología cuantitativa y cualitativa, intentando rescatar las ventajas que presenta cada una.

5.1.3 Instrumento de Recolección de datos

Diseñado por la entidad: La entidad decide crear uno o varios instrumentos propios con sus respectivos instructivos, éstos pueden ser físicos y/o virtuales.

5.1.4 Técnicas y Herramientas Usadas

- ✓ Grupos Focales: Reuniones con servidores previamente seleccionados
- ✓ Actas de Reuniones: Formato de acta firmadas por todos los asistentes, donde se trataron los diferentes temas para la construcción del PIC de su entidad.
- ✓ Entrevistas: Diálogo entre dos o más personas, en el cual se utilizan preguntas referentes a un tema, igualmente puede ser estructuradas para aplicar él o los instrumento (s)

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 30 de 50

✓ Observaciones de desempeño: Son los resultados; del seguimiento, control y evaluación sobre la gestión de los servidores públicos; y verificación del cumplimiento de los planes de mejoramiento.

✓ Redacción de informes

5.2 Análisis de Resultados

5.2.1 ¿Cómo procesó la Información?

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


5.2.2 Principales Resultados Obtenidos

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

5.3 Necesidades Identificadas

5.3.1 Necesidades

- ✓ Reforzamiento Acreditación A.C.A. Cárcel Distrital
- ✓ Intervenciones Riesgo Psicosocial
- ✓ Conocimientos propios del puesto de trabajo
- ✓ Generalidades de la administración pública
- ✓ Fortalecimiento MIPG

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia:	Página 31 de 50
			24/09/2019	

6 EJECUCIÓN

6.1 Presupuesto

El presupuesto definido para este PIC es de \$ 515.000.000


6.2 Programas de Aprendizaje Organizacional

6.2.1 Inducción – Reinducción

Contenido Desarrollado por el DASCD. Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción - Reinducción. Certificación 48 horas. (Circular 024 de 2017.)

Portal: <https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/>

1. El Estado Concepto de Estado y Estado Social de Derecho, Fines del Estado, Estructura del Estado colombiano y Funciones del Estado.
2. Organización del Distrito Alcalde Mayor, Sectores Distritales, Organismos de control y vigilancia, y Concejo de Bogotá.
3. Identidad Bogotá Sobre Bogotá, Sentido del servidor público distrital, Infraestructura cultural, Festividades emblemáticas.
4. Política Pública Definición de política pública, Clasificación de las políticas públicas en el Distrito, Enfoques y Retos para los servidores públicos derivados de las políticas públicas.
5. Alineación Estratégica Instrumentos de planeación (Qué son) y ¿cuál es su relación? , ¿Qué es un programa, un proyecto? ¿Para qué sirven?, Conozca el plan de desarrollo distrital y sus apuestas, Proyecciones de la ciudad enmarcados en el Plan de Desarrollo.
6. Empleo Público ¿Qué es un empleo público?, ¿Quiénes son servidores públicos? Tipos de empleo público, Clases de nombramientos, Niveles jerárquicos de los

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 32 de 50

empleos, Del ascenso y permanencia en empleos de carrera, Gestión del rendimiento y Situaciones administrativas.

7. Deberes y Derechos y Prohibiciones del Servidor Público. Marco legal de los regímenes a los que están sujetos los servidores públicos, Derechos del servidor público, Deberes del servidor público, Prohibiciones del servidor público, Inhabilidades, Conflicto de intereses y Relación de los servidores públicos con las políticas nacionales de transparencia y anticorrupción.
8. Sistema Integrado de Gestión ¿Por qué surgen los grupos?, Herramientas de gestión: qué son y para qué sirven, Teoría de sistemas, Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), Modelo de operación, Enfoque basado en los usuarios y partes interesadas y Principios del sistema integrado de gestión distrital.
9. SIDEAP Definición del SIDEAP , uso del SIDEAP, Administración del SIDEAP, Obligatoriedad de registro de datos en el SIDEAP, Información solicitada, acceso al SIDEAP, Periodicidad de actualización de datos en el SIDEAP, Manuales y formatos.
10. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Generalidades del DASCD, Portafolio de Servicios, ¿Cómo acceder a los Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital?

6.2.1 Inducción – Reinducción de la Entidad

En cuanto a los temas propios de la Entidad, se realizará una sensibilización acerca de los retos internos de las siguientes dependencias.

- ✓ Operación de la línea de emergencias 123
- ✓ Acceso a la justicia



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

Proceso:

Gestión Humana

Código:

PL-GH-1

Versión:

1

Documento:

**Plan Institucional de
Capacitación**

Fecha Aprobación:

24/09/2019

**Fecha de
Vigencia:
24/09/2019**

Página 33 de
50

✓ Cárcel Distrital

6.2.2 Entrenamiento

Este proceso está a cargo del líder de cada dependencia, quien designa un padrino para acompañar al nuevo Servidor. La orientación y formalización, están dados en el formato F-GH-253.

