

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	 <small>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</small>
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Canal Capital

2025

BOGOTÁ D.C.

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

Equipo Directivo

Paula Arenas Canal
Gerente General

Juana Amalia González Hernández
Secretaria General

Javier Augusto Medina Parra
Subdirector Administrativo

Equipo Técnico

Sandra Paola Montilla Morales
Profesional Especializado

Equipo Área de Recursos Humanos

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		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	9
4.1 Marco Conceptual	9
4.2 Enfoque Pedagógico	15
4.3 Glosario	18
5. METODOLOGÍA	20
5.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje	20
5.1.1 Caracterización de la Población	20
5.1.2 Metodología	20
5.1.3 Instrumento de Recolección de datos	20
5.1.4 Técnicas y Herramientas Usadas	20
5.1.5 Insumos Utilizados	20
5.2 Análisis de Resultados	20
5.2.1 ¿Cómo procesó la Información?	20
5.2.2 Principales Resultados Obtenidos	21
5.3 Necesidades Identificadas	21
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	27

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

1. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Acción Institucional de Canal Capital requiere una articulación estratégica y armónica de los elementos que facilitan la gestión del Talento Humano en las entidades públicas. Esta articulación se lleva a cabo mediante las herramientas operativas establecidas en la primera dimensión del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, aplicable a todas las entidades del sector público.

Ruta	Aportes al Plan Institucional de Capacitación	Resultado
Ruta de la Felicidad	En esta ruta se relaciona la inducción y reinducción como un incentivo para el salario emocional.	Se reflejará colaboradores motivados en sus labores con calidad y eficiencia
	Generar en el colaborador el sentido de la innovación con pasión	
Ruta del Crecimiento	El PIC permite implementar la cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el crecimiento	Propicia espacios de desarrollo y crecimiento para el colaborador
	La inducción y Reinducción direcciona al talento humano orientándolo al logro de los objetivos	
Ruta del Servicio	Para generar la cultura del servicio el PIC les otorgará herramientas a los funcionarios para atender eficientemente a los ciudadanos	A los colaboradores les dará los mecanismos innovadores para la atención de los clientes internos y externos y generar en ellos la satisfacción y solución de sus requerimientos
	El PIC, procesos de inducción y reinducción apunta a cumplir los logros planteados	

Dentro de estos elementos estratégicos, el **Plan de Capacitación** se consolida como un pilar fundamental, al establecer un conjunto de procesos organizados que abarcan tanto la educación no formal como la informal, conforme a lo dispuesto en la **Ley General de Educación**¹. A través de este plan, se busca complementar la formación inicial de los servidores públicos mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la transformación de actitudes, con el fin de fortalecer sus capacidades individuales y colectivas. Este proceso es esencial para que la entidad cumpla su misión institucional, mejore la calidad de la prestación de sus servicios y fomente un desempeño eficiente y efectivo de sus colaboradores, contribuyendo así a su desarrollo integral.

En este contexto, y considerando la naturaleza misional de Canal Capital, el **Plan de Capacitación** se orienta a la implementación de acciones formativas que incidan positivamente en la construcción del modelo de Estado contemplado en la **Constitución Política de 1991**. Esto se materializa a través de programas de formación y actualización dirigidos a los servidores públicos, promoviendo una administración eficiente, transparente y orientada al servicio ciudadano.

En línea con la misión, las políticas y los lineamientos estratégicos de gestión del Talento Humano de Canal Capital, el presente **Plan de Capacitación** se formula e implementa con el propósito de fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos. Este plan enfatiza la creación, mejora y mantenimiento de condiciones laborales idóneas que permitan:

- Favorecer el desarrollo integral del servidor público.
- Mejorar su calidad de vida y niveles de satisfacción.
- Aumentar la eficacia, eficiencia y efectividad en el cumplimiento de sus funciones.
- Promover los principios de igualdad, moralidad e identificación con su labor.

¹ "Ley 115 de 1994 "Por la cual se expide 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 intranet institucional. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

De esta manera, el presente documento estructura un conjunto de acciones estratégicas enfocadas en el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los servidores públicos de la entidad. La implementación de estas acciones permitirá fortalecer su desempeño personal, grupal y organizacional, contribuyendo al desarrollo profesional y al mejoramiento continuo de los servicios prestados, en coherencia con la misión institucional de Canal Capital.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Estratégico

Fortalecer las competencias del talento humano de Canal Capital mediante programas de capacitación que respondan a las necesidades institucionales y del entorno, permitiendo afrontar con éxito los retos individuales y organizacionales, y contribuyendo a la mejora continua de la entidad.

2.2 Objetivos de Gestión

Desarrollo de Competencias: Contribuir al fortalecimiento de las competencias individuales y laborales de los servidores públicos, conforme a los lineamientos establecidos en los manuales de funciones y competencias del Canal, garantizando un alto desempeño en la prestación de los servicios institucionales.

Aprendizaje y Capacitación Continua: Brindar oportunidades de aprendizaje que potencien las capacidades técnicas, operativas y estratégicas de los servidores públicos, fomentando una cultura de mejora continua que responda a las necesidades actuales y futuras del entorno organizacional.

Fortalecimiento de Valores Institucionales: Fomentar la integridad, la ética y la transparencia en la gestión pública mediante programas de formación que refuercen principios éticos, promuevan la cultura de la legalidad y sensibilicen sobre la prevención de riesgos asociados a la función pública.

Desarrollo de Habilidades y Actitudes: Propiciar espacios de formación que permitan a los servidores públicos identificar y potenciar sus capacidades individuales y colectivas, desarrollando habilidades, destrezas y actitudes necesarias para el mejoramiento del desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Actualización de Conocimientos: Actualizar y ampliar los conocimientos especializados requeridos para el desempeño eficiente en las áreas administrativas y operativas, asegurando la adaptación a los cambios normativos, tecnológicos y organizacionales.

Desarrollo Integral del Talento Humano: Promover el desarrollo integral de los servidores públicos mediante estrategias de formación que afiancen su compromiso con el servicio, su bienestar y su proyección profesional en la entidad.

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.

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

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.

3.2 Normatividad Aplicable

Constitución Política de 1991	
Constitución Política de 1991 (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"
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 2094 de 2021	"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"

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

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 3622 DE 2005	"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.

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

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

Resolución 390 de 2017 -dafp	"Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación"
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.
Circular 001 de 2025 -dascd	Lineamientos planeación estratégica del talento humano 2025

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

4.1 Marco Conceptual

El presente marco conceptual se estructura en torno a cinco preguntas clave que orientan el proceso de capacitación en Canal Capital, garantizando su pertinencia, efectividad y alineación con los objetivos institucionales:

- a) **Propósito de la capacitación:** ¿Para qué capacitamos?
- b) **Sujetos de aprendizaje:** ¿A quiénes capacitamos y en qué contexto?
- c) **Contenido de la capacitación:** ¿En qué capacitamos?
- d) **Metodologías y recursos:** ¿Cómo capacitamos?
- e) **Evaluación de la efectividad:** ¿Cómo medimos el impacto de la capacitación?

a) Los propósitos: ¿Para qué capacitamos?

La capacitación y formación (CyF) son, en esencia, procesos educativos que se desarrollan en entornos organizacionales, donde los servidores públicos son los principales actores, tanto receptores como participantes activos.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es una herramienta de gestión educativa diseñada para alcanzar los objetivos y metas estratégicas de la entidad, con un enfoque centrado en el desarrollo integral del talento humano. Su gestión es integral, incorporando aspectos pedagógicos y operativos de manera coherente, articulada y planificada. Sin embargo, los recursos financieros y esfuerzos

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

operativos se orientan hacia un objetivo común: generar un cambio significativo en la entidad a partir de aprendizajes concretos y previamente definidos.

El propósito fundamental del PIC es transformar la realidad actual para alcanzar un estado deseado en el futuro, a través de una planeación estructurada y orientada al crecimiento organizacional.

Tal como señala Uranga (1998):

"La planificación puede ser entendida como un ejercicio consciente y sistemático de la libertad, en contraposición a la improvisación y la resignación ante el devenir de los acontecimientos. La planificación es un método de acción sistemático destinado a generar un cambio en el rumbo de los acontecimientos, a partir de las conclusiones del diagnóstico y orientado a un objetivo de cambio definido en conjunto con los actores involucrados."

Este enfoque permite que la capacitación no solo contribuya al cumplimiento de la misión institucional, sino que también fortalezca la capacidad de los servidores públicos para afrontar los desafíos del entorno y mejorar la prestación de los servicios.

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

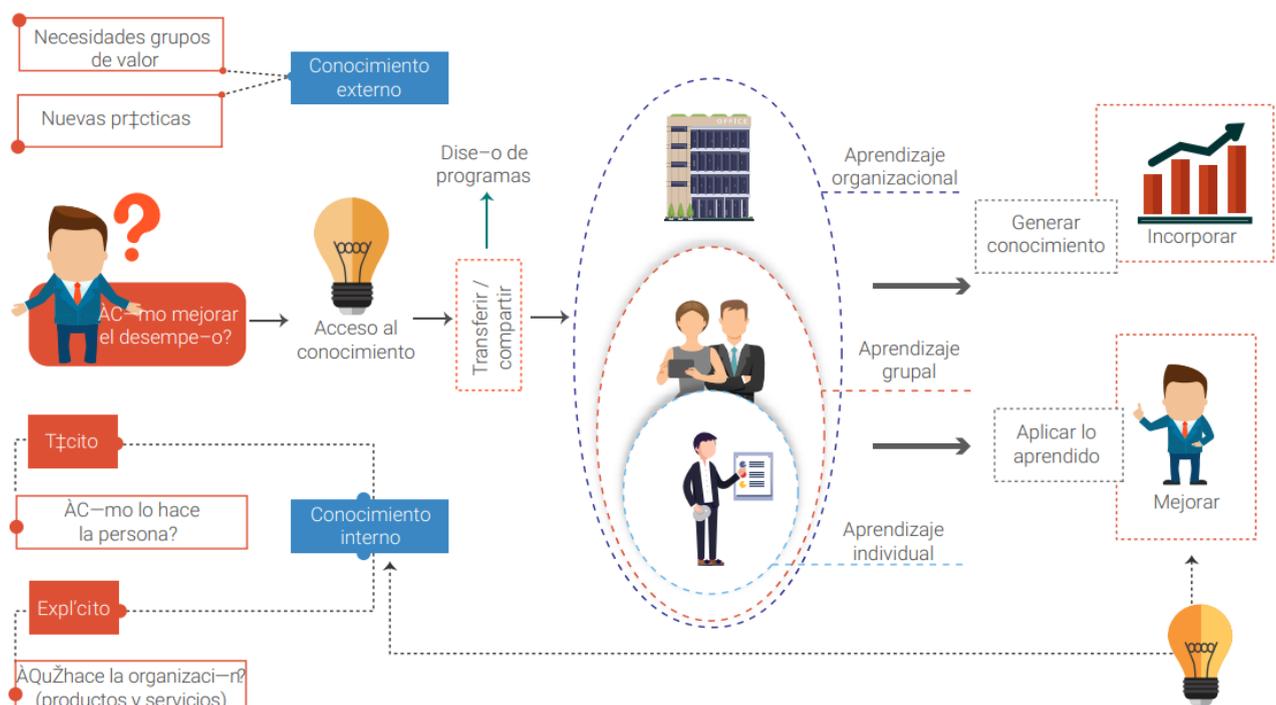


Figura 1. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas
Nota. Fuente: elaboración propia

¿A quiénes capacitamos?

El diseño del PIC está basado en el reconocimiento de los servidores públicos con las siguientes características:

- Son adultos laboralmente activos en el siglo XXI, inmersos en la sociedad del conocimiento y la información.
- Disponen de tiempos limitados para participar en actividades formales de capacitación.
- Tienen el derecho y la obligación de capacitarse de acuerdo con las normativas vigentes.
- Su desempeño está regulado por un conjunto de arreglos normativos, como el manual de funciones y competencias laborales y el código único disciplinario.

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

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

Desde un enfoque andragógico, la capacitación de adultos debe considerar los siguientes aspectos clave:

- **Experiencia previa:** Los procesos de aprendizaje deben partir del conocimiento acumulado por los servidores públicos, dado que su biografía personal influye en la forma en que asimilan nuevos conocimientos.
- **Aplicación inmediata:** Los contenidos deben tener una utilidad práctica a corto plazo, ya que los adultos tienden a aprender para resolver necesidades actuales.
- **Demandas del entorno:** Los roles sociales e institucionales influyen directamente en los intereses de aprendizaje.
- **Autonomía:** Los adultos poseen un mayor nivel de autonomía en su aprendizaje, en contraste con la educación infantil, que suele ser más obligatoria.
- **Horizontalidad:** Se promueve un aprendizaje participativo y bidireccional, donde el servidor público se involucra activamente en el proceso.

Esta visión integral garantiza que los servidores públicos adquieran conocimientos y habilidades alineadas con las exigencias de la entidad, el país y el contexto global, fortaleciendo así su desempeño y contribución al desarrollo institucional.

¿En qué contexto capacitamos?

La capacitación se aborda desde tres niveles de análisis: la entidad, el país y el mundo, para entender el entorno en el que se desarrollan los procesos de aprendizaje.

¿Dónde estamos en la entidad?

El contexto interno de la entidad se encuentra detallado en la sección "Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional," donde se identifican las áreas clave de desarrollo y las oportunidades de mejora.

¿Dónde estamos en Colombia?

El Plan Nacional de Formación y Capacitación (DAFP, 2017) proporciona un diagnóstico actualizado sobre la situación de capacitación en entidades de nivel nacional y territorial. Este Plan Institucional de Capacitación (PIC) se estructura en función de los tres ejes temáticos propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública:

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

El PIC tiene como objetivo promover el desarrollo integral de los servidores públicos y colaboradores del Distrito, mejorar su calidad de vida y reconocer el buen desempeño. La Política Pública Distrital para la Gestión Integral del Talento Humano establece que este plan debe estar articulado con estrategias para atraer, retener y desarrollar personas con las competencias requeridas, además de impulsar su motivación individual y colectiva.

¿Dónde estamos en el mundo?

Francisco Longo, redactor de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, señaló en el Congreso Internacional "Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá" (2017) que la función pública en Iberoamérica ha experimentado adaptaciones graduales sin cambios profundos en sus estructuras de poder y funcionamiento. En este sentido, se plantea la pregunta: ¿Podrá la función pública seguir contemplando los cambios desde lejos?

El avance de la globalización y la digitalización ha generado nuevos paradigmas culturales, transformando la sociedad industrial en una sociedad del conocimiento, donde los ciudadanos desempeñan un rol activo en la producción y difusión de información.

La evolución tecnológica, con la llegada de la web 2.0, ha democratizado el acceso al conocimiento, permitiendo que cualquier persona con conexión a internet pueda crear, compartir y acceder a información de manera inmediata.

Estas transformaciones también impactan el entorno laboral, con la irrupción de tecnologías como la nanotecnología, la inteligencia artificial, las neurociencias y los modelos de economía colaborativa (peer to

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

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

peer), que están redefiniendo las competencias y habilidades requeridas. Así, los conocimientos adquiridos hace una década han evolucionado o han quedado obsoletos, demandando una actualización constante de los trabajadores.

En respuesta a estos desafíos, el PIC busca fortalecer en la entidad un talento humano:

- Preparado y actualizado en competencias técnicas, transversales y específicas.
- Adaptado a las demandas de la sociedad del conocimiento.
- Comprometido con un aprendizaje continuo y proactivo.

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 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:

- I. Perspectiva del potencial:** Los servidores y las entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar.

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

- 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.

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:

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

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

- **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.²

Los siguientes principios metodológicos orientan los programas de aprendizaje del presente PIC:

- **Profundidad más que extensión**

Metodologías de Capacitación

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:

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

Aprendizaje colaborativo

Basado en los principios de la andragogía y el desarrollo de capacidades, se parte de las siguientes premisas:

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

En este sentido, el presente PIC plantea espacios que promueven el mutuo aprendizaje, el reconocimiento y la sistematización del saber, así como la gestión del conocimiento implícito en las prácticas cotidianas. Los espacios de aprendizaje van más allá de simplemente "dictar una clase" o "dar una conferencia".

² <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243126#:~:text=They%20view%20themselves%20as%20participants,Mcloughlin%20and%20Lee%2C%202008a>

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

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

Personalización del aprendizaje

Una misma estrategia no es funcional para todos los servidores, dado que existen diferentes niveles de habilidad, intereses, inteligencias múltiples, estrategias de aprendizaje y canales de comunicación. Por ello, el PIC dispone de técnicas diversas de enseñanza que favorecen:

- La autonomía en el aprendizaje.
- El uso de distintos canales de comunicación (escrito, audio, video).
- La interacción entre servidores(as).
- La creación de redes de aprendizaje desde intereses comunes.

Creatividad, diversidad y autodeterminación son los principios clave de este enfoque metodológico.

Aprendizaje desde proyectos y basado en problemas

Este principio metodológico, mencionado en la Guía Metodológica del DAFP, se basa en tres premisas fundamentales:

1. Los servidores se responsabilizan y controlan su propio proceso de aprendizaje.
2. Los servidores diseñan y construyen soluciones a problemas de la vida real.
3. 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, ya que promueve un aprendizaje situado, vinculado a la cotidianidad, con conocimientos significativos y transferibles a contextos reales.

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

El aprendizaje va más allá de los espacios formales de la escuela o el trabajo. La entidad debe ser un espacio de aprendizaje para la vida. Desde conferencias y capacitaciones formales hasta reuniones informales, medios de divulgación internos y el quehacer diario de los equipos de trabajo, todos son espacios de aprendizaje.

El PIC busca aportar a la construcción de una cultura de aprendizaje dentro de 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 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

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

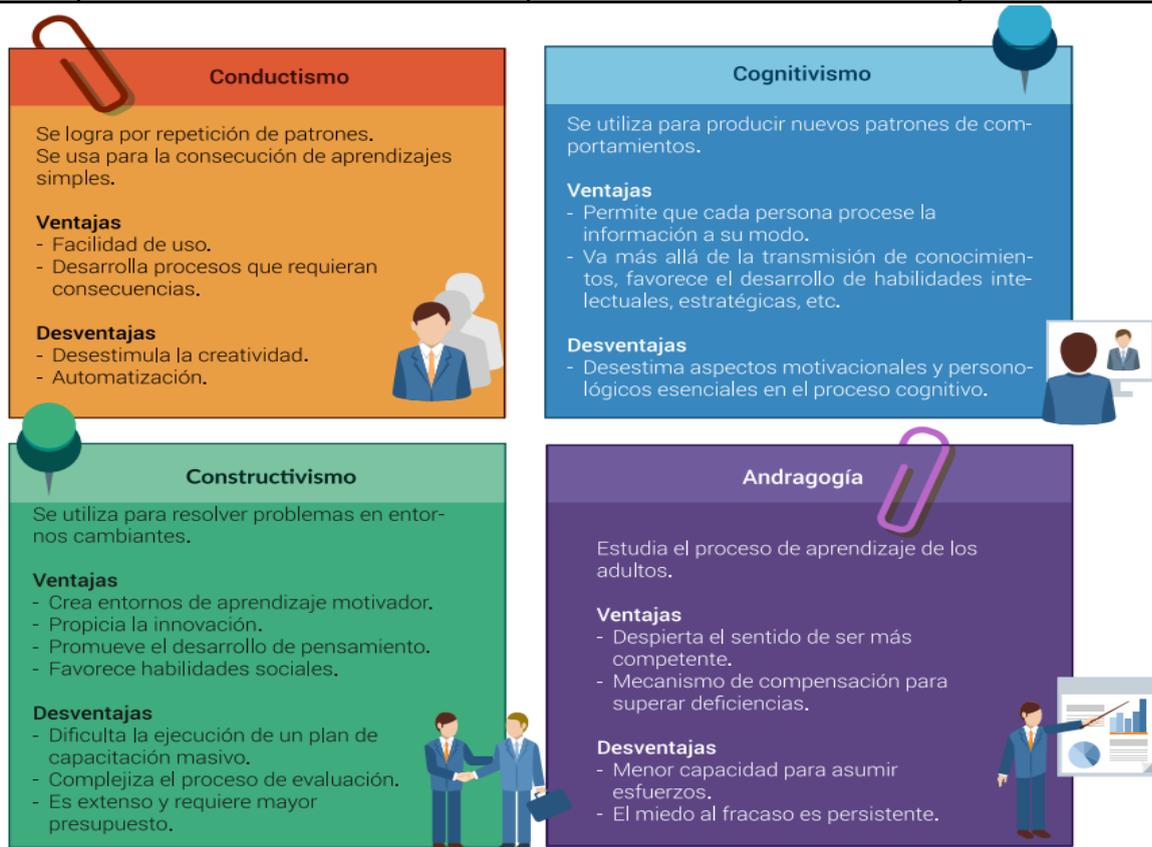


Figura 5. Enfoques pedagógicos utilizados comúnmente en el aprendizaje organizacional
Nota. Fuente: elaboración propia basada en Ertmer & Newby (1993) y Mergel (1998).

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

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

estas concepciones tradicionales que limitan los alcances y posibilidades de la acción creativa de educar. Los supuestos del enfoque tradicional son los siguientes:

1. Aprender es difícil

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

2. Para aprender es importante centrarse en el déficit

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

3. "El aprendizaje es un proceso de transferencia y recepción de información"

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

4. El aprendizaje es un fenómeno individual y solitario.

Los seres humanos aprenden más y mejor cuando se plantean tareas o se desarrollan acciones para desarrollar en solitario. La interacción, el 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 construcción 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 Construcción

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).

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

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

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:
 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 constructorista 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

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

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

(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>



PLAN DE CAPACITACIÓN

CÓDIGO: AGTH-PL-002

VERSIÓN: 15

FECHA: 30/01/2025

RESPONSABLE: TALENTO HUMANO



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

Conductismo: Es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993)

Constructivismo: Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (Ertmer y Newby, 1993)

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006)

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

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

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)

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

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)

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 Capital está compuesta por treinta y seis (36) servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción, así como por trabajadores oficiales. Esta diversidad de personal implica la necesidad de adaptar las estrategias de capacitación para atender las especificidades de cada grupo, garantizando una formación pertinente y efectiva.

5.1.2 Metodología

Aplicación de instrumentos de índole Cuantitativo. Para la identificación de las necesidades de aprendizaje, se utilizará la aplicación de instrumentos de carácter cuantitativo, permitiendo recopilar información objetiva y medible sobre las brechas de conocimiento y competencias del personal. Esta metodología facilitará la toma de decisiones basada en evidencia para el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

5.1.3 Instrumento de Recolección de datos

El instrumento de recolección de datos ha sido diseñado por la entidad, garantizando su pertinencia y alineación con las necesidades organizacionales. Se priorizará la recolección de datos mediante encuestas estructuradas, entrevistas estandarizadas y análisis de informes de desempeño, con el fin de identificar las áreas críticas de mejora y los temas de interés para los servidores.

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

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

DESCRIPCIÓN INSUMOS

Información Clima Laboral: Resultados del estudio realizado en el área de talento humano de la Entidad, dentro de esas acciones y seguimientos de planes y políticas aplicables en 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.

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 Necesidades Identificadas

DESCRIPCIÓN NECESIDADES
1. Temas técnicos específicos de áreas: Capacitación en habilidades y conocimientos especializados para las distintas áreas operativas y administrativas del Canal.
2. Fortalecimiento de conocimientos y habilidades generales: Desarrollo de competencias transversales para mejorar el desempeño laboral en funciones comunes y estratégicas.
3. Gestión de transparencia, integridad y lucha contra la corrupción: Capacitación en políticas y prácticas que promuevan la transparencia, la ética profesional y la prevención de actos corruptos dentro de la entidad.
4. Cumplimiento de políticas públicas: Formación relacionada con el seguimiento e implementación de políticas públicas nacionales y distritales aplicables a la gestión del Canal.
5. Enfoque en diversidad e inclusión cultural: Capacitación en diversidad cultural y sensibilización para promover un ambiente laboral inclusivo y respetuoso de todas las identidades.

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	 <small>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</small>
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

6. EJECUCIÓN

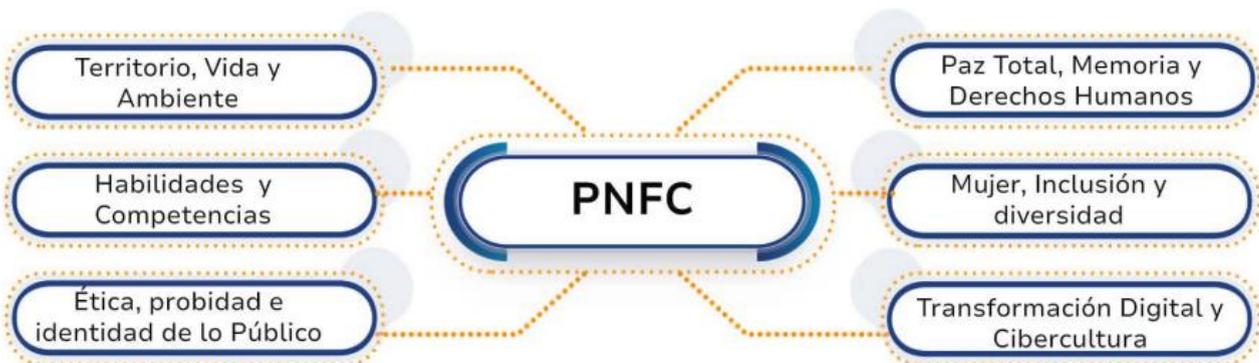
6.1 Presupuesto

El presupuesto definido para este PIC es de **VEINTITRÉS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$23.500.000) M/CTE.**

6.2 Programas de Aprendizaje Organizacional

Canal Capital, en su compromiso con el desarrollo del talento humano y la mejora continua de la gestión pública, alinea sus programas de aprendizaje organizacional con los ejes temáticos establecidos en el **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030**, aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo con lo dispuesto en la **Circular Externa 001 sobre los Lineamientos de Planeación Estratégica del Talento Humano para la vigencia 2025.**

Dicha alineación permite garantizar que las acciones formativas de la entidad respondan a las necesidades estratégicas del sector público, promoviendo la actualización de competencias, la transformación organizacional y el fortalecimiento de una gestión pública eficiente, transparente e inclusiva.



A continuación, se detallan los ejes temáticos definidos en el **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030**, los cuales orientan el desarrollo de la oferta institucional de Canal Capital:
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, 2024

Estos ejes Temáticos de conformidad con lo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se expresan de la siguiente manera:

1. **Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:** Busca transformar la cultura institucional de los servidores públicos mediante políticas que promuevan la paz y garanticen derechos, reconociendo el rol central de las administraciones públicas en la convivencia y bienestar social a través de políticas y servicios inclusivos.
2. **Territorio, Vida y Ambiente:** Promueve el entendimiento del territorio como un constructor social y simbólico, donde las relaciones entre sociedad y naturaleza se reflejan en el ejercicio del poder. Este enfoque permite interpretar el territorio desde la geografía humana y sus dinámicas socioambientales.
3. **Mujer, Inclusión y Diversidad:** Fomenta la capacitación pública en enfoques de género e interseccionalidad, en línea con la Ley 2294 de 2023, para construir un contrato social basado en la paz, la dignidad y el cuidado del entorno, fortaleciendo la gestión pública desde la diversidad.
4. **Transformación Digital y Cibercultura:** Impulsa la formación en herramientas de la industria 4.0 para modernizar la administración pública, promoviendo un cambio cultural y organizacional que transforme positivamente la producción de bienes, servicios y la relación entre el Estado y la ciudadanía.
5. **Habilidades y Competencias:** Fortalece las competencias laborales del talento humano público mediante la gestión estratégica, diseño de empleos tipo y construcción de un catálogo de competencias. Esto busca optimizar los procesos estatales y aumentar el valor público desde el rol de los servidores.

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

6. **Ética, Probidad e Identidad de lo Público:** Garantiza un comportamiento ético en los servidores públicos, fundamentado en valores como honestidad y compromiso. La formación continua fomenta la transparencia, la legalidad y el uso responsable de los bienes públicos, alineándose con el Código de Integridad.³⁴

El documento base se encuentra en:

https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf/f3874ffd-0960-959a-8aa6-a2b4b686607d?t=1702325706118

En cumplimiento de la gestión pública y en atención a los lineamientos establecidos en **la Circular 001 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD)**, se proyecta para la vigencia 2025 la implementación del **Curso de Ingreso al Servicio Público** como un requisito obligatorio para todos los servidores y servidoras de **Canal Capital** en sus procesos de vinculación. Este curso es resultado de un esfuerzo conjunto de la Administración Distrital, con la participación de diversas entidades y organismos, con el objetivo de facilitar la adaptación de los nuevos funcionarios al ejercicio de la función pública. La formación, que se desarrollará en modalidad virtual, consta de catorce módulos que abarcan la actualización normativa y conceptos clave de la gestión administrativa.

El curso proporcionará conocimientos fundamentales sobre la estructura y funciones del Estado, la organización administrativa del Distrito, la identidad de Bogotá, las políticas públicas, la alineación estratégica, el empleo público, los derechos, deberes y prohibiciones del servidor público, así como aspectos relacionados con la equidad de género, diversidad sexual, la política pública LGBTI, acoso laboral y acoso sexual laboral. Este contenido permitirá a los servidores públicos contar con herramientas necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones dentro de Canal Capital. La inscripción al curso estará disponible de manera permanente a través del Aula del Saber Distrital.

Como parte del **Plan de Capacitación 2025**, también se tiene previsto que todos los servidores participen en los cursos de **Inteligencia Artificial Generativa y Visualización de Datos**, con el propósito de fortalecer sus competencias en el uso de nuevas tecnologías y herramientas de análisis. Estas formaciones permitirán mejorar la eficiencia, transparencia y efectividad en la gestión pública, optimizando los procesos internos, comunicando información de manera estratégica y respondiendo de manera proactiva a las necesidades de la ciudadanía.

Los **programas de aprendizaje organizacional de Canal Capital**, alineados con los ejes temáticos del **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030**, reflejan el compromiso de la entidad con el fortalecimiento del talento humano y la mejora continua en la prestación de los servicios públicos. A través de estos programas, se promueve el desarrollo de competencias clave que contribuyen a la modernización de la administración pública, la inclusión social, la transformación digital y el fortalecimiento de la ética en el servicio público.

De esta manera, **Canal Capital** reafirma su responsabilidad de garantizar una formación pertinente y de calidad, orientada a responder a los desafíos actuales y futuros del entorno institucional, asegurando el cumplimiento de los objetivos estratégicos y fomentando una cultura organizacional basada en la excelencia, la transparencia y la innovación.

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. De este proceso se

Para este proceso se coordinan con las áreas que intervienen en el proceso la hora y fecha de la reunión. Este proceso debe terminar antes de culminar el periodo de prueba en caso de los trabajadores oficiales, es decir (2 meses) y para los cargos de Libre Nombramiento y Remoción los mismos 2 meses.

³ file:///C:/Users/oscar.tovar/Downloads/Circular_Externa_Planeacion_del_Talento_Humano_2025ANEXOS.pdf

⁴

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

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

Se realiza seguimiento con el formato AGTH-FT-032 y al final se hace la evaluación AGTH-FT-001 Evaluación de inducción o reinducción.

Para el caso de la reinducción se realizará a todos los colaboradores del canal presencial o virtual, con el fin de reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos.

Como las siguientes:

- Código Disciplinario Único e Inhabilidades, responsabilidades, deberes y derechos del servidor público. Novedades normativas – reforma pensional
- Supervisión de contratos y novedades.
- Código de Integridad.
- Plan Estratégico –Plan de Acción por Dependencias
- Servicio al ciudadano y gestiones adelantadas al interior de la Entidad.
- Gestión Documental y novedades.

6.2.2 Inducción en el puesto de trabajo

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.

Se debe diligenciar el formato AGTH-FT-067 INDUCCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO y enviarlo al área de Recursos Humanos.

El plazo máximo establecido para suministrar la inducción al puesto de trabajo es de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de posesión o firma del contrato del servidor en la entidad o en el nuevo cargo a excepción de cargos Directivos o personas con antigüedad en la entidad con otras modalidades de contratación.

El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como objetivos específicos:

- Orientar al servidor en temas afines de su función y alcance con la empresa.
- Indicar al servidor la ubicación del área en el modelo de operación por procesos del Canal.
- Enseñar el plan estratégico del área, sus actividades y articulación a la plataforma estratégica de la entidad, sistema gestión de calidad y control interno.
- Asesorar al servidor en temas propios de sus funciones y actividades a desarrollar.

6.2.3 Plan de Acción



PLAN DE CAPACITACIÓN

CÓDIGO: AGTH-PL-002

VERSIÓN: 15

FECHA: 30/01/2025

RESPONSABLE: TALENTO HUMANO



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.



Cronograma de capacitaciones 2025

#	EJES	TEMA	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
1	PAZ TOTAL, MEMORIA, DERECHOS HUMANOS	Derechos Humanos													
2	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Semana ambiental													
3	MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Violencias basadas en género													
4		Acoso laboral y sexual laboral													
5		Taller de diversidad, inclusión laboral y equidad													
6		Curso distrital de la política LGTBI													
7	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Sida p													
8		ERP													
9		Herramientas offmaticas													
		Uso de herramientas IA para analisis y gestión de información													
		herramientas o apps digitales para elaboración de contenidos como videos y podcast													
		Manejo de Adobe Premier													
		Ciberseguridad													
		Uso Google Drive y Copias de seguridad													
10			Inteligencia Artificial												
11		PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Conflictos de interés												
12	Rendición de cuentas														
13	Lineamientos anti soborno y anti cohecho														
14	Ley de transparencia y acceso a la información pública														
15	Canales de denuncia y protección al denunciante														
16	Participación ciudadana														
17	Deberes y prohibiciones servidores públicos														
18	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Actualización tributaria (renta 2024-excepcional y distrital 2024 y temas varios) y temas presupuestales													
19		Gestión de Riesgo (Gestión, Ambiental, soborno, corrupción, Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo)													
20		Legislación laboral, contrato realidad y análisis jurisprudencial.													
21		Redacción de textos, y documentos													
22		Producción Audiovisual Sostenible													
23		Reforma Pensional													
24		Cualificaciones en atención a la ciudadanía													
25		lenguaje claro													
26		Visualización de datos													
27		Innovación pública													
28		Derechos de autor													
29		lenguaje de señas - personas con discapacidad													
30	REINDUCCIÓN	Gestión y administración de documentos electrónico - Identificación de archivos DDHH - DHI													
31		modelos de mesa de ayuda y servicio al usuario final													
32		Certificado de supervisión de contratos													
33		Riesgos de corrupción y botón de transparencia													
34		Procedimientos del área de Servicios Administrativos													
35		Gestión Documental en Canal Capital													
36		Mapa de aseguramiento													

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		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.

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.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se realizarán informes trimestrales realizando el reporte de las actividades ejecutadas, en cuanto al avance de ejecución del cronograma y de presupuesto asignado al Plan Institucional de Capacitación.

7.1 Indicadores

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Eficacia	Cumplimiento de las acciones establecidas en el PIC	Realizar seguimiento al cumplimiento de las acciones.	Porcentaje de avance en el cumplimiento de las acciones.

7.2 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"

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.

	PLAN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: AGTH-PL-002	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 15	
		FECHA: 30/01/2025	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

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 2024



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

Elaborado por: Área de Recursos Humanos

Aprobado por: Comité institucional de gestión y desempeño