



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

RESOLUCIÓN No. **0511** DE **06 MAR 2020**

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Formación y Capacitación para el año 2020”

Página 1 de 3

F-RES-003B

LA SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por el numeral 10 artículo 1 del Decreto Distrital 101 de 2004, atendiendo lo señalado en la Ley 909 de 2004, Decreto Distrital 001 de 2020 y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 2° del Decreto Ley 1567 de 1998, creó el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del Estado, *“definido 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”*.

Que el literal c) del artículo 3° *Ibidem*, respecto a los componentes del Sistema de Capacitación, dispone: *“con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación (...)”*

Que el artículo 4° del mencionado Decreto definió capacitación como *“(...) 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(...)”*

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 señala:

“Objetivos de la capacitación





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

RESOLUCIÓN No. **0511** DE **06 MAR 2020**

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se adopta el Plan de Formación y Capacitación para el año 2020"

Página 2 de 3

1. La capacitación y 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 de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las Unidades de Personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño (...)"

Que el inciso 1° del artículo 2.2.9.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, estipula que "Los planes de capacitación de las entidades públicas 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".

Que el citado decreto en su artículo 2.2.9.2 dispone que "Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia".

Que el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 así:

"g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa." (negrilla fuera de texto)

Que en cumplimiento a la normativa anteriormente expuesta, la Secretaría Distrital de Integración Social elaboró el correspondiente Plan de Formación y Capacitación para las servidoras y servidores públicos de la Entidad, correspondiente a la vigencia 2020.

Que así las cosas, se hace necesario adoptar el mismo, con el ánimo de darle plena ejecutabilidad en la vigencia para la cual fue creado.

En mérito de lo expuesto, la Secretaria Distrital de Integración Social,

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
www.integracionsocial.gov.co
Buzón de radicación electrónica: radicación@sdis.gov.co
Código postal: 110311



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

RESOLUCIÓN N.º **0511** DE **06 MAR 2020**

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se adopta el Plan de Formación y Capacitación para el año 2020"

Página 3 de 3

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Plan de Formación y Capacitación para las servidoras y servidores públicos de la Secretaría Distrital de Integración Social, a ejecutarse en la vigencia 2020, contenido en un documento anexo, el cual forma parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO. La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, deberá efectuar la ejecución y verificación del mismo.

ARTÍCULO TERCERO. La ejecución del Plan de Formación y Capacitación estará en concordancia con los recursos que se dispongan para tal fin.

ARTÍCULO CUARTO. El Plan de Formación y Capacitación y la presente resolución, deberán ser divulgados a través de la página web e Intranet, para el conocimiento de todos y todas las servidoras y servidores de la Secretaría Distrital de Integración Social.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C.,

06 MAR 2020


XINIA ROCÍO NAVARRO PRADA
Secretaria Distrital

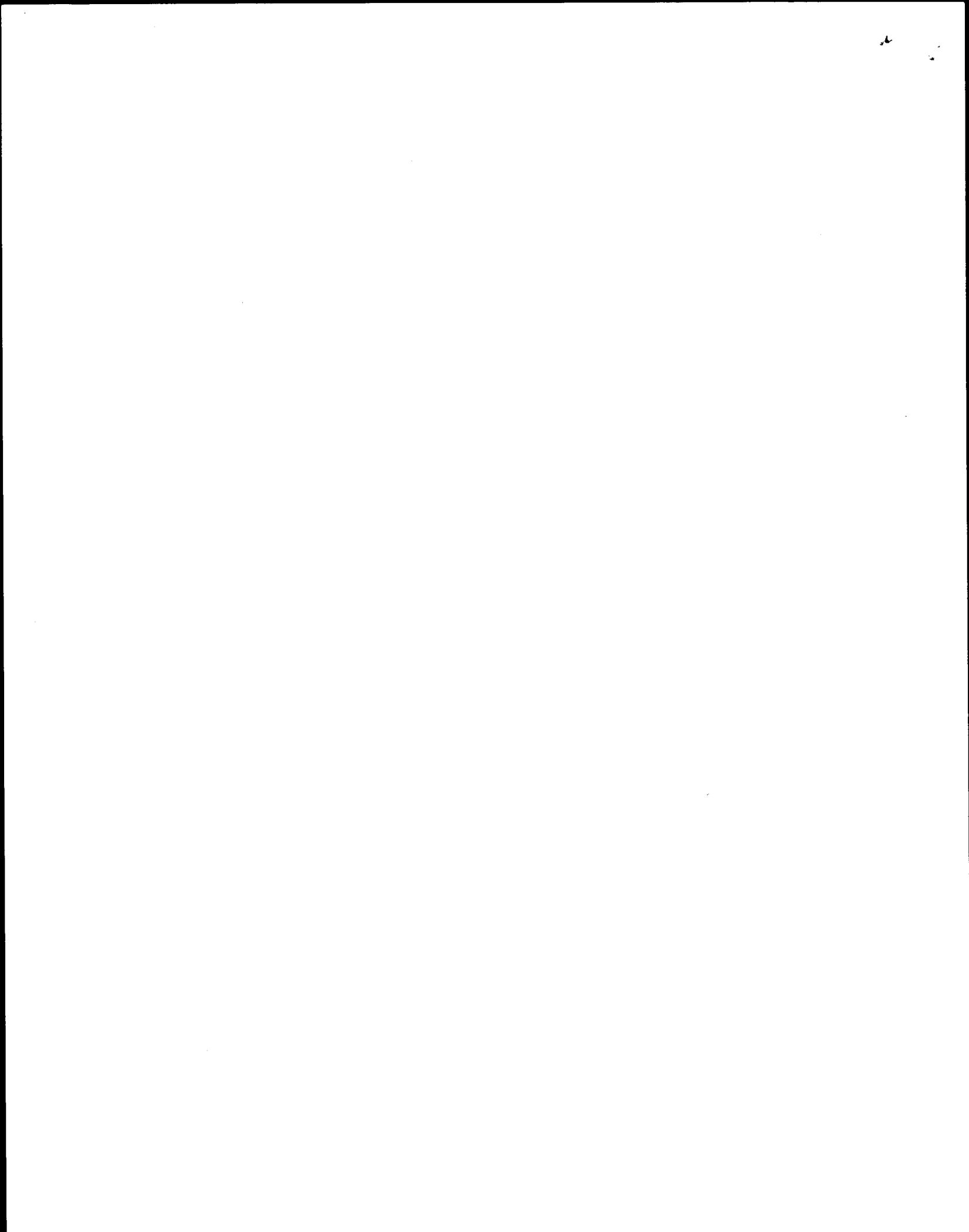
Proyectó: Sonia Janeth Serrano Rangel – Profesional Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Revisó: Gener Satizabal Lizarazo – Profesional Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Aprobó: Carolina Wilches Cortés – Directora de Gestión Corporativa
Pablo Andrés Ruiz Devia – Subdirector de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
www.integracionsocial.gov.co
Buzón de radicación electrónica: radicación@sdis.gov.co
Código postal: 110311



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.


BOGOTÁ

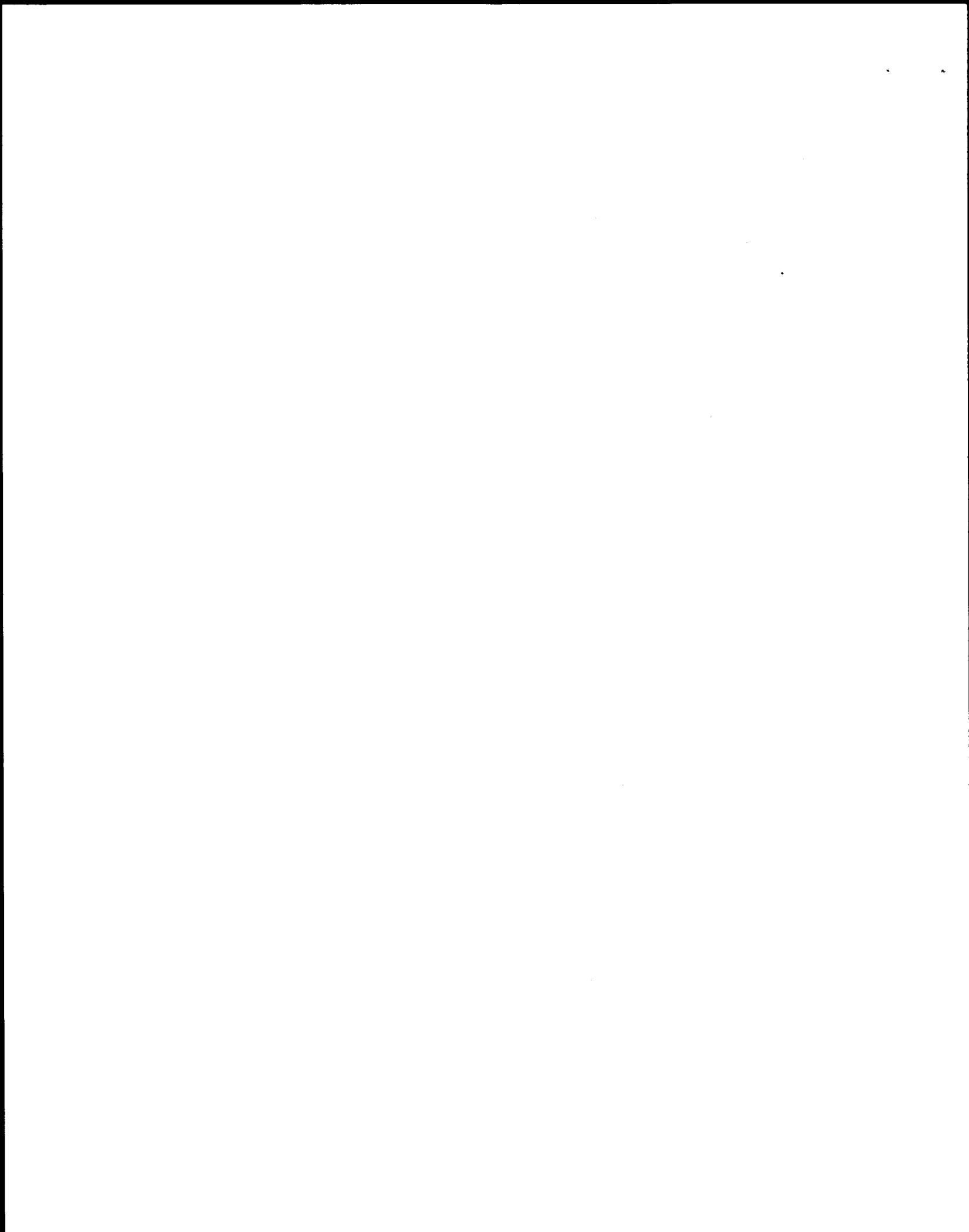


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

AÑO 2020

**SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

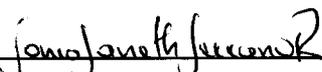
Bogotá D.C., febrero de 2020



SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO



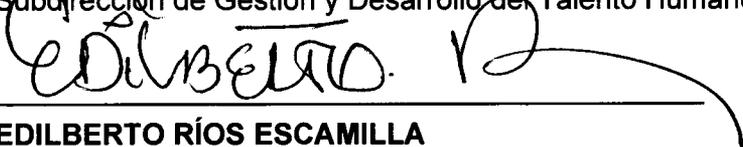
PABLO ANDRÉS RUIZ DEVIA
Subdirector de Gestión y Desarrollo del Talento Humano (E)



SONIA JANETH SERRANO RANGEL
Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

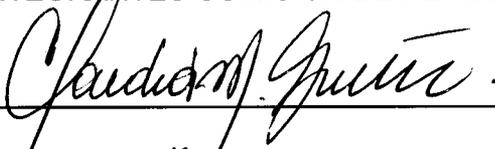


YOMAIRA AMPARO ALARCÓN ACERO
Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

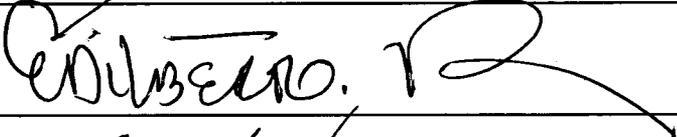


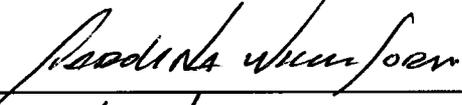
EDILBERTO RÍOS ESCAMILLA
Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

INTEGRANTES COMISIÓN DE PERSONAL











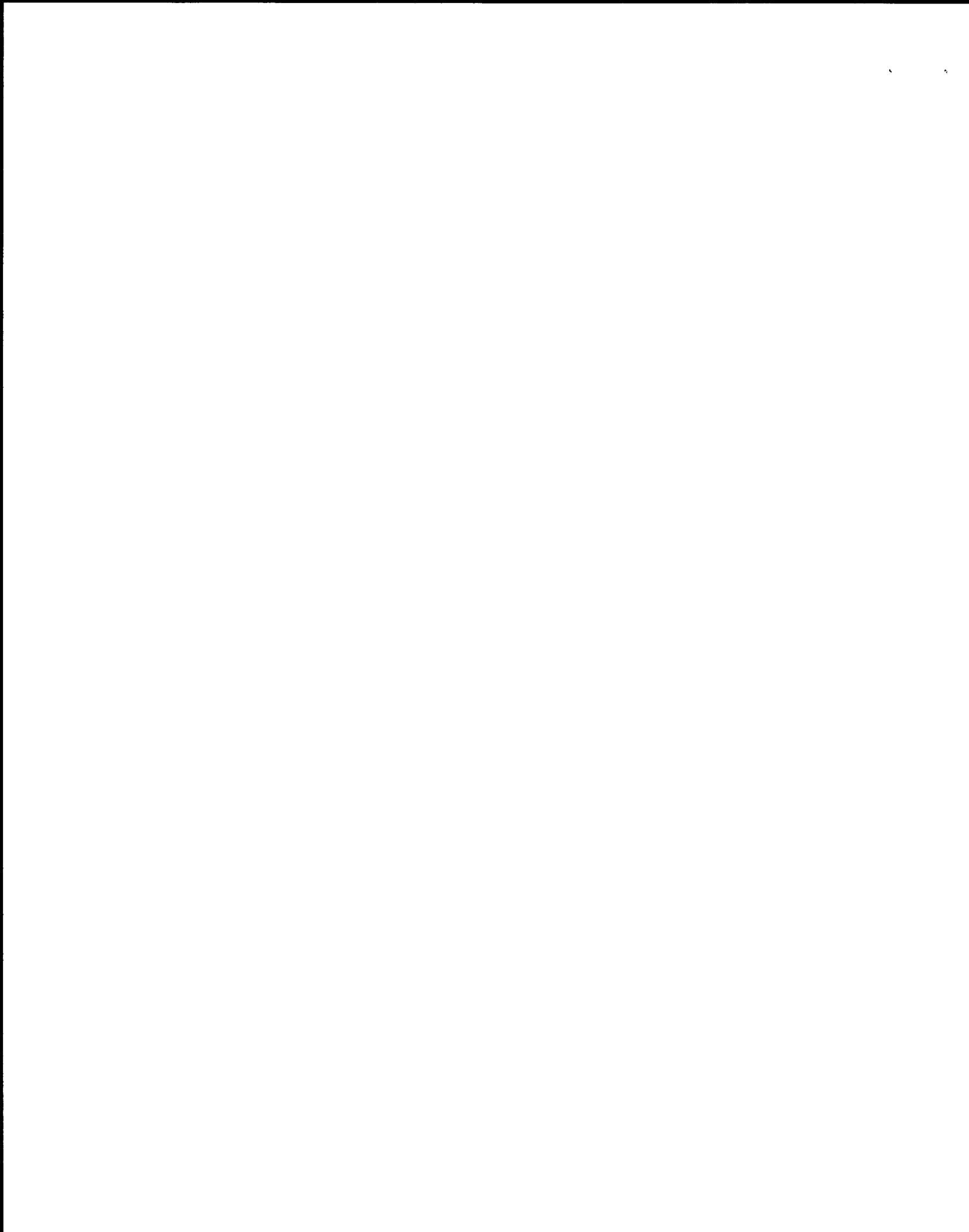
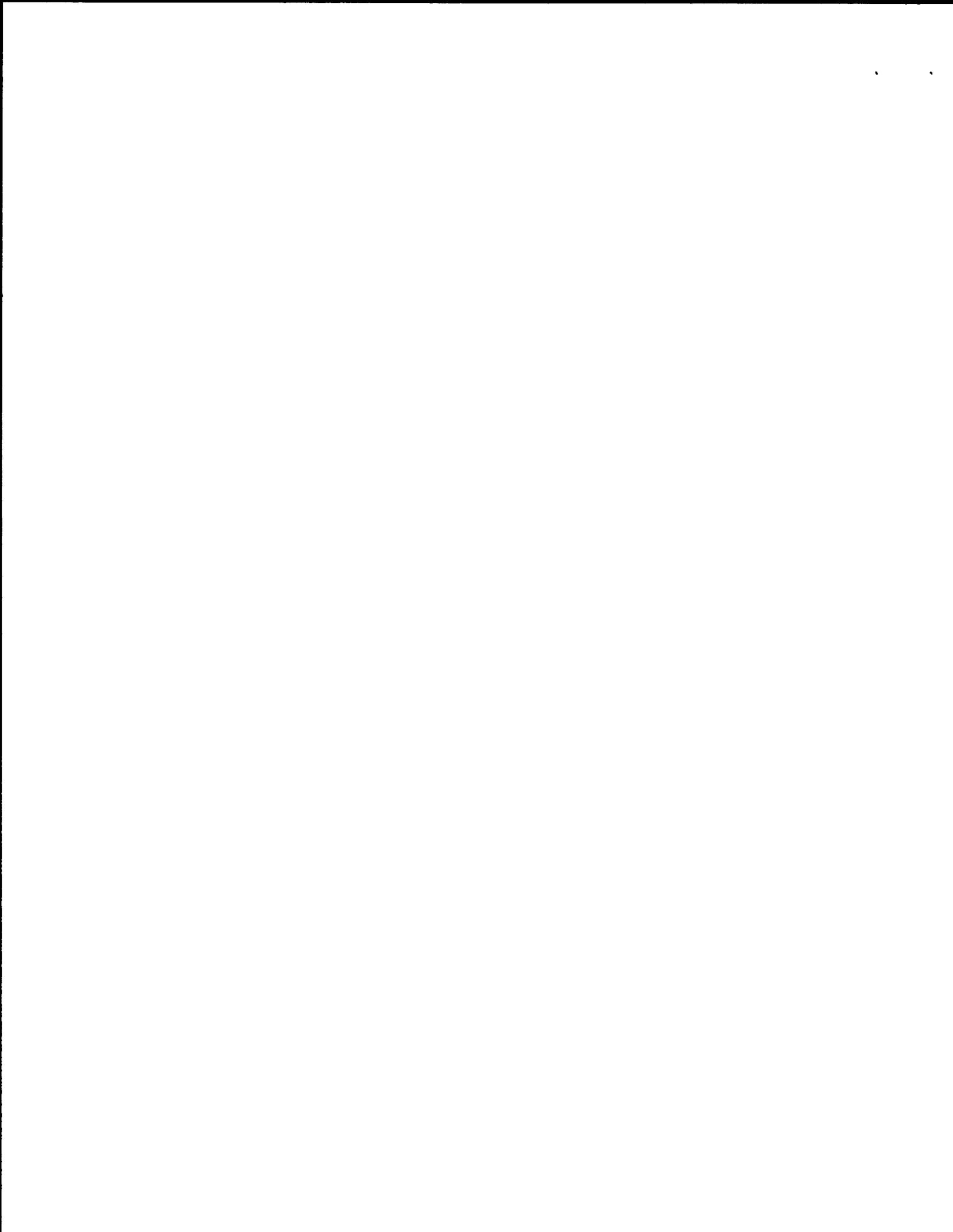
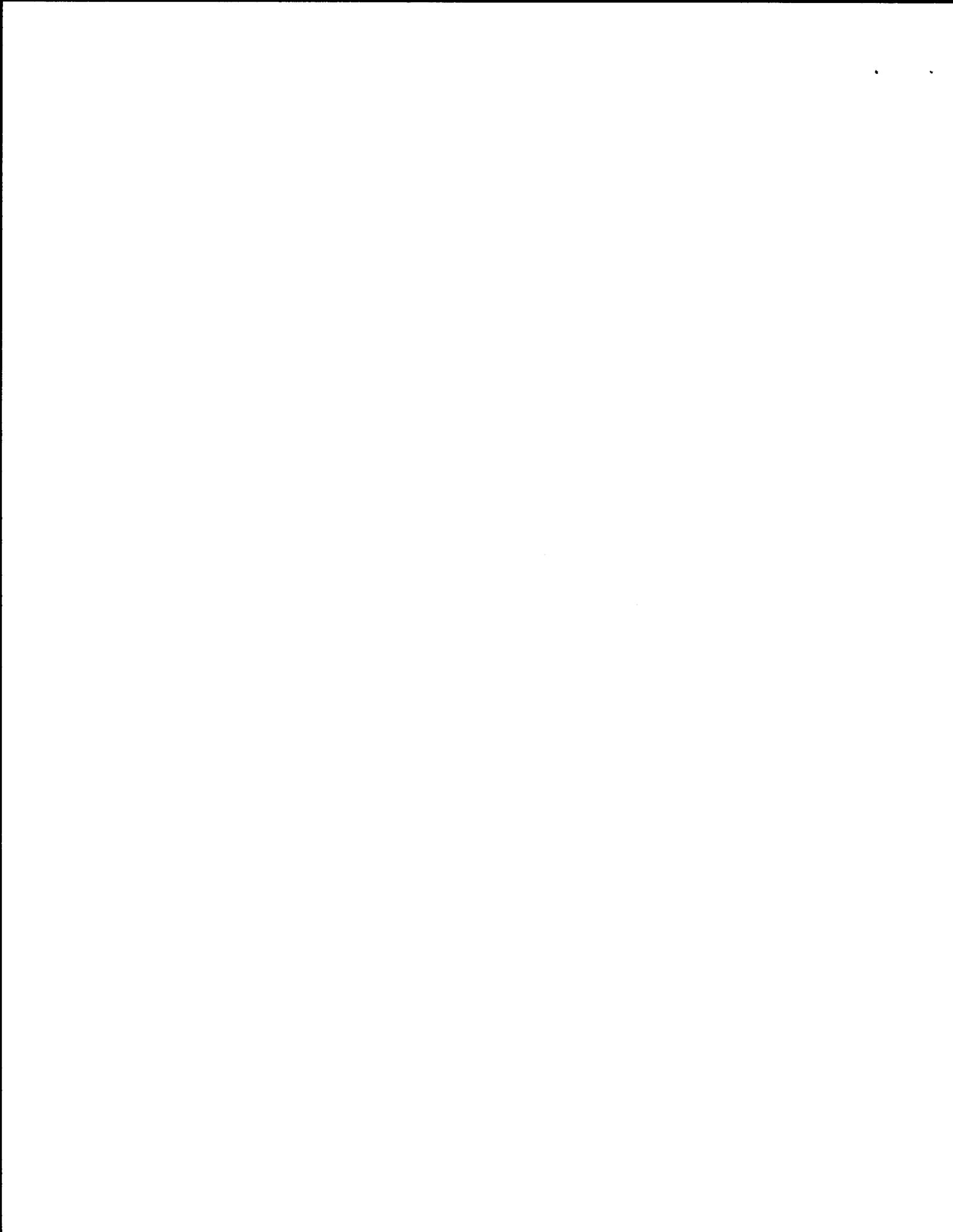


TABLA DE CONTENIDO

1. JUSTIFICACIÓN.....	5
2. OBJETIVOS.....	7
2.1 Objetivos estratégicos	7
2.2 Objetivos de gestión.....	7
3. MARCO LEGAL	8
3.1 Principios Rectores de la capacitación	8
3.2 Normativa aplicable	9
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	13
4.1 Marco conceptual.....	13
4.2 Definiciones.....	20
5. METODOLOGÍA	24
5.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional	24
5.1.1 Caracterización de la Población.....	24
5.1.2 Mecanismos de recolección de la información	28
5.1.3 Instrumentos de Recolección de Datos	29
5.1.4 Técnicas y Herramientas Usadas	29
5.1.5 Insumos Utilizados.....	30
5.2 Análisis de Resultados.....	30
5.2.1 Procesamiento de la Información.....	31
5.3 Necesidades Identificadas	32
5.3.1 HACER (competencias técnicas).....	32
5.3.2 SABER - HACER (competencias de gestión).....	32
5.3.3 SER (competencias comportamentales)	32
6. EJECUCIÓN.....	34
6.1 Presupuesto	34
6.2 Programas de Aprendizaje Organizacional	34
6.2.1 Actividades de capacitación.....	34
6.2.1.1 Diplomados.....	34
6.2.1.2 Cursos cortos	35



6.2.2 Inducción – Reinducción.....	36
6.2.3 Inducción y/o entrenamiento en el puesto de trabajo	37
6.2.4 Actualización conocimientos específicos por dependencias.....	37
6.2.5 Temáticas complementarias al PIC	37
6.2.6 Cronograma	38
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	39
7.1 Indicadores.....	39
7.2 Mecanismos de Socialización del PIC y el cronograma	41
8. ANEXOS	43



1. JUSTIFICACIÓN

La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Integración Social es responsable de la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, entre las cuales se encuentra el Plan Institucional de Capacitación (PIC), visto como un proceso sistemático, planificado y permanente que involucra actividades de Inducción, Reinducción, Capacitación y Desarrollo, a fin de complementar la educación y capacitación inicial con la que ingresan los servidores y servidoras a la entidad; mediante los cuales se adquieren destrezas, conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades, dentro del marco de las competencias genéricas y específicas para el desempeño de las funciones asignadas, en concordancia con las políticas esbozadas en el Plan de Desarrollo Distrital y el Plan Estratégico Institucional.

La Gestión del Talento Humano como factor estratégico en el logro de los objetivos organizacionales, busca, a través de los Planes Institucionales de Capacitación, el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los servidores y servidoras, permitiéndoles mejorar su desempeño, expandir sus capacidades y experimentar nuevas formas de pensamiento que faciliten el logro individual y el de equipo, incrementando su nivel de compromiso con respecto a las políticas, proyectos, principios y valores de la entidad.

De igual manera, los Planes Institucionales de Capacitación, se orientan a construir una cultura apropiada, que permita el fortalecimiento de las competencias que los servidores y servidoras requieren para generar mejores resultados, propiciando al mismo tiempo, un adecuado ambiente laboral que propenda por el bienestar y el sentido de pertenencia.

El objetivo general del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos 2017-2027, en el cual se enmarca el PIC es “desarrollar en los servidores públicos capacidades y competencias que permitan liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas del orden nacional y territorial.” (DAFP, 2017).

El PIC está compuesto por un conjunto de acciones cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente o futuro de los servidores de la entidad, aumentando su capacidad laboral a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes por medio de actividades de formación, capacitación y educación para el trabajo y el desarrollo humano.

En el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la vigencia 2020 se encuentran descritas las acciones que permiten el fortalecimiento y la potencialización de las competencias de los servidores y servidoras de la Secretaría, contribuyendo a mejorar su desempeño y a fortalecer su competitividad laboral.

Responde a una construcción participativa, en donde se tienen en cuenta las diferentes fuentes diagnósticas que procuran abarcar todos los frentes para responder a las necesidades de la entidad, siendo estas: Plan Estratégico de la Entidad, solicitudes de jefes de área, normativa vigente, plan de mejoramiento individual derivado de la Evaluación del Desempeño Laboral, acciones de mejora como resultado de los procesos de auditoría interna reportadas por la Oficina de Control Interno.

En él se abordan de manera integral: los temas, metodología, pasos y formatos, para entender la capacitación por competencias fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber - hacer y el hacer y organizar las diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de competencias al interior de la Secretaría.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivos estratégicos¹

- Generar oportunidades de formación en el talento humano, que promuevan condiciones favorables al cambio organizacional y el mejoramiento en la prestación de los servicios a cargo de la entidad, a través de la inducción, reinducción y la capacitación posibilitando su desarrollo, las capacidades individuales, colectivas y técnicas requeridas en la dinámica laboral.
- Impactar el desempeño de los servidores y servidoras de la Secretaría Distrital de Integración Social, a partir de la transferencia a su trabajo, de los conocimientos adquiridos y competencias desarrolladas, como resultado de su participación en acciones de capacitación en el marco del Programa de capacitación y Formación para la vigencia.

2.2 Objetivos de gestión

- Elevar el Nivel de compromiso de los servidores y servidoras con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la entidad, promoviendo el desarrollo integral de los servidores y servidoras y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores y servidoras para posibilitar su desarrollo laboral y, por ende, el mejoramiento en la prestación de los servicios a su cargo, así, como la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la de la entidad.
- Estimular el mejoramiento continuo, desarrollando una actitud positiva hacia el trabajo a través del fortalecimiento de las competencias laborales que les permitan un mejoramiento continuo de sus puestos de trabajo.

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

3. MARCO LEGAL

3.1 Principios Rectores de la capacitación²

De conformidad con lo establecido en el Decreto 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 el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados 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 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 antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

(Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019)

(Modificado por Decreto 894 de 2017, Art. 1)

² Decreto Ley 1567 de 1998. Artículo 6. Principios rectores de la capacitación

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 Departamento Administrativo de la Función Pública.

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 Normativa aplicable

Constitución Política de Colombia.

- *Artículo 54 - "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".*

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

- *Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades (...)*

2. *Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..."*

- *Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación (...)*

1. *La capacitación y formación de los empleados 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.*

2. *Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."*

Ley 1064 de julio 26 de 2006. “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.

“Artículo 1. Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”.

Ley 1952 de enero 28 de 2019. Por el cual se expide el Código General Disciplinario numeral 3° del artículo 37 establece como uno de los derechos del servidor público recibir capacitación, para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 1960 de junio 27 de 2019. “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:

“g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.

- *Artículo 4 - “Definición de 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 complementar la 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 Nacional 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 Nacional 1227 de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.

- *“Artículo 65, “Los planes de capacitación de las entidades públicas 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” (...)*

- *“Artículo 66 señala que “Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en Niveles de excelencia”.*

Decreto Nacional 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 9.

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

Decreto Nacional 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 Distrital 445 del 14 de octubre de 2014. Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Integración Social.

- *Artículo 13B. Funciones de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano... b) Dirigir, administrar y evaluar periódicamente la política de gestión y desarrollo del talento humano en cada uno de sus componentes a través de los planes y programas en materia de bienestar social, incentivos, Plan Institucional de Capacitación (PIC), seguridad y salud en el trabajo, prepensionados, prevención y manejo del conflicto, evaluación del desempeño, inducción y reinducción, clima organizacional y plan anual de vacantes.*

Resolución No 390 de 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”. Departamento Administrativo de la Función Pública

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

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

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

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

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

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

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

4.1 Marco conceptual

La capacitación y la formación son en esencia, procesos educativos estratégicos que poseen las siguientes características:

1. Son acciones educativas que buscan facilitar aprendizajes desde procesos de enseñanza.
2. El aprendizaje ocurre en un nivel individual (servidores y servidoras públicas) y organizacional (desde procesos de gestión del conocimiento).
3. Se formulan en coherencia con la misión y metas de la organización, en el marco de las finalidades del Estado, la administración pública y los Planes de Desarrollo (Nacional y Distrital). En ese sentido, son estratégicas.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es, por tanto, un instrumento de gestión educativa estratégica. Esta gestión integral involucra aspectos pedagógicos y operativos marchando de manera coherente, articulada y planificada.

“La planificación, entendida como un proceso mediante el cual se introduce racionalidad y sistematicidad a las acciones y a la utilización de los recursos con la finalidad de orientarlas hacia un objetivo deseable y probable, puede partir tanto de una mirada que se apoya en la recopilación de lo hecho, de los antecedentes y de la enseñanza que de allí se deriva, como desde el futuro, construido como escenario soñado, como una imagen que le da direccionalidad a las acciones del presente”³.

Este planificar y actuar con sentido significa ser explícitos en relación con:

- Los propósitos: ¿para qué capacitar?
- Los sujetos de aprendizaje: ¿a quiénes capacitamos y en qué contexto? (dónde)
- El contenido de la acción: ¿en qué capacitamos?
- Los medios y metodologías: ¿cómo capacitamos?
- Las maneras de valorar la efectividad: ¿cómo evaluar nuestra capacitación?

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

- La gestión del conocimiento con el propósito de generar aprendizajes organizacionales y mayor inclusión.

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

- La creación de valor público con el fin de cumplir con las finalidades del Estado colombiano
- La gobernanza para la paz como principio coherente con el momento histórico del país asociado al posconflicto.

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

Seamos conscientes o no, el mundo se ha transformado. La globalización y digitalización han impuesto nuevos paradigmas culturales. Hemos pasado de una sociedad industrial basada en la centralización del conocimiento, a una donde los ciudadanos juegan un rol activo como productores de información y conocimiento.

En la Web 1.0. -y otros medios tradicionales de comunicación- el saber se compartía unidireccionalmente; los dueños de los medios producían la información y las grandes masas eran receptoras de ellas. La web 2.0. ha abierto las puertas para que cualquier ciudadano, con acceso a Internet y un mínimo de competencias tecnológicas, pueda construir, compartir, crear y acceder a información como nunca antes en la historia reciente de la humanidad. El conocimiento ha pasado de la centralización a la distribución en redes sociales y de información.

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

Las entidades requieren de un talento humano preparado y actualizado. Muchas de las cosas que aprendimos hace 10 años, seguramente han avanzado o mudado en sus métodos y comprensiones. Las habilidades y conocimientos han cambiado y seguirán cambiando. El aprendizaje continúa más allá de los ámbitos educativos, no sólo "a lo largo" de nuestra vida, debido a la demanda de un aprendizaje continuo en el ejercicio profesional, sino también a "lo ancho" de nuestros días a casi todos los ámbitos de nuestra vida social. ¿Quién más, quién menos, tras salir de sus clases o de su trabajo, se dedica a adquirir otros conocimientos culturalmente relevantes o presuntamente útiles para la propia proyección personal?"⁴

⁴ Uranga, W. (2008). Página 38. Prospectiva estratégica desde la comunicación: Una propuesta de proceso metodológico de diagnóstico dinámico y planificación. Buenos Aires

Considerando este contexto los Planes Institucionales de Capacitación deben apostarle a una actualización constante de los conocimientos y habilidades del talento humano, la integración pedagógica de tecnologías de la información y la comunicación en sus procesos de capacitación y formación, nuevas metodologías que van más allá de modelos transmisionistas de la información y el aprendizaje en red, que toma en cuenta los saberes de los servidores y busca crear vínculos y abrir canales de comunicación desde propósitos comunes.

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

- Son adultos laboralmente activos en el Siglo XXI y, por tanto, son partícipes de la sociedad del aprendizaje, del conocimiento y la información.
- Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento o inducción.
- Tienen derecho y 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.
- Afrontan unas condiciones cambiantes a razón del dinamismo normativo en la administración pública y del cambio periódico de gobierno en la ciudad

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

- Considerar su experiencia: los procesos educativos deben partir del 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.

4.1.1 Aprendizaje

Afirmamos que el pilar fundamental de la educación es el aprendizaje. Desde nuestra perspectiva, el aprendizaje consiste en transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores y servidoras 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.⁵

El aprendizaje es un fenómeno situado con una ubicación temporal (histórica), espacial (geográfica) y estructural (en las instituciones): cualquier cambio real en el aprendizaje tiene un efecto –identificado o no– en las prácticas sociales y culturales, ya sea para perpetuarlas (reproductivas) o modificarlas (transformativas). Es un proceso profunda y sencillamente cotidiano.

Organizamos procesos de capacitación y formación desde estos dos principios:

1. Significativos: Convocan sus conocimientos previos, biografías, intereses y necesidades de sus labores diarias; de ahí la importancia de un buen diagnóstico.
2. 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 contextos⁶

Buscamos conocimientos profundos, no inertes. Aprendizajes aplicados, no memorísticos. Transferencia de saberes, no de información. Consideramos el aprendizaje como un fenómeno:

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

4.1.2 Desarrollo de capacidades

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

Un enfoque de capacidades involucra⁷:

⁵ Larreamendy (2011). Aprendizaje como Reconfiguración de Agencia. Revista de Estudios Sociales, 40, 33-43.

⁶ Si observamos, estas reflexiones están en la base de la normatividad. Según el Decreto 1567 de 1998, desarrollamos programas de C y F para aportar al cumplimiento de la misión, los planes, programas y proyectos mediante el desarrollo integral del talento humano. Capacitamos para mejorar el desempeño y el compromiso de nuestros servidores en el ejercicio de sus funciones

⁷ PNUD. (2009). Desarrollo de capacidades: Texto Básico del PNUD. Nueva York

1. Situarnos desde una perspectiva del potencial. Los servidores, servidoras y las entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar.
2. Movilizar transformaciones. Buscamos cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes y arreglos institucionales.
3. Reconocernos como expertos sobre nosotros mismos: Las soluciones externas aceptadas por la entidad deben promover la instalación interna de saberes y habilidades y, por tanto, la autonomía de los servidores, servidoras y sus entidades.
4. Apostar a procesos: Toda acción de capacitación hace parte de una apuesta sostenida, estructurada y coherente; nuestra mirada es de largo plazo.
5. Perspectivas colectivas, no individualistas. Nuestro paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.

4.1.3 Fortalecimiento de Competencias

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

El enfoque general por competencias nos propone tres dimensiones:

1. Conocimientos Saber. Actividad simbólica compleja que implica la elaboración y construcción activa de la información. La recepción de información es tan solo la primera fase del conocimiento.
2. Habilidades Saber/Hacer. Son conjuntos de destrezas los cuales sirven para resolver o actuar efectivamente sobre el mundo. Están íntimamente ligadas a la imitación y práctica reiterada. La repetición conlleva a que estas se desenvuelvan “en automático” y se desarrollen de manera cotidiana.
3. Actitudes Saber/Ser. Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas. Se refiere a las competencias de índole comportamental y de relaciones con los otros en determinados espacios y situaciones.

Asumimos, entonces, las siguientes diferenciaciones conceptuales:

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

4.1.4 Enfoques pedagógicos

La capacitación tiene como objetivo esencial, lograr en el individuo no solo que construya el conocimiento, que potencialice sus destrezas y habilidades, sino que sea capaz de desarrollar estrategias, métodos que le permitan contribuir al potencial de eficiencia y lograr desarrollar de una mejor manera su trabajo. Un aprendizaje desarrollador pretende explotar los conocimientos previos del individuo valorizar el complejo y rico mundo de experiencias, transformar lo empírico en conocimiento e implica el desarrollo de nuevas soluciones a los problemas de operatividad, eficiencia y de conceptos de las realidades actuales.

Los enfoques pedagógicos brindan un marco de referencia y un lenguaje que nos ayuda a explicar y describir el fenómeno de la enseñanza y, especialmente, el aprendizaje. ¿Cómo podríamos decidir sobre programas o estrategias formativas sino tenemos unas comprensiones básicas sobre la forma como los adultos aprenden?

El Plan Institucional de Capacitación propone incidir campos situados en distintos niveles de análisis: individual, grupal, por áreas, institucional, de ahí, que, al tener y definir el enfoque teórico en función de sus propósitos formativos y metodologías seleccionadas, permitirá a la entidad contar con un Plan de Formación y Capacitación ajustado a sus necesidades

De acuerdo con la Guía Metodológica publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la elaboración de los Planes Institucionales de Formación y Capacitación, el Plan de Capacitación, tendrá en cuenta los siguientes enfoques a saber:

1. Construccionismo social:

Esta vertiente, ligada al constructivismo, considera el aprendizaje también como una construcción, pero hace especial énfasis en las interacciones sociales y el contexto histórico como fuente de construcción del conocimiento. Se hace especial énfasis en cómo los dispositivos culturales y las interacciones con otros promueven el aprendizaje. Los conocimientos son siempre situados, y las metodologías que derivan de este enfoque parten del aprendizaje colaborativo, la