6.2.3 Plan de Acción

Clasificación	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Modalidad	Facilitador	Mes Estimada
- De Gestión	Resiliencia: Inteligencia emocional	Desarrollar y fortalecer habilidades que fomenten la inteligencia emocional en los integrantes de la organización para así formar ambientes laborales más seguros y productivos.	A. Campaña de Sensibilización B. Presentación del programa (Aplicación del cuestionario) C. Fases de Talleres: 1. Percepción e identificación (4 talleres) 2. Facilitación emoción y cognición (4 talleres) 3. Aplicando conocimiento emocional (4 talleres) Regulación emocional(4 talleres) D. Cierre	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/ARL POSITIVA	08/2019
- De Gestión	Comunicación	Fortalecer las habilidades de comunicación de los Servidores.	Estilos de comunicación Barreras en la comunicación Conversaciones difíciles	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	03/2019
- De Gestión	Inteligencia emocional	Brindar herramientas que permitan generar un mayor estado de consciencia en la identificación, gestión y expresión de las emociones.	Estados de consciencia Identificación de emociones. Expresión de estados emocionales.	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	03/2019



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

Proceso:

Gestión Humana

Código:

PL-GH-1

Versión:

1

Documento:

**Plan Institucional de
Capacitación**

Fecha Aprobación:

24/09/2019

**Fecha de
Vigencia:
24/09/2019**

Página 34 de
50

- De Gestión	programa de salud mental	Asesorar a la organización en la formación de un programa de atención a la salud mental de los trabajadores. Fortalecer a los trabajadores	A. Campaña de Sensibilización: Fomentar participación activa de toda la organización en un programa de salud mental B. Asesoría a la organización en la creación del programa: 1. Filtro de Ingreso 2. Modalidades de atención que debe incluir el programa 2.1 Espacios grupales de apoyo 2.2 Asistencia psicológica y/o psiquiátrica 2.3 Atención en Línea C. Talleres de intervención: · Inteligencia emocional · Prevención de la Fatiga · Fomento de estilos de vida saludable: · Exploración de intereses lúdicos · Proyecto de vida · Prevención del consumo de sustancias · Habilidades sociales · Técnicas de control mental frente a situación de estrés D. Cierre	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/ARL POSITIVA	11/2019
- De Gestión	Programa de turnicidad, sueño y fatiga	Apoyar a la organización en todo lo relacionado con el desarrollo de un sistema de gestión del riesgo de fatiga por turnicidad, tanto en la prevención del riesgo como en el control de éste cuando se presenta. En el proceso, se ha de entrenar a los trabajadores en la prevención de la fatiga debida a la turnicidad laboral.	A. Campaña de Sensibilización. B. Mesa de trabajo inicial: Asesoría en Estructuración de políticas C. Talleres Trabajadores: 1. Presentación del programa 2. Asegurando Calidad de Sueño; Hábitos saludables para una adecuada higiene del sueño. 3. El error humano y la fatiga 4. El error humano, la fatiga y el incidente. 5. Medida de Intervención: Entrenamiento en el uso de listas de chequeo para Fatiga 6. Conclusiones y aplicación de cuestionarios pos-test D. implementación de: listas de chequeo, observación entre pares y trabajo de intervención sobre la fatiga (en el momento de sentirse fatigado). E. Cierre	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno / ARL POSITIVA	05/2019
- De Gestión	encuentro de familias seguras	Integrar al proceso preventivo del riesgo psicosocial a las familias de los Funcionarios del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, como eje fundamental en la estabilidad emocional y social de cada Funcionario.	A. Campaña de Sensibilización B. Talleres: 1. Trabajo con familia: definición del perfil familiar, formación en riesgos de la labor de su ser querido. 2. Elaboración del diario preventivo 3. Formación de riesgos peligros y controles a trabajadores (sesión 2-3 del programa percepción de riesgos) 4. Elaboración de posters 5. Trabajo	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/ARL POSITIVA	11/2019



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

Proceso:

Gestión Humana

Código:

PL-GH-1

Versión:

1

Documento:

**Plan Institucional de
Capacitación**


Fecha Aprobación:

24/09/2019

**Fecha de
Vigencia:
24/09/2019**

**Página 35 de
50**

			final con familia C. Cierre y premiación del uso del cuadernillo					
- De Gestión	Gestión del talento humano	Actualizar en prácticas innovadoras y profundizar los conocimientos del ámbito público en la gestión del talento humano	Diseño y evaluación de indicadores propios de gestión del talento humano. Desempeño, SGSST, bienestar y felicidad, formación y desarrollo, manejo de situaciones administrativas	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	07/2019
- De Gestión	Soy facilitador	Fortalecer las competencias relacionadas con el diseño e impartición de cursos del equipo de capacitación del C4.	Habilidades y herramientas propias de un facilitador.	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	03/2019
- De Gestión	programa de resiliencia organizacional	Asesorar a la organización en la formación de un programa de resiliencia Organizacional. Fortalecer a los trabajadores. Este Programa apunta al fortalecimiento y crecimiento de las personas. Aporta estrategias desde las perspectivas vanguardistas de la Psicología Positiva y Mind full Coaching..	A. Campaña de Sensibilización B. Talleres: (se escoge un tema por año) 1. Desarrollo de habilidades para manejo de la inteligencia emocional. 2. Reducción del estrés laboral. 3. Formación en regulación emocional 4. Relajación 5. Habilidades sociales Desarrollo de una cultura organizacional resiliente, Catalizar la cohesión grupal, Aprender habilidades para crecer y transformarse en tiempos de crisis, Reducir burnout, ansiedad y estrés laboral, Desarrollar climas de trabajo positivos, Potenciar fortalezas individuales y organizacionales, Aplicar nuestra inteligencia emocional al trabajo, Recuperar el balance positivo entre la vida profesional y personal, Desarrollar un estilo de comunicación. Cierre	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/ARL POSITIVA	07/2019
- De Gestión	Trabajo en equipo	Identificar las fortalezas y oportunidades de mejora de los Equipos de trabajo, permitiéndoles identificar sus frenos y aceleradores en el logro de objetivos.	Diagnóstico de equipo. Emociones del Equipo. Acciones de mejoramiento.	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	03/2019

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia:	24/09/2019
			Página 36 de 50	

- De Gestión.	manejo adecuado del estrés	Formar a los participantes en habilidades de control del estrés, a través del conocimiento de éste, de tal forma que actúe como factor protector ante los diferentes riesgos.	A. Campaña de Sensibilización B. Aplicación cuestionario condiciones de estrés de la Batería de Riesgo Psicosocial PUJ C. Talleres: 1. Relevancia del autocuidado como medida preventiva. 2. Desarrollo de habilidades sociales como medida preventiva: 2.1 Comunicación 2.2 Toma de decisiones 2.3 Planeación 3. Técnicas de autorregulación de activación fisiológica por estrés D. Cierre	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/ARL POSITIVA	06/2019
- De Gestión	Liderazgo consciente	Desarrollar en el Equipo directivo de la Entidad las competencias asociadas al liderazgo para permitir un mejor relacionamiento con sus Equipos y el logro de los resultados.	Mindfulness Comunicación Feedback Inteligencia emocional Autogestión	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	03/2019
- De Gestión	Programa escuela de líderes psicosociales: "gestores de integridad"	Brindar herramientas a los participantes sobre la correcta implementación de las políticas que previenen la violencia de género.	Talleres de formación en aspectos psicosociales.	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/ARL POSITIVA	11/2019
- De Gestión	Gestión y desarrollo de personas	Desarrollar en los participantes, habilidades de planificación, comunicación entre otras, que les permitan liderar adecuadamente proyectos de cualquier índole, y relacionarse de manera efectiva y asertiva en los equipos de trabajo.	1. Contextualización Liderazgo 2. Objetivos SMART 3. Papel de las Consecuencias 4. Retroalimentación Positiva, reconocimiento y recompensa 5. Comunicación 6. Toma de Decisiones 1: Árbol de decisiones 7. Toma de Decisiones 2: El proceso para Tomar una Decisión	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/ARL POSITIVA	11/2019
- De Gestión	Gestión pública	Brindar una visión general de la administración pública con herramientas, estrategias y buenas prácticas que permitan conocer y comprender la dinámica pública nacional y territorial.	Planificación, desarrollo territorial y nacional. Buen gobierno Gestión administrativa Participación ciudadana Gobierno en línea Transparencia Políticas públicas	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Diplomado: Cursos sobre un tema específico que tienen una duración entre 80 y 120 horas.	B-Learning: Modalidad de aprendizaje con unas horas presenciales y otras virtuales.	externo	10/2019



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

Proceso:

Gestión Humana

Código:

PL-GH-1

Versión:

1

Documento:

**Plan Institucional de
Capacitación**

Fecha Aprobación:

24/09/2019

**Fecha de
Vigencia:
24/09/2019**

**Página 37 de
50**

- De Gestión	Excel nivel intermedio	Fortalecimiento de habilidades en el manejo de Excel de nivel intermedio a avanzado.	Formulación tradicional con referencias Relativas, Absolutas y Mixtas. Formulación con nombres a celdas y rangos Funciones de texto Creación y edición de Formatos Estructuras de datos en Tablas Dinámicas Creación de Plantillas Gráficos	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	08/2019
- De Gestión	Inducción y Reinserción	Generar apropiación de los conceptos propios de la gestión distrital en los Funcionarios nuevos o en quienes deban participar como parte de la reinserción.	Módulos virtuales del DASCD	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	B-Learning: Modalidad de aprendizaje con unas horas presenciales y otras virtuales.	externo	11/2019
- De Gestión	Cualificación de servicio al ciudadano	Dar a conocer conceptos básicos, teóricos enmarcados en la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía y el Plan Desarrollo "Bogotá mejor para todos"	<ul style="list-style-type: none"> Módulo cualificación en conceptos de servicio Módulo escuchando nuestro lenguaje Módulo dos creando confianza Módulo solución de conflicto Módulo transparencia y ética y simulacro SENA 	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	11/2019
- Misional	Derechos Humanos	Comprender e implementar los ámbitos de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario como sistemas de protección que buscan garantizar los derechos de la ciudadanía.	Derecho internacional humanitario Ámbitos jurídicos Sistemas de protección Corte Penal Internacional	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	08/2019
- Misional	Prevención de violencias basadas en género	Brindar herramientas a los participantes sobre la correcta implementación de las políticas que previenen la violencia de género.	Derechos de las personas LGTBI Equidad de género	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno	07/2019
- Misional	Código de policía	Divulgar el código de policía a todas las personas que integran la SDSCJ, como mecanismo de apropiación del programa bandera	Marco normativo Casos y aplicación	- Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se	interno	08/2019



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia

Proceso:

Gestión Humana

Código:

PL-GH-1

Versión:

1

Documento:

Plan Institucional de Capacitación

Fecha Aprobación:

24/09/2019

Fecha de Vigencia:
24/09/2019

Página 38 de 50

		de la Entidad frente a la ciudadanía.		- Asesor	teoría y la práctica	da en tiempo real.		
- Misional	Uso de la Fuerza	Capacitar a los servidores penitenciarios en derechos humanos y uso de la fuerza, es la adquisición de conocimientos, destrezas y competencias para la efectiva aplicación de las reglas mínimas de atención al personal privado de la libertad	a) Principios esenciales del uso de la fuerza b) Individual c) Colectivo d) Diferencial e) DD-HH Principios Básicos sobre el empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la Ley f) Reglas Mandela (1) Procedimiento Administración de las PPL (2) Procedimiento Traslado de las PPL (3) Procedimiento de Evasión o Fuga de PPL (a) Instructivo de Uso y Manejo de Armas de Fuego (b) Instructivo de Respuesta a Huelga, Revuelta, Disturbio, Desorden y Motín generados por las PPL (c) Protocolo de Seguridad, Emergencia y Manejo de Crisis	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	11/2019
- Misional	Exposición a Riesgo Ocupacional	Brindar conocimientos al servidor sobre los riesgos a los que se encuentra expuesto mitigando su ocurrencia y logrando contrararlos en procura del bienestar, la salud mental y física del servidor.	a) Tipos de riesgos b) Programa de Medicina Preventiva y del trabajo c) Programa de Higiene y Seguridad Industrial d) Programa de Desordenes Musculo esqueléticos e) Programa de Intervención Psicosocial	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	11/2019
- Misional	Reglas y reglamentos para los internos	Fortalecer la actividad ocupacional mediante la actualización de conocimientos que refieran al mejor cumplimiento del orden interno.	a) Derechos y deberes del PPL b) Reglamento Interno	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	11/2019
- Misional	Planes y Procedimientos de emergencia	fortalecer los conocimientos del personal en general para el abordaje efectivo de situaciones de seguridad y/o emergencia	a) Plan de Seguridad y Defensa b) Plan de Emergencias c) Planes y procedimientos de emergencias otras normas de interés: a) Declaración Universal de los Derechos Humanos b) Ley 9 de 1979. Código Sanitario Nacional: c) Decreto 919 de 1989 d) Resolución 1016 de 1989 e) Ley 400 de 1997 f) Decreto 93 de 1998	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	11/2019
- De Gestión	Diversidad Cultural	Entregar al servidor información que le permita proceder frente a la	a) Constitución Política de Colombia Art. 7, 13, 46, 100 b) Beneficios del manejo de la diversidad c)	- Asesor	Taller: Es un proceso de enseñanza	Presencial: Cuando la práctica de	interno/externo	11/2019



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia

Proceso:

Gestión Humana

Código:

PL-GH-1

Versión:

1

Documento:

Plan Institucional de Capacitación


Fecha Aprobación:

24/09/2019

Fecha de Vigencia:
24/09/2019

Página 39 de 50

		diversidad cultural que se presenta en el ámbito carcelario	Importancia de la Diversidad en el lugar del trabajo d) Impresiones y Diversidad e) Manejo de la Diversidad	- Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	breve, donde se combina la teoría y la práctica	aprendizaje se da en tiempo real.		
- Misional	Conducta Sexual Inadecuada	Generar consciencia acerca de las políticas de prevención y de las acciones que conllevan a una conducta sexual inadecuada.	a) Sexualidad en los Establecimientos de Reclusión b) Prototipos en un ataque sexual c) Niveles de consentimiento d) Consecuencias e) Responsabilidades del personal f) Estrategias de Intervención 3. Material Relevante: (a) Protocolo de Prevención e Intervención de la Agresión Sexual	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	Interno/ Externo	07/2019
- Misional	Procedimientos de Negociación y seguridad	Reforzar los elementos claves de la seguridad penitenciaria; que buscan mantener un equilibrio justo entre las medidas de seguridad y las obligaciones consagradas en el derecho internacional.	a) Seguridad Física b) Seguridad Procedimental c) Evaluación y categorización d) Evaluación del riesgo	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	Interno/ Externo	11/2019
- Misional	Procedimientos de Seguridad	Recordar y reforzar los conocimientos y buenas prácticas de los respectivos procedimientos.	a) Procedimiento Visita de Abogados, Apoderados, Dependiente Judicial, Diplomáticos y/o Funcionarios Adscritos a Entidades Judiciales y/o Administrativas b) Procedimiento Administración de las PPL c) Procedimiento Traslado de las PPL d) Procedimiento Control de Visita e) Procedimiento de Evasión o Fuga de PPL (1) Instructivo de Uso y Manejo de Armas de Fuego (2) Instructivo de Respuesta a Huelga, Revuelta, Disturbio, Desorden y Motín generados por las PPL (3) Instructivo para el Control y Uso de Herramientas (4) Instructivo para el Control y Uso de las Llaves (5) Instructivo de ingreso y egreso del personal en general a excepción de las personas privadas de la libertad a la cárcel distrital de varones y anexo de mujeres. (6) Protocolo de Seguridad, Emergencia y Manejo de Crisis (7) Protocolo de Puestos de Trabajo (8) Protocolo de Evacuación Cárcel Distrital	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	Interno/ Externo	11/2019

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia:	24/09/2019
				Página 40 de 50

- Misional	Relaciones inapropiadas entre el personal incluyendo comportamiento sexual inadecuado o prohibido	Generar conciencia acerca de las políticas de prevención y de las acciones que conllevan a una conducta sexual inadecuada.	1. Temas relacionados: a) Sexualidad en los Establecimientos de Reclusión b) Prototipos en un ataque sexual c) Niveles de consentimiento d) Consecuencias e) Responsabilidades del personal f) Estrategias de intervención 2. Material Relevante: (a) Protocolo de Prevención e Intervención de la Agresión Sexual	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	07/2019
- Misional	Conducta adecuada con los internos	Las inquietudes acerca de la seguridad y el orden pueden prevalecer fácilmente por sobre la dignidad y la justicia, conocerlos fielmente coadyuva a mantener el orden interno.	a) Legalidad, necesidad y proporcionalidad de las medidas de seguridad b) Comunicación asertiva con el personal privado de la libertad	- Profesional - Directivo - Técnico - Asesor	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	11/2019
- Misional	Prevención del Suicidio	Formar al servidor público penitenciario y/o administrativo en las características y señales de las conductas suicidas y su respuesta en casos coyunturales	a) Generalidades b) Tipos de conducta c) Factores Asociados al Riesgo Suicida d) Prevención Universal e) Prevención Selectiva f) Estrategias Indicadas g) Protocolo de Prevención e Intervención del Suicidio	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	11/2019
- Misional	Control de Llaves	Instruir al servidor sobre el control e identificación los riesgos asociados al manejo de las llaves del centro carcelario	a) Llaves b) Tipos de llaves (1) Llaves tipo P; Llaves tipo M; Llaves tipo B. (2) Llaves Originales (3) Llaves de Servicio (4) Llaves de Seguridad c) Instructivo control de llaves	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	11/2019
- Misional	Uso de la Fuerza	El último recurso y en circunstancias extremas, por falta de orden y fracaso de las demás intervenciones, ya sea de manera individual o colectiva, puede justificarse el uso de la fuerza como método legítimo para restaurar el orden. Todo el personal que traten directamente con los reclusos debe ser capacitado en técnicas que les permitan dominarlos físicamente con un mínimo de fuerza.	a) Principios esenciales del uso de la fuerza b) Individual c) Colectivo d) Diferencial e) DD-HH Principios Básicos sobre el empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la Ley f) Reglas Mandela 3. Material relevante: (1) Procedimiento Administración de las PPL (2) Procedimiento Traslado de las PPL (3) Procedimiento de Evasión o Fuga de PPL (a) Instructivo de Uso y Manejo de Armas de Fuego (b) Instructivo de Respuesta a Huelga, Revuelta, Disturbio, Desorden y Motín	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	Interno /externo	11/2019



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

Proceso:

Gestión Humana

Código:

PL-GH-1

Versión:

1

Documento:

**Plan Institucional de
Capacitación**

Fecha Aprobación:

24/09/2019

**Fecha de
Vigencia:
24/09/2019**

Página 41 de
50

			generados por las PPL (c) Protocolo de Seguridad, Emergencia y Manejo de Crisis					
- Misional	Resucitación Cardíaca Pulmonar (R.C.P.)	Conocer de los Primeros Auxilios es tener conocimiento básico que permita, en la medida de lo posible, estabilizar al paciente, aliviar el dolor y ansiedad hasta el momento en que puede ser atendido por personal más capacitado.	a) Definición RCP b) Generalidades c) Cuando practicar una d) Procedimiento para una RCP	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	11/2019
- Misional	Reglamentos y procedimientos de Seguridad	Considerar la seguridad como un vehículo fundamental y necesario para el desarrollo de programas de tratamiento dirigidos a lograr una adecuada reinserción social de las personas privadas de libertad.	a) Proceso Custodia y Vigilancia Para la Seguridad (1) Procedimiento Visita de Abogados, Apoderados, Dependiente Judicial, Diplomáticos y/o Funcionarios Adscritos a Entidades Judiciales y/o Administrativas (2) Procedimiento Administración de las PPL (3) Procedimiento Traslado de las PPL (4) Procedimiento Control de Visita (5) Procedimiento de Evasión o Fuga de PPL (a) Instructivo de Uso y Manejo de Armas de Fuego (b) Instructivo de Respuesta a Huelga, Revuelta, Disturbio, Desorden y Motín generados por las PPL (c) Instructivo para el Control y Uso de Herramientas (d) Instructivo para el Control y Uso de las Llaves (e) Instructivo de Ingreso y egreso del personal en general a excepción de las personas privadas de la libertad a la cárcel distrital de varones y anexo de mujeres. (f) Protocolo de Seguridad, Emergencia y Manejo de Crisis (g) Protocolo de Puestos de Trabajo (h) Protocolo de Evacuación Cárcel Distrital	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	11/2019
- Misional	Medidas de Protección Universal	La Bioseguridad, se define como el conjunto de medidas preventivas, destinadas a mantener el control de factores de riesgo laborales procedentes de agentes biológicos, físicos o químicos, logrando la prevención de impactos nocivos, asegurando que el desarrollo o producto final de dichos procedimientos no atenten contra la salud y seguridad de los trabajadores.	1. Temas relacionados a) Tipos de riesgos b) Programa de Medicina Preventiva y del trabajo c) Programa de Higiene y Seguridad Industrial d) Programa de Desórdenes Musculo esqueléticos e) Programa de Intervención Psicosocial Temas relacionados a) Generalidades b) Líquidos potencialmente infectantes c) Precauciones Universales (1) Lavado de manos (2) Uso de guantes (3) Uso de mascarillas (4) Uso de gorro (5) Uso de batas (6) Uso de mascarillas para	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	11/2019



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia

Proceso:

Gestión Humana

Código:

PL-GH-1

Versión:

1

Documento:

Plan Institucional de Capacitación

Fecha Aprobación:

24/09/2019

Fecha de Vigencia:
24/09/2019

Página 42 de 50

			resucitación (7) Manejo de elementos corto punzantes d) Desinfección y Esterilización de los equipos e Instrumental e) Manejo de desechos patógenos f) Accidente laboral (1) Exposición de la clasificación (2) Pasos que seguir luego del accidente (3) Manejo de la exposición (4) Actividades de exposición (5) Precauciones específicas por áreas					
- Misional	Señales de riesgo de presentar comportamiento suicida	Identificar y detectar los signos que presentan las personas con comportamientos suicidas.	Temas Relacionados: a) Signos y síntomas b) Factores predisponentes de la conducta suicida c) Factores de riesgo que influyen en la conducta suicida Material Relevante: (1) Protocolo de prevención e intervención del suicidio.	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	07/2019
- Misional	Prevención de Comportamientos Suicidas	Identificar y detectar los signos que presentan las personas con comportamientos suicidas.	Temas Relacionados: a) Generalidades b) Modelo de prevención Material Relevante: (1) Protocolo de prevención e intervención del suicidio	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	07/2019
- Misional	Redacción de reportes	El informe como elemento de comunicación, ha de poseer una serie de características para que cumpla con su cometido primordial. Estas características van desde su presentación visual (ordenado y legible), pasando por los elementos estructurales fundamentales como la lógica de presentación, la exposición de ideas, la calidad de las fuentes mencionadas y la combinación e interpretación de los datos.	"Temas relacionados a) Comunicación escrita b) Adecuación c) Cartas, memorandos, Oficios, Informes, actas d) Procedimientos para elaboración de Minutas y Registros de seguridad Material relevante a) Procedimientos aplicables para elaboración de documentos b) Petición, Quejas, Reclamos y Sugerencias "	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	11/2019
- Misional	Procedimientos de seguridad y protección	La seguridad son un conjunto de sistemas organizativos, medios humanos y acciones dispuestas para eliminar, reducir o controlar los riesgos y amenazas que puedan afectar a una persona, a una entidad, a una instalación o a un objeto	Temas relacionados a) Procedimientos de seguridad Material relevante (1) Procedimiento Administración de las PPL (2) Procedimiento Traslado de las PPL (3) Procedimiento de Evasión o Fuga de PPL (a) Instructivo de Uso y Manejo de Armas de Fuego (b) Instructivo de Respuesta a Huelga, Revuelta,	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica.	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	11/2019



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

Proceso:

Gestión Humana

Código:

PL-GH-1

Versión:

1

Documento:

**Plan Institucional de
Capacitación**


Fecha Aprobación:

24/09/2019

**Fecha de
Vigencia:
24/09/2019**

Página 43 de
50

			Disturbio, Desorden y Motín generados por las PPL (c) Protocolo de Seguridad, Emergencia y Manejo de Crisis					
- De Gestión	Fortalecimiento Competencias COPASST	Fortalecer el conocimiento en obligaciones y responsabilidades del COPASST	1. Responsabilidades del COPASST (Resolución 2013 DEL 86). 2. Investigaciones de Accidente de trabajo (COPASST). 3. Inspecciones Planeadas Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	08/2019
- Misional	Relaciones interpersonales	Las personas privadas de la libertad deben ser abordadas de tal forma que se incluyan todos los contextos tal como las relaciones externas con familiares, relaciones internas con las otras personas privadas de la libertad, el cuerpo de custodia vigilancia y con todos los profesionales de apoyo; para encontrar un equilibrio en ambos escenarios que se reflejen en el bienestar y las condiciones de vida en prisión.	2. Temas relacionados a) Relaciones primarias b) Relaciones funcionales c) Relaciones estructurales	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	11/2019
- De Gestión	Reinducción al SGSST	Apropiar los conceptos y terminología de acuerdo a la normatividad vigente	1. Divulgación de la política del SGSST 2. Divulgación del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial 3. Identificación de riesgos y peligros 4. Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo 5. Comité de convivencia 6. Brigada de emergencia 7. Accidente de trabajo 8. Enfermedad laboral 9. Incapacidades y/o licencias médicas	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Otros:	B-Learning: Modalidad de aprendizaje con unas horas presenciales y otras virtuales.	interno	11/2019
- De Gestión	Fortalecimiento Competencias Comité de Convivencia	Fortalecer el conocimiento en obligaciones y responsabilidades del Comité de Convivencia	1. Funciones Y Responsabilidades Comité Convivencia- (Resolución 652 de 2012). 2. Resolución De Conflictos 3. Comunicación Asertiva	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	06/2019
- De Gestión	Normatividad en seguridad vial	Definir estrategias para la prevención de accidentes de tránsito, facilitando la gestión de la organización al definir las áreas	. Normatividad Seguridad Vial. Código Nacional de Tránsito . Señalización . Que hacer en caso de un accidente vial .Prevención y manejo de emergencias viales	- Asesor - Asistencial - Profesional	Otros:	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se	externo	10/2019

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia:	24/09/2019
				Página 44 de 50

		involucradas, los responsables y los mecanismos de evaluación	(Primeros Auxilios Básicos, Uso y manejo de extintor). Manejo defensivo (Técnicas de manejo, Concentración)	- Directivo - Técnico		da en tiempo real.		
- De Gestión	Formación de líderes pausas activas	Intervenir los factores asociados a riesgo biomecánico	. Definición de pausas activas. .Intensidad y duración de pausas activas. . Beneficios. . Entrenamiento practico.	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Otros:	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo/fisioterapeuta	06/2019
- De Gestión	Inducción al SGSST	Apropiar los conceptos y terminología de acuerdo a la normatividad vigente	1. Divulgación de la política del SGSST 2. Divulgación del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial 3. Identificación de riesgos y peligros 4. Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo 5. Comité de convivencia 6. Brigada de emergencia 7. Accidente de trabajo 8. Enfermedad laboral 9. Incapacidades y/o licencias médicas	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Otros:	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno	01/2019
- Misional	Redacción de Informes	brindar las herramientas requeridas por el servidor para la consecución de los informes presentados y optimizar la administración de justicia	a) Comunicación escrita b) Adecuación c) Cartas, memorandos, Oficios, informes, actas d) Procedimientos para elaboración de Minutas y Registros de seguridad e) Procedimientos aplicables para elaboración de documentos	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno/externo	11/2019
- De Gestión	Propiedad horizontal	Conocer la regulación de la propiedad horizontal en Colombia, contribuyendo a la gestión administrativa como mecanismo de prevención y solución de conflictos.	Legislación de PH en Colombia Normas aplicables a la PH Convivencia y solución de conflictos en la PH Gestión de la seguridad en PH	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	11/2019
- De Gestión	presupuesto público	Alinear conceptos de la planeación y administración del presupuesto público.	Conceptos generales Marco normativo Casos y aplicación	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación	Virtual: Modalidad de aprendizaje que se realiza a través de herramientas tecnológicas,	externo	11/2019



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

Proceso:

Gestión Humana

Código:

PL-GH-1

Versión:

1

Documento:

**Plan Institucional de
Capacitación**


Fecha Aprobación:

24/09/2019

**Fecha de
Vigencia:
24/09/2019**

**Página 45 de
50**

					formal e informal	en un medio virtual.		
- De Gestión	Impuestos	Afianzar los conocimientos tributarios inherentes a las labores de la Entidad y a las situaciones contractuales.	Conceptos generales. Marco normativo. Casos y aplicación	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	04/2019
- Misional	Actualización herramienta de datos	Apropiar el uso y manejo de la nueva herramienta de datos para la gestión (recepción y despacho) de incidentes tramitados por la línea de emergencia 123 Bogotá.	Plataforma tecnológica para trámite de resección y despacho de incidentes	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	10/2019
- Misional	Reentrenamiento	Fortalecer las habilidades del personal que recibe llamadas de emergencia y apoya la operación dentro de la Sala Unificada de Recepción.	Geolocalización y guiones Documentación y guía de tipificación	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno	04/2019
- Misional	Inducción línea de emergencias	Transferir al personal nuevo todo el conocimiento relacionado con el manejo de hardware, software y competencias asociadas con su saber hacer.	Sistema de información de emergencia, guía de tipificación, geolocalización, documentación de incidentes, tiempos, transferencia, guiones, trato al ciudadano, códigos de cierre, jurisdicción.	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno	01/2019
- De Gestión	Responsabilidad Legal en Seguridad Y salud en el trabajo - (Para Directivos)	Apropiación de la normatividad legal vigente en SST	Decreto 1072 de 2015 Res 1111 de 2017 Ley 1010 de 2006	- Directivo	Otros:	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	05/2019
- De Gestión	Capacitación virtual en Seguridad y Salud en el	Definir estrategias para la prevención de accidentes de tránsito, facilitando la gestión de la organización al definir las áreas	. Normatividad Seguridad Vial. Código Nacional de Tránsito . Señalización . Que hacer en caso de un accidente vial .Prevención y	- Asesor - Asistencial	Otros:	B-Learning: Modalidad de aprendizaje con unas	externo	11/2019

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
			Versión:	1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia:	Página 46 de 50

	Trabajo 50 horas (Resolución 4927 de 2016).	involucradas, los responsables y los mecanismos de evaluación	manejo de emergencias viales (Primeros Auxilios Básicos, Uso y manejo de extintor). Manejo defensivo (Técnicas de manejo, Concentración)	- Profesional - Directivo - Técnico		horas presenciales y otras virtuales.		
- De Gestión	Formación Brigadas	Fortalecer capacidades y minimizar tiempo de respuesta en atención a emergencias	. Manejo de extintores. Primeros auxilios. Primer respondiente. Pista de entrenamiento . Rescate en alturas	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo - proveedor arl	01/2019
- Misional	Igualdad de género	Promover buenas prácticas de trabajo en equipo para fortalecer la operación efectiva de la Sala Unificada de Recepción.	Género y discriminación	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno	05/2019
- Misional	Atención al ciudadano	Reconocer el valor que tiene para la ciudadanía recibir un trato digno, amable, eficiente y asertivo en cuanto al buen manejo de la información y la empatía con la que se comunica con el otro, fortaleciendo los conocimientos y competencias requeridos para tal fin en el marco del plan anticorrupción y de atención al ciudadano.	a) Gestión del Riesgo de Corrupción - Mapa de Riesgos Corrupción b) Racionalización de Trámites c) Rendición de Cuentas d) Mecanismos para Mejorar la Atención al Ciudadano e) Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información f) Desarrollo de habilidades orientadas al servicio.	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	11/2019
- De Gestión	Administración de archivos y Diligenciamiento FUID	Capacitar a los funcionarios, contratistas y demás servidores sobre administración de archivos y el diligenciamiento del inventario documental	1. Organización de Archivos de Gestión 2. Identificación de los expedientes 3. Ubicación de los expedientes en los muebles de Archivo 4. Consulta y préstamo de documentos 5. Gestión de la Correspondencia	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Otros:	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno	04/2019
- De Gestión	Normatividad archivística	Capacitar a los funcionarios, contratistas y de más servidores de la Secretaría sobre la normatividad archivística legal vigente y, las obligaciones de los servidores con la información pública.	1. Ley 594 de 2000 2. Ley 734 de 2002 3. Ley 1564 de 2012 4. Ley 1712 de 2014 5. Decreto 1080 de 2015 6. Acuerdo 11 de 1996 7. Acuerdo 042 de 2000 8. Acuerdo 060 de 2001 9. Acuerdo 038 de 2002 10. Acuerdo 05 de 2013 11. Circular 05 de 2011	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Otros:	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno	10/2019



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

Proceso:

Gestión Humana

Código:

PL-GH-1

Versión:

1

Documento:

**Plan Institucional de
Capacitación**


Fecha Aprobación:

24/09/2019

**Fecha de
Vigencia:
24/09/2019**

**Página 47 de
50**

- De Gestión	Aplicación de Tablas de Retención Documental	Capacitar a los funcionarios, contratistas y de más servidores de la Secretaría sobre la clasificación, ordenación y aplicación de los tiempos de retención de la documentación que produce la entidad.	1. Clasificación y Organización de Archivos de Gestión 2. Identificación de los expedientes y aplicación de tiempos de retención 3. Ubicación de los expedientes en los muebles de Archivo 5. Taller	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Otros:	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno	11/2019
- Misional	MIPG	Fortalecer los conocimientos sobre los temas de gestión institucional y desarrollar habilidades para su aplicación en el ejercicio del día a día.	Talento humano Direcciónamiento estratégico y planeación Gestión con valores para el resultado Evaluación de resultados Información y comunicación Gestión del conocimiento e Innovación Control interno	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	11/2019
- Misional	Implementación Sistema integrado de conservación y normatividad relacionada	Capacitación a los funcionarios y servidores de los archivos de gestión y central sobre aspectos básicos de conservación documental.	1. Buenas prácticas de manipulación documental. 2. Simulacro de rescate documental	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Otros:	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno	07/2019
- De Gestión	Derecho de acceso a la información	Conocer los principales aspectos relacionados con el levantamiento y manejo de activos de la información pública, bajo parámetros de transparencia y seguridad, así como la protección de los datos personales en la entidad.	Activos de información. Ley 1712 de 2014 - Transparencia y acceso a la información pública. Ley 1581 de 2012 - Protección de datos de personales. Registro Nacional de Bases de datos - RNBD ante la Superintendencia de Industria y Comercio - SIC	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	interno	07/2019
- De Gestión	Calidad	Capacitar y certificar 100 funcionarios de la entidad en competencias de auditor interno de sistemas integrados de gestión, según las normas técnicas iso 9001:2015, iso 31000:2018.	Competencias de auditor interno de sistemas integrados de gestión, según las normas técnicas iso 9001:2015, iso 31000:2018.	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Diplomado: Cursos sobre un tema específico que tienen una duración entre 80 y 120 horas.	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	06/2019
- De Gestión	Políticas públicas	Capacitar y certificar 50 funcionarios de la SSCJ en formulación, implementación,	Abordar los contenidos de cada una de las fases del ciclo de las políticas públicas: Fases preparatoria; fase	- Asesor - Asistencial	Diplomado: Cursos sobre un	Presencial: Cuando la práctica de	externo	07/2019

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Versión:	1
			Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia:	24/09/2019
				Página 48 de 50

		seguimiento y evaluación de políticas públicas.	de agenda pública (enfoques, participación, problematización); formulación; Implementación; Seguimiento y ajustes; fase de evaluación.	- Profesional - Directivo - Técnico	tema específico que tienen una duración entre 80 y 120 horas.	aprendizaje se da en tiempo real.		
- De Gestión	negociación colectiva	Desarrollar en los participantes, competencias personales y grupales para negociar con efectividad	<ul style="list-style-type: none"> derecho a la negociación colectiva metodologías de negociación estudios de caso 	<ul style="list-style-type: none"> Asistencial Trabajadores Oficiales Profesional Directivo Técnico Asesor 	Seminario: El seminario es una reunión especializada, de naturaleza técnica o académica, que intenta desarrollar un estudio profundo sobre un determinado tema. Por lo general, se establece que un seminario debe tener una duración mínima de dos horas y contar con, al menos, cincuenta participantes.	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	externo	10/2019
- De Gestión	Comunicación y expresión	Fortalecer los métodos de comunicación utilizados por los directivos de la entidad	<p>Contenido Programático Módulo 1: Habilidades de Comunicación 1. Video Diagnóstico Ampliar los niveles de conciencia de los aspectos que disminuyen la efectividad comunicativa. Facilitar herramientas de corrección, para lograr proyección de autoridad, credibilidad y óptimo estatus comunicativo al realizar intervenciones con sus equipos de trabajo y medios de comunicación externa. 2. Expresión Corporal Elemento de Éxito Comunicativo Estatus comunicativo y presencia escénica. Manejo de la mirada</p>	- Directivo	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.	Externo	01/01/2019



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia

Proceso:

Gestión Humana

Código:

PL-GH-1

Versión:

1

Documento:

**Plan Institucional de
Capacitación**


Fecha Aprobación:

24/09/2019

**Fecha de
Vigencia:
24/09/2019**

Página 49 de
50

			<p>ante las cámaras, el público y el periodista. Manejo de los planos de cámara, las manos y la gestualidad del cuerpo. Coherencia de la comunicación no verbal y el mensaje institucional según el contexto. 3. Expresión Vocal y Construcción de Imagen Impacto al hablar con claridad. Recursos expresivos vocales en función de la transmisión del mensaje y su contexto. Claves para el manejo del micrófono y de las cámaras. Proyección de voz y eliminación de temblor vocal. Módulo 2: medios de comunicación y periodistas. Objetivo: Preparar al participante para desempeñarse asertivamente en entrevistas e intervenciones ante los medios de comunicación masiva. 1. Técnicas de construcción del mensaje. Definición del objetivo comunicativo y público objetivo. Manejo de la argumentación. Improvisación, orden de las ideas, uso de conectores. Mensajes claves de gestión de la Organización. 2. Fogueo periodístico. Manejo de la entrevista y del entrevistador. Fogueo en caliente de temas pertinentes a su gestión. Técnicas de respuesta. Tipos de abordaje periodístico. Fogueo en caliente de temas pertinentes a la gestión de la Entidad.</p>					
--	--	--	---	--	--	--	--	--

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-1
			Versión:	1
	Documento:	Plan Institucional de Capacitación	Fecha Aprobación:	24/09/2019
			Fecha de Vigencia: 24/09/2019	Página 50 de 50

CONTROL DE CAMBIOS			
Nº. VERSION	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	
1	24/09/2019	Documento Original	
ELABORO		REVISO	APROBO
NOMBRES	Luis Fernando Alvarez Barona	Paola Andrea Morales	Hugo León Duarte
CARGOS	Contratista	Contratista	Director Gestión Humana
FIRMAS	