

| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 1 de 24 |

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.
 VIGENCIA 2016**

“Las naciones marchan hacia su grandeza al mismo Paso que avanza su educación”.

Simón Bolívar

1. PRESENTACIÓN.
2. ÁMBITO TEÓRICO DE LOS PLANES DE CAPACITACIÓN.
 - 2.1.1 Generalidades de la capacitación en las organizaciones¹.
 - 2.1.2 La formación por competencias.
3. COMPONENTES NORMATIVOS GENERALES DE LA CAPACITACIÓN.
 - 3.1.1 La capacitación por competencias en el sector público.
 - 3.1.2 3.1.1. Principales retos de la política nacional de formación y capacitación.
 - 3.1.3 3.1.2. Fases para formular el plan institucional de capacitación.
 - 3.1.4
4. POLÍTICA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
5. LINEAMIENTOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
6. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA ENTIDAD
 - 6.1.1. Objetivo General
 - 6.1.2. Objetivos Específicos
7. CONSOLIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Población que participó en representación de los diferentes procesos y unidades de apoyo normativo y determinación de necesidades en materia de capacitación de la corporación.

 - 7.1.1 Objetivos del plan de acción cuatrienal del Concejo de Bogotá.
 - 7.1.2 Consolidado de las necesidades temáticas de capacitación por objetivos del plan de acción cuatrienal (acuerdo 488 de 2012).

Composición de los temas por ejes de formación.
8. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y DE REINDUCCIÓN
9. COMPONENTES DE EVALUACIÓN E IMPACTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.
10. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
12. ANEXOS: PLAN DE CAPACITACIÓN POR EJES DE FORMACIÓN.

¹ Tomado y adaptado de <http://www.mitecnologico.com/Main/ConceptoImportanciaCapacitación>



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 2 de 24 |

1. PRESENTACIÓN

Las organizaciones, independientemente de sean públicas o privadas o que su quehacer misional se concentre en la presentación de bienes o servicios, requiere contar con unos instrumentos de gestión que les posibilite ser competitivas y que respondan realmente, no solo a la necesidad de los usuarios internos sino a sus clientes externos que son su razón de ser.

El Estado colombiano, acorde con las nuevas corrientes gerenciales y administrativas, le ha conferido a la función pública en general singular importancia, consciente de que el éxito de los resultados en los planes y programas del gobierno a nivel nacional, regional y local, dependen en última instancia de la capacidad de compromiso y espíritu de servicio de las personas a quienes se les confía su gestión y operacionalización; es decir, de los servidores públicos que ejercen su labor a lo largo de la geografía nacional.

Con este compromiso por la ciudadanía, la capacitación de los servidores públicos se convierte en un medio para adquirir competencias, habilidades y destrezas que permitan el mejoramiento continuo de la Administración Pública y la búsqueda de ir en la vía de mayor competitividad en la prestación de los servicios, como respuesta al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado.

Los retos que se le establecen a la capacitación en las entidades públicas deben basarse según lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, frente al deber ser de los programas de capacitación; bien lo resalta esta Entidad cuando establece que: “La formación y capacitación de los empleados del Estado ocupa sitio de preferencia dentro de los procesos de gestión del talento humano, por las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública.

Para el servidor, pues contribuye a realizar su proceso de personalización y a satisfacer sus necesidades de saber, permitiéndole ser exitoso en sus proyectos existenciales y laborales, cualquiera sea el sitio y las circunstancias en los que le corresponda actuar.

Para la administración pública, toda vez que los logros que han de garantizar la legitimidad de sus entidades, sólo serán posibles si cuenta con empleados capacitados y competentes que den respuesta satisfactoria a las necesidades de los ciudadanos”.

Es así como los cambios que diariamente surgen o se implementan en nuestro contexto organizacional de lo público, influyen notoriamente en las instituciones para elevar los grados de excelencia del uso de los recursos organizacionales a través de la preparación de sus servidores públicos.

Con estas consideraciones, el Concejo de Bogotá, D.C., como primera autoridad administrativa del Distrito, no puede estar ajeno de estos retos y desafíos que le demanda no solo la Constitución Política, la ley y las demás normas, sino los ciudadanos capitalinos, quienes esperan que el Cabildo Distrital a través de su accionar genere mejores desarrollos de ciudad y calidad de vida para sus habitantes.



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 3 de 24 |

Si deseamos abordar con éxito estas acciones, la Corporación debe continuar contando con unos servidores públicos conscientes de esta misión y para ello la Entidad formula e implementa planes y programas de capacitación que dan respuesta a este quehacer misional. Premisas que se convierten en la base para iniciar la formulación y diseño del mismo, basado en estas realidades y responsabilidades y, principalmente, ajustado al ámbito normativo actual.

De igual manera, es necesario reconocer que a través del Plan de Acción de la vigencia 2016, la Mesa Directiva formuló estrategias en materia de capacitación, que apuntan al mejoramiento de los procesos institucionales y al enriquecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los funcionarios de la Corporación.

Con las reflexiones y el contexto filosófico planteado, se presenta el siguiente Plan Institucional de Capacitación; el cual, para beneficio de todos, se trabajó de manera participativa y democrática, y respuesta de ello es este documento que se presenta para la consulta de todos los servidores públicos de la Entidad.

2. ÁMBITO TEÓRICO DE LOS PLANES DE CAPACITACIÓN

Con el fin de ubicar al lector en los conceptos y generalidades de la capacitación, se presenta la recopilación de unos conceptos y directrices básicos, soportes teóricos que enmarcan el deber ser de los programas institucionales de capacitación en las entidades.

2.1 GENERALIDADES DE LA CAPACITACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES²

El desarrollo del talento humano es central ante el reto tan importante que las empresas enfrentan en este mundo globalizado y competitivo. La capacitación y desarrollo del talento humano, es una estrategia empresarial importante que deben acompañar a los demás esfuerzos de cambio que las organizaciones lleven adelante.

Mediante esta estrategia los colaboradores aprenden cosas nuevas, crecen individualmente, establecen relaciones con otros individuos, coordinan el trabajo a realizar, se ponen de acuerdo para introducir mejoras, etc., en otras palabras le conviene tanto al colaborador como a la empresa, por cuanto los colaboradores satisfacen sus propias necesidades y por otra parte ayudan a las organizaciones a alcanzar sus metas.

La formación y el perfeccionamiento son áreas en las que ha aumentado el interés en los últimos años. Decidir, diseñar y poner en marcha programas de formación y perfeccionamiento de los empleados, con el objetivo de mejorar sus capacidades, aumentar su rendimiento y hacerlos crecer es una cuestión por la que cada vez hay una mayor preocupación importante por la capacitación. No obstante, la evolución experimentada por las empresas en la década de los 90 en términos efectivos (reducciones y cierres) y estructuras organizativas, están produciendo importantes cambios en los conceptos tradicionales de la gestión de las carreras. Las empresas utilizan las

² Tomado y adaptado de <http://www.mitecnologico.com/Main/ConceptoImportanciaCapacitación>



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 4 de 24 |

actividades de formación y perfeccionamiento como una de las estrategias más importantes para seguir siendo competitivas.

Los cambios rápidos que se producen en las tecnologías y la necesidad de disponer de una fuerza laboral que sea continuamente capaz de llevar a cabo nuevas tareas, supone un importante reto al que tienen que hacer frente los departamentos de gestión humana, y por ende, deben establecer directrices, lineamientos y acciones que aporten a la adquisición de competencias y nuevas habilidades y destrezas, pues la capacitación ha demostrado que es un medio eficaz para el mejoramiento de los procesos productivos y de gestión en las organizaciones.

En conclusión la capacitación es importante, porque permite:

- Consolidación en la integración de los miembros de la organización.
- Mayor identificación con la cultura organizacional.
- Disposición desinteresada por el logro de la misión empresarial.
- Entrega total de esfuerzo por llegar a cumplir con las tareas y actividades.
- Mayor retorno de la inversión.
- Alta productividad
- Promueve la creatividad, innovación y disposición para el trabajo.
- Mejora el desempeño de los colaboradores.
- Desarrollo de una mejor comunicación entre los miembros de una organización.
- Reducción de costos.
- Aumento de la armonía, el trabajo en equipo y por ende de la cooperación y coordinación.
- Obtener información de fuente confiable, como son los colaboradores.

2.2 LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS

Instrumento para incrementar la empleabilidad. Fernando Vargas Z.³

Muchas de las actuales tendencias atestiguadas en el mundo, no excluyen de sus efectos prácticamente a ningún país. La búsqueda de mejores niveles de bienestar y de un mayor grado de desarrollo es ahora un factor en el que coinciden los países firmantes de tratados de libre comercio y de creación de áreas comunes y uniones (NAFTA, MERCOSUR, CARICOM, UNIÓN EUROPEA). El motor para la integración se enciende con el interés común de elevar las condiciones de la competitividad y productividad. En el transcurso de este documento se mostrará cómo estas condiciones requieren de adecuados niveles de formación para el trabajo y como estos niveles, necesarios para mejorar la empleabilidad, se pueden alcanzar mediante sistemas de formación y capacitación.

Iniciará analizando las tendencias que más directamente impactan hoy día a los países y por tanto, en un ambiente globalizado, son obligatorias referencias para mejorar la empleabilidad. Luego abordará un breve repaso a la evolución en la institucionalidad de la formación; pasará enseguida a proponer los retos básicos para mejorar la empleabilidad y finalmente, perfilará algunas propuestas sobre el tema de capacitación como instrumento para mejorar la empleabilidad.

2.2.1 La formación ante las tendencias actuales

³ Consultor del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. CINTERFOR/OIT.



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 5 de 24 |

La globalización, la rápida sucesión de eventos en el ámbito de la tecnología, la nueva configuración de la arquitectura empresarial y los impactos en la organización del trabajo conforman un paquete interesante de tendencias que vale la pena revisar brevemente. Variables que deben ser tenidas en cuenta para la formulación y ejecución de planes de capacitación a nivel organizacional, pues a partir de ellos se da respuesta y se enfrentan esos eventos continuos.

- **Globalización: cada vez más, un solo mundo**

La globalización ha ocasionado que cualquier evento, sin importar el lugar de la tierra en el que se presente, tenga repercusiones casi inmediatas en todo el globo.

Los acontecimientos económicos, políticos y sociales se asemejan cada vez más a la Aldea Global de McLuhan. Son progresivamente más tenues las diferencias en la estructura económica; se difunde rápidamente la información, se eliminan las barreras proteccionistas y aparecen categorías de clase mundial. Los países han reconstruido el paradigma de sus formas de relacionamiento y se asiste a una mayor integración en lo económico, que contrasta con la dispersión geográfica propia de la nueva forma de producir.

Se ha configurado una nueva división internacional del trabajo. El capital también se ha globalizado, de forma que se han localizado en sitios diferentes las actividades de investigación y desarrollo, diseño y fabricación. Los productos ya no tienen identidad nacional, la identidad de marca se ha transnacionalizado.

La ubicación que cada país tenga en la nueva división internacional va a depender mucho de su dotación de talento humano, y ya no de sus recursos naturales o de su riqueza material. El mundo ha entrado rápidamente en la era de la información⁴, esta época se ha caracterizado por una verdadera revolución en el uso de la información como fuente de desarrollo. Los procesos de producción, la organización del trabajo, la provisión de servicios y cada vez más actividades cruciales giran, para su exitosa ejecución, en torno al manejo de información.

Tal como lo hiciera notar el escritor mexicano Carlos Fuentes⁵, la globalización se sustenta en información y la información, a su vez, en educación. El conocimiento es el soporte para la información de modo que se ha convertido junto con ésta, en la base para la generación de riqueza y prