

CAPÍTULO 3: CAPACITACIÓN

1. PUNTOS A NEGOCIAR

Punto 1: Gestionar con entidades públicas y privadas que cuenten con programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, convenios y alianzas que posibiliten a las trabajadoras y trabajadores el acceso a procesos de capacitación en temas relacionados con la misionalidad de la entidad y complementen las acciones previstas en el Plan Institucional de Capacitación. Lo anterior deberá realizarse durante el 2016.

Punto 2: Gestionar e implementar en el 2016, actividades de capacitación orientadas a desarrollar destrezas, habilidades y competencias en las trabajadoras y trabajadores responsables de la prestación de los servicios de atención psicosocial y socio jurídica de la Secretaría Distrital de la Mujer, teniendo en cuenta los enfoques de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

Punto 3: Incluir en el Plan Institucional de Capacitación del 2016 la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a las trabajadoras y trabajadores en materia de negociación colectiva, dando cumplimiento a lo establecido en el Artículo 16 del Decreto 160 de 2014.

2. JUSTIFICACIÓN

2.1. DESDE EL MARCO NORMATIVO

Puntos 1 y 2

El Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, señala:

“Artículo 4º.- 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 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.

Artículo 5º.- Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación

- a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;*
- b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público;*
- c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;*
- d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;*
- e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.”*

De otra parte, 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”, establece:

Artículo 36. Objetivos de la capacitación.

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 profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.*

De igual forma el Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", señala:

Artículo 6º.- Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios.

- a. 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;
- b. 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;
- c. 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;
- d. 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;
- e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f. 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.
- g. Prelación de los Empleados de Carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- h. Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i. 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 de la entidad.
- j. 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.

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

Artículo 2.2.9.1. Planes de capacitación. 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.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 2.2.9.2. Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Artículo 2.2.10.5. Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Finalmente la Circulara Externa 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública establece que entre los programas que integran la capacitación se encuentran los de educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo.

Punto 3

El Decreto 160 de 2004 establece en su Artículo 16:

***Artículo 16. Capacitación.** Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.*

2.2. SITUACIÓN EN LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

Puntos 1 y 2

Si bien, se ha hecho la elaboración participativa de los Planes Institucionales de Capacitación durante los años 2014 y 2015, no se ha contado con un proceso previo de información y orientación técnica sobre el mismo, por lo cual no para todas las servidoras y servidores es claro a quienes está dirigido, que temas se pueden abordar, como se definen las prioridades en materia de capacitación, cuántos recursos tiene la entidad para este Plan, entre otros aspectos.

La norma establece que los Planes Institucionales de Capacitación deben formularse cada año, lo cual supone que durante el primer trimestre se debe hacer la identificación de necesidades de capacitación y la formulación del mismo para que en el trimestre siguiente se inicie su implementación, sin embargo, en el caso de la SDMujer el Plan Institucional de Capacitación del año 2014 se adoptó el 27 de junio mediante la Resolución 0178 de 2014 y

una parte de su implementación se realizó en el primer semestre de 2015. El Plan Institucional de 2015 se adoptó el 5 de octubre mediante Resolución No. 0393 de 2015, su contratación se realizó a finales del mes de diciembre, por lo cual su implementación se realizó en el primer trimestre del 2016. Para el 2014 se contó con 20 millones, y para 2015 con 10 millones de pesos.

Los Planes de Capacitación de 2014 y 2015 se organizaron teniendo en cuenta dos áreas funcionales de la entidad: Misional o Técnica y de Gestión, incluyendo tres tipos de actividades de capacitación: gestionas con otras entidades, contratadas con universidades y actividades internas. Las dos primeras abordaron temáticas relacionadas con la gestión pública y las internas con temas misionales. De estas actividades se ejecutaron en un 100% las contratadas con universidades, en un 60% las gestionadas con otras entidades y las que menor ejecución tuvieron fueron las internas, relacionadas con los temas propios de la misionalidad.

En relación con la capacitación dirigida a actualizar o cualificar a las servidoras y servidores para la prestación de servicios, durante el año 2015 se realizó gestiones con la Universidad de los Andes para que algunas de las Abogadas de la Estrategia de Justicia de Género participaran en un diplomado sobre derechos de las mujeres y acceso a la justicia, en el cual participaron aproximadamente 10 abogadas.

Dada esta circunstancia, lo limitado de los recursos y posibilidades de capacitación que brinda el Plan Institucional de Capacitación y la escasa gestión para generar oportunidades de capacitación para las servidoras y servidores de la entidad, especialmente en temas relacionados con la misión de la entidad, se propone hacer gestión con entidades públicas y privadas para el desarrollo de procesos de capacitación en temáticas relacionadas con la misionalidad de la entidad, tales como:

- Actualización en marco normativo internacional y nacional sobre derechos humanos y derechos humanos de las mujeres.
- Marco normativo y de políticas públicas relacionado con los derechos humanos de grupos específicos de mujeres (mujeres negras y afrodescendientes; mujeres lesbianas, bisexuales y transgéneristas; mujeres víctimas del conflicto armado, niñas y jóvenes; mujeres indígenas, mujeres con discapacidad, entre otras.
- Actualización en marco normativo y de políticas públicas, rutas de atención y protocolos relacionados con la prevención, atención, sanción, protección y restablecimiento de derechos de las mujeres víctimas de violencias.
- Modelos de atención a mujeres víctimas de violencias que incorporan los enfoques de derechos, género y diferencial.
- Marco normativo y de políticas públicas sobre participación y representación política de las mujeres y paridad.
- Marco normativo y de políticas públicas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad para las mujeres.
- Marco normativo y de políticas públicas relativo al derecho a la salud plena para las mujeres, en particular los desarrollo en torno a la sentencia c- 355 de 2006.
- Marco normativo y de políticas públicas relativo al derecho a la educación con equidad para las mujeres
- Actualización en el marco normativo y de políticas relativo al derecho a la paz, en particular lo relativo a la situación de las mujeres en el marco del conflicto armado y la Resolución 1325.

Frente al tema de capacitación específica a servidoras y servidores responsables de los servicios de orientación psicosocial y orientación socio jurídica, se propone realizar alianzas con universidades, centros de investigación, Agencias de Cooperación Internacional, Organizaciones no Gubernamentales para gestionar procesos de capacitación, investigaciones, intercambios de conocimiento, intercambios de experiencias, entre otras acciones dirigidas a fortalecer la inclusión en la atención, de los enfoques de derechos, género y diferencial establecidos en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

Punto 3.

En 2016 2 integrantes de la Comisión Negociadora participaron en el taller sobre negociación colectiva convocado por la Secretaría General.

Se propone que la entidad gestione con el Ministerio del Trabajo un taller sobre negociación colectiva al que puedan acceder un mayor número de trabajadoras y trabajadores de la entidad, a fin de fortalecer las herramientas para el ejercicio de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva.

