



| | | | |
|--|-----------------------------|--|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Canal Capital

2024

BOGOTÁ D.C.

| | | | |
|--|-----------------------------|--|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

Equipo Directivo



Ana María Ruiz Perea
Gerente General

Andrea Paola Sánchez García
Secretaria General

Uriel de Jesús Bayona Chona
Subdirector Administrativo



Equipo Técnico

Área de Recursos Humanos

| | | | |
|--|-----------------------------|--|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

Contenido

| | |
|---|-------------------------------|
| 1. JUSTIFICACIÓN..... | 4 |
| 2. OBJETIVOS | 5 |
| 2.1 Objetivo Estratégico..... | 5 |
| 2.2 Objetivos de Gestión..... | 5 |
| 3. MARCO LEGAL..... | 6 |
| 3.1 Principios Rectores..... | 6 |
| 3.2 Normatividad Aplicable | 7 |
| 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS | 10 |
| 4.1 Marco Conceptual..... | 10 |
| 4.2 Enfoque Pedagógico..... | 16 |
| 4.3 Glosario..... | ;Error! Marcador no definido. |
| 5. METODOLOGÍA..... | 21 |
| 5.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje | 21 |
| 5.1.1 Caracterización de la Población..... | 21 |
| 5.1.2 Metodología | 21 |
| 5.1.3 Instrumento de Recolección de datos | 21 |
| 5.1.4 Técnicas y Herramientas Usadas..... | 21 |
| 5.1.5 Insumos Utilizados..... | 21 |
| 5.2 Análisis de Resultados | 22 |
| 5.2.1 ¿Cómo procesó la Información?..... | 22 |
| 5.2.2 Principales Resultados Obtenidos | 22 |
| 5.3 Necesidades Identificadas | 22 |
| 6. EJECUCIÓN | 22 |
| 6.1 Presupuesto..... | 22 |
| 6.2 Programas de Aprendizaje Organizacional..... | 22 |
| 6.2.1 Inducción - Reinducción de la Entidad..... | 23 |
| 6.2.2 Entrenamiento..... | 23 |
| 6.2.3 Plan de Acción..... | 23 |
| 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... | 26 |
| 7.1 Participación de la Comisión de Personal | 26 |
| 7.2 Indicadores | 26 |
| 7.3 Mecanismos de Socialización del PIC y del Plan de Acción..... | 26 |
| BIBLIOGRAFÍA | 26 |

| | | | |
|--|-----------------------------|--|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

1. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Acción Institucional implica una articulación armónica de los elementos que viabilizan la estrategia del Talento Humano en las entidades públicas a través de las herramientas de operación establecidas en la primera dimensión del Modelo de Integrado de Planeación y Gestión aplicable a todas las entidades.



Uno de los elementos que viabiliza la articulación estratégica del Talento Humano, corresponde al Plan de Capacitación en el que se plantea 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 educación¹ a través de la cual se pueda complementar la educación inicial mediante la creación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, para así incrementar la capacidad individual y colectiva como insumo estructural que le permita a la entidad cumplir su misión institucional, mejorar la prestación de servicios a partir del eficaz desempeño de los colaboradores y su consecuente desarrollo personal integral.

Así las cosas, y teniendo en cuenta el contexto institucional del Canal Capital, el Plan de Capacitación hace énfasis en la necesidad de implementar y adelantar acciones que impacten de forma positiva en la construcción del modelo de Estado al que se aspira, teniendo como base lo plasmado en la Carta Política de 1991, esto a través de procesos de formación y capacitación de los servidores públicos de la entidad.

De acuerdo con la misión, las políticas y lineamientos generales de la gestión y administración del Talento Humano de Canal Capital, se formula e implementa el presente Plan de Capacitación para posibilitar el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos vinculados al mismo. En este sentido, se hace especial énfasis en crear, mejorar y mantener las condiciones idóneas del desempeño laboral, el favorecimiento y desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida, así como los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, igualdad, moralidad e identificación del servidor público con sus responsabilidades laborales.

Así las cosas, el presente documento estructura el conjunto de acciones que viabilizan la formación de los empleados a partir del desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, en aras de posibilitar el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios relacionados con la misionalidad de la entidad.

¹ Ley 115 de 1994 “Por la cual se expide la ley general de educación”

| | | | |
|--|-----------------------------|--|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |



2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Estratégico

Atender las necesidades de capacitación para el fortalecimiento de las competencias del personal de Canal con el propósito de afrontar los retos que conllevan a la mejora individual e institucional.

2.2 Objetivos de Gestión

- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales -contenidas en los manuales de funciones de competencias laborales del Canal- de cada uno de los servidores.
- Propender por la apropiación y desarrollo de nuevas capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales en los servidores de la entidad.
- Brindar oportunidades que permitan desarrollar las competencias de los servidores públicos que prestan el servicio a la entidad.
- Propiciar espacios que permitan que los servidores identifiquen y potencien capacidades, tanto individuales como colectivas con el fin de aportar conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el mejoramiento del desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de la ética en el servidor público.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en las áreas especializadas en que se desempeña el servidor público.

| | | | |
|--|-----------------------------|--|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

3. MARCO LEGAL

3.1 Principios Rectores

De conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998², 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.

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.

² "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del Estado"

| | | | |
|--|-----------------------------|--|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

3.2 Normatividad Aplicable

| Constitución Política de 1991 | |
|---|---|
| Constitución Política de 1991 (Artículo 54) | <i>"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud"</i> |
| Leyes | |
| Ley 115 de 1994 | "Por la cual se expide la Ley General de Educación" |
| 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". |
| Ley 734 de 2002 | "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único". |
| 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" |
| Ley 1952 de 2019: | "Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario" |
| Decretos | |
| 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" |
| 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" |



PLAN DE CAPACITACIÓN

CODIGO: AGTH-PL-002

VERSIÓN: 14

FECHA: 31/01/2024

RESPONSABLE:
TALENTO HUMANO



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

| | |
|----------------------|---|
| | |
| Decreto 1227 de 2005 | "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998" |
| 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". |
| Decreto 4465 de 2007 | "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos" |
| Decreto 1072 de 2015 | "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" |
| Decreto 1083 de 2015 | "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" |
| 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" |
| 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". |
| Decreto 815 de 2018 | "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos" |
| Decreto 492 de 2019 | "Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones" |

Otra Normatividad

| | |
|---|---|
| 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) | http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf |
| Resolución 390 de 2017 | "Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación" |



PLAN DE CAPACITACIÓN

CODIGO: AGTH-PL-002

VERSIÓN: 14



FECHA: 31/01/2024

**RESPONSABLE:
TALENTO HUMANO**



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

| | |
|---|--|
| Circular Externa No 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública. | "Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos" |
| Convenio Interadministrativo No. 096 de 2015 | Convenio Interadministrativo de Delegación suscrito entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital |
| Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público | Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017 |
| Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos | Departamento Administrativo de la Función Pública, diciembre de 2017 |
| Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 | Actualizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública. |

| | | | |
|--|-----------------------------|--------------------------------|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

4.1 Marco Conceptual

Esta sección se organiza a partir de cinco preguntas fundamentales:

- a) Los propósitos: Para qué capacitar
- b) Los sujetos de aprendizaje: a quiénes capacitamos y en qué contexto (dónde)
- c) El contenido de la acción: en qué capacitamos
- d) Los medios y metodologías: cómo capacitamos,
- e) Las maneras de valorar la efectividad: cómo evaluar nuestra capacitación

a) Los propósitos: Para qué capacitar

La capacitación y la formación (CyF) son en esencia, procesos educativos. La CyF constituyen acciones educativas intencionales en entornos organizacionales cuyos actores principales receptores participantes y activos son servidores públicos.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es un instrumento de gestión educativa que apunta a un conjunto de objetivos y metas estratégicas de la entidad con énfasis en el desarrollo del servidor público. 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)

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

- **¿En qué contexto capacitamos?**

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

¿Dónde estamos en la entidad?



Ver Sección "Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional"

¿Dónde estamos en Colombia?

El reciente Plan Nacional de Formación y Capacitación (DAFP, 2017) ofrece un enriquecedor diagnóstico de la situación en las entidades del 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

Tener como objetivo promover el desarrollo integral de los servidores públicos y colaboradores del Distrito, el mejoramiento de su calidad de vida y el reconocimiento del buen desempeño y, la Política Pública

| | | | |
|--|-----------------------------|--|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

Distrital para la gestión integral del Talento Humano prevé que este plan debe articularse para atraer, retener y desarrollar personas con las competencias requeridas, y para operar sobre lo motivación de las personas y grupos de trabajo.

¿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; por su parte, 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 en la historia reciente de la humanidad.

Así, se tiene que dichas transformaciones impactan el mundo laboral también. De esta manera, la nanotecnología, la inteligencia artificial, las neurociencias, los modelos de economía colaborativa *-peer to peer-*, entre otros, traen consigo la eliminación de antiguos empleos y una apertura de nuevos cargos en la mayoría de los sectores económicos. La velocidad de los avances tecnológicos y culturales ejerce una presión sobre la fuerza laboral mundial. De tal modo, es factible asegurar que buena parte 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.

¿A quiénes capacitamos?

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

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

| | | | |
|--|-----------------------------|--|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

- 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.

c) ¿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 atrás>> una visión particular; una postura implícita sobre el proceso de enseñar y aprender.

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

- Aprendizaje
- Desarrollo de Capacidades
- Fortalecimiento de Competencias.

Aprendizaje

El pilar fundamental de la educación es el aprendizaje. Este, 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 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, por lo que 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:

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

Transferibles: Tienen una aplicación práctica y efectiva en la entidad. Nuestros programas de aprendizaje usan metodologías que favorecen la generalización del conocimiento y habilidades a otros contextos. Se apuesta por conocimientos profundos, no inertes. Aprendizajes aplicados, no memorísticos. Transferencia de saberes, no de información.

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:

| | | | |
|--|-----------------------------|--------------------------------|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

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

Fortalecimiento de Competencias.

Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones. El conocimiento intelectual es solo una de nuestras facetas, de manera que se parte de un enfoque general por competencias que propone tres dimensiones:

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 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.

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 que: *"Gracias a las actitudes no sólo definimos nuestra posición ante el mundo (...) 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)

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 son equivalentes a habilidades. La primera incluye a la segunda.
- Destreza no es lo mismo que habilidad. ¿La primera incluye a la segunda? Información es distinto a conocimiento. La primera es la base de la segunda.

| | | | |
|--|-----------------------------|--------------------------------|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

d) ¿Cómo capacitamos?

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: **(i)** inducción (mínimo 100 horas); **(ii)** entrenamiento y **(iii)** capacitación (hasta 160 horas)

Modalidades de capacitación: Para este efecto, se consideran tres modalidades:

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

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

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 CyF (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*"³ 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:



- Profundidad más que extensión

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

³ Puede ser consultado en:

[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243126#:~:text=They%20view%20themselves%20as%20participants,McLoughlin%20and%20Lee%2C%202008a\).](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243126#:~:text=They%20view%20themselves%20as%20participants,McLoughlin%20and%20Lee%2C%202008a).)

| | | | |
|--|-----------------------------|--|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

- 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".

- 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 de 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.

- 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 vinculado a la cotidianidad; un aprendizaje de conocimientos profundos, significativos y transferibles a contextos reales.



- 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.

e) Las maneras de valorar la efectividad: cómo evaluar nuestra capacitación

- 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

| | | | |
|--|-----------------------------|--|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

para evaluar. Se educa para aprender. La evaluación formativa es un enfoque didáctico sugerido para todos los formadores.

- Evaluación institucional

Sobre este particular, se ha señalado que: *"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 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

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 contemplar lo 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.



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

- 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.

| | | | |
|--|-----------------------------|--|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

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 interaprendizaje 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.

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”.



- 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 basados 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:

- 1.** El actor central del proceso educativo es el estudiante.
- 2.** El objetivo del proceso educativo es el aprendizaje
- 3.** El estudiante es un sujeto activo, que construye el conocimiento (y no lo recibe pasivamente).
- 4.** El aprendizaje no ocurre aislado de las presiones, tensiones y factores políticos, culturales, sociales.
- 5.** El aprendizaje se fomenta cuando los estudiantes.
- 6.** En términos didácticos (estrategias, técnicas y actividades de enseñanza), una postura constructivista implica que el aprendizaje se promueve cuando:

| | | | |
|--|-----------------------------|--|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

7. Se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores.
 8. Los conocimientos previos de los servidores son activados.
 9. Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
 10. Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
 11. Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral.
- Superación del modelo educativo tradicional

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

(i) "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.

(ii) 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, sí 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).

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

(iv) 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 interaprendizaje.

(v) 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

| | | | |
|--|-----------------------------|--|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

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.

(vi) 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.

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 |
|--|
| <p>Aprendizaje organizacional: “El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento” (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017)</p> |
| <p>Aprendizaje: Conjunto de transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores con su entorno social, cultural y material. La visión tradicional del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos.</p> |
| <p>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).</p> |
| <p>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> |
| <p>Competencias laborales: Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.</p> |
| <p>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)</p> |



PLAN DE CAPACITACIÓN

CODIGO: AGTH-PL-002

VERSIÓN: 14

FECHA: 31/01/2024

RESPONSABLE:
TALENTO HUMANO



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

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.

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



PLAN DE CAPACITACIÓN

CODIGO: AGTH-PL-002

VERSIÓN: 14

FECHA: 31/01/2024

RESPONSABLE:
TALENTO HUMANO



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

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-

5. METODOLOGÍA

5.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje

5.1.1 Caracterización de la Población

La población del Canal está compuesta por treinta y seis (36) servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción y por trabajadores oficiales.

5.1.2 Metodología

Aplicación de instrumentos de índole Cuantitativo.

5.1.3 Instrumento de Recolección de datos

Diseñado por la entidad.

5.1.4 Técnicas y Herramientas Usadas

DESCRIPCIÓN TÉCNICAS HERRAMIENTAS

Formulario virtual o físico: Recolección de información y datos por medio de un cuestionario, con preguntas abiertas o cerradas.

5.1.5 Insumos Utilizados



DESCRIPCIÓN INSUMOS

Medición Clima Laboral: Resultados del estudio realizado en el área de talento humano de la Entidad.

Procesos y Procedimientos: Revisión y seguimiento a lo establecido en la Entidad.

Planes de Mejoramiento: Son las acciones correctivas, planteadas para minimizar las inconformidades resultantes de las auditorías, externas o internas realizadas a los diferentes procesos de la entidad.

Resultados ejecución del PIC Anterior: Verificación del cumplimiento de lo estipulado y los resultados.

| | | | |
|--|-----------------------------|--------------------------------|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

5.2 Análisis de Resultados

5.2.1 ¿Cómo procesó la Información?

De acuerdo con las necesidades de capacitación planteadas por cada área y teniendo en cuenta las necesidades del Canal, se establecieron los temas prioritarios en capacitación, de acuerdo con el presupuesto que se tiene asignado para el presente plan, dando prelación a aquellos temas que se calificaron con prioridad alta dentro de la matriz de análisis de necesidades.

Al respecto es importante señalar que algunas actividades serán atendidas mediante la contratación de facilitadores externos y otras se realizarán mediante alianzas con entidades de la administración pública como el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, el Departamento Nacional de Planeación - DNP, la Administradora de Riesgos Laborales - ARL, la Caja de Compensación Familiar - Compensar, entre otras y aprovechando capacitaciones distritales en temas que apliquen con la dinámica del Canal.

5.2.2 Principales Resultados Obtenidos

En el cuadro adjunto se detallan las capacitaciones principales y primarias.

5.3 Necesidades Identificadas

| DESCRIPCIÓN NECESIDADES |
|--|
| 1. Temas técnicos o puntuales de áreas específicas |
| 2. Fortalecimiento de conocimientos o habilidades generales |
| 3. Gestión de transparencia, integridad y lucha contra la corrupción |
| 4. Mujer Inclusión y diversidad |

6. EJECUCIÓN



6.1 Presupuesto

El presupuesto definido para este PIC es de **TREINTA Y UN MILLONES NOVECIENTOS TREINTA MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$ 31.930.800) M/CTE.**

6.2 Programas de Aprendizaje Organizacional

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – 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

| | | | |
|--|-----------------------------|--------------------------------|--|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

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 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



El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales en función del logro de una mejor Entidad que permita interactuar y mejorar su respuesta con los diferentes actores del Canal.

6.2.2 Entrenamiento



Como parte de la capacitación basada en la experiencia, el jefe inmediato de la dependencia o su delegado, en donde el servidor nuevo o reubicado va a desarrollar sus funciones, socializará las responsabilidades y obligaciones propias del empleo para el cual fue vinculado y las cuales se encuentran en el Manual de Funciones correspondiente, con el objetivo de entrenar en las actividades a desarrollar de acuerdo con el propósito del empleo.

6.2.3 Plan de Acción



| Nombre | Objetivo | Contenido | Tipo | Modalidad | Facilitador | Fecha |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------|-----------|-----------------------|-------|
| Producción sostenible | Producción sostenible | Producción sostenible | Taller | Virtual | Entidad por contratar | Mayo |

| | | | |
|---|-----------------------------|------------------------------------|---|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

| | | | | | | |
|---|---|---|-------------|------------------|----------------------------------|--------------|
| Pensamiento divergente | Pensamiento divergente | Pensamiento divergente | Taller | Virtual | Entidad por contratar | Mayo |
| Tendencias de diseño | Tendencias de diseño | Tendencias de diseño | Taller | Virtual | Entidad por contratar | Junio |
| Storytelling | técnica de comunicación | Storytelling | Taller | Virtual | Entidad por contratar | Junio |
| Nombre | Objetivo | Contenido | Tipo | Modalidad | Facilitador | Fecha |
| Estadística básica | la estadística inferencial | Estadística básica y relacionados | Taller | Virtual | Entidad por contratar | Junio |
| La participación | La participación ciudadana | La participación ciudadana | Taller | Virtual | Entidad Distrital | Agosto |
| Inventarios | Inventarios | Inventarios | Curso | Virtual | Sena | Febrero |
| Cualificación en atención a la ciudadanía | Cualificación en atención a la ciudadanía | Cualificación en atención a la ciudadanía | Otro | Virtual | Entidad Distrital | Octubre |
| Protocolos del servicio | Protocolos del servicio | Protocolos del servicio | Taller | Virtual | Área de atención a la ciudadanía | Octubre |
| Atención y respuestas | Atención y respuestas | Atención y respuestas | Taller | Virtual | Área de atención a la ciudadanía | Octubre |
| Formulación de proyectos | Recopilación de datos. | Formulación de proyectos | Taller | Virtual | Entidad por contratar | Julio |
| Elementos técnicos SST | Elementos técnicos SST | Elementos técnicos SST | Taller | Virtual | Área de Recursos humanos | Noviembre |
| Herramientas ofimáticas | Herramientas ofimáticas | Herramientas ofimáticas Office | Taller | Virtual | Sena | Agosto |
| Seguridad de la información | Seguridad de la información | Seguridad de la información | Taller | Virtual | Área de Sistemas | Julio |
| Innovación Publica | Innovación Publica Activar | Innovación Publica Activar | Taller | Virtual | Entidad Distrital | Agosto |
| Inclusión atención y | Inclusión atención y trato | Inclusión atención y trato | Taller | Virtual | Entidad Distrital | Agosto |
| Veedurías Ciudadanas | Veedurías Ciudadanas | Veedurías Ciudadanas | Taller | Virtual | Entidad Distrital | Septiembre |
| Lenguaje de señas | Lenguaje de señas | Lenguaje de señas | Taller | Virtual | Entidad Distrital | Septiembre |
| Conflictos de interés | Conflictos de interés | Conflictos de interés | Taller | Virtual | Entidad por contratar | Julio |

| | | | |
|---|-----------------------------|------------------------------------|---|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA:31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

| | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|--|-------------|------------------|--------------------------|--------------|
| Rendición de cuentas | Rendición de cuentas | Rendición de cuentas | Taller | Virtual | Entidades Distritales | Julio |
| Lineamientos antisoborno | Lineamientos antisoborno y | Lineamientos antisoborno y anti | Taller | Virtual | Entidades Distritales | Julio |
| Ley de transparencia | Ley de transparencia | Ley de transparencia | Taller | Virtual | Entidades Distritales | Agosto |
| Nombre | Objetivo | Contenido | Tipo | Modalidad | Facilitador | Fecha |
| Canales de denuncia | Canales de denuncia | Canales de denuncia | Taller | Virtual | Entidades Distritales | Agosto |
| Lenguaje claro | Lenguaje claro | Lenguaje claro | Taller | Virtual | Entidades Distritales | Agosto |
| Planeación estratégica | Planeación estratégica | Planeación estratégica | Taller | Virtual | Entidades Distritales | Agosto |
| Periodismo cultural | Periodismo cultural | Periodismo cultural | Taller | Virtual | Entidad por contratar | Julio |
| Contrato realidad y | Contrato realidad y | Contrato realidad y Temas relacionados | Taller | Virtual | Entidad por contratar | Mayo |
| Riesgos en la contratación | Riesgos en la contratación | Riesgos en la contratación | Taller | Virtual | Entidad por contratar | Mayo |
| Declaración De Renta | Conocer las actualizaciones | Declaración De Renta, actualización tributaria | Taller | Virtual | Entidad por contratar | Abril |
| Gestión Documental | Gestión Documental | Gestión Documental | Taller | Virtual | Entidad por contratar | Abril |
| MIPG | MIPG | MIPG | Taller | Virtual | Área de Planeación | Octubre |
| Capacitaciones internas | Capacitaciones internas | Capacitaciones internas Gestión Documental | Otro | Virtual | Área de Gestión Docum. | Octubre |
| Retos organización | Retos organizacionales | Retos organizacionales | Taller | Virtual | Área de Recursos humanos | Junio |
| Modelo de seguridad de la información | Modelo de seguridad de la información | Modelo de seguridad de la información | Taller | Virtual | Entidad por contratar | Julio |
| El sistema de comunicación | El sistema de comunicación | El sistema de comunicación | Otro | Virtual | Entidad por contratar | Julio |

| | | | |
|---|-----------------------------|-----------------------------|---|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

Nota: Desde luego, este cronograma y/o plan son susceptibles de modificaciones por temas de necesidades que no se tenían contempladas, cambios en la normatividad y políticas vigentes por causa del cambio en la administración del Distrito Capital.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1 Participación de la Comisión de Personal

¿La comisión de personal participó en la elaboración del PIC?

Por la naturaleza de la entidad, no aplica.

¿La comisión de personal participó en la elaboración del PIC?

Canal Capital es una Empresa Industrial y Comercial del Estado, razón por la cual no le aplica la norma que obliga a crear la comisión de personal

7.2 Indicadores

| Tipo Indicador | Nombre Indicador | Objetivo | Fórmula |
|--|---|---|--|
| Indicador que mide el logro de los resultados programados en | Cumplimiento de las acciones establecidas en el Plan de | Realizar seguimiento al cumplimiento de las acciones. | Porcentaje de avance en el cumplimiento de las acciones. |

7.3 Mecanismos de Socialización del PIC y del Plan de Acción

Se socializa por comunicaciones internas y se publicará en la intranet.

BIBLIOGRAFÍA

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.

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"



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"

Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

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

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"

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la carpeta del Sistema Integrado de Gestión en la intranet. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

| | | | |
|---|-----------------------------|------------------------------------|---|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 Actualizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público Mayo, 2017. Departamento Administrativo de la Función Pública - Escuela Superior de Administración Pública.

Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1 de la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*

Título V, Capítulo I, artículo 65 del Decreto 1227 de 2005 *"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998"*

Temas destacados Plan de capacitación 2023





Programa de Riesgo Psicosocial

- Primeros auxilios psicológicos
- Talleres psicoeducativos
- Valores institucionales
- Clima Laboral y Síndrome de Burnout
- Manejo Emocional
- Comunicación asertiva
- Estrés Laboral: Causas y consecuencias
- Mindfulness
- Programa de vigilancia epidemiológica

Se adjunta cronograma: **Anexo 1. Cronograma de capacitaciones 2024**

Elaborado por: Área de Recursos Humanos

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la carpeta del Sistema Integrado de Gestión en la intranet. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

| | | | |
|---|-----------------------------|------------------------------------|---|
|  | PLAN DE CAPACITACIÓN | CODIGO: AGTH-PL-002 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 14 | |
| | | FECHA:31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

Aprobado por: Comité institucional de gestión y desempeño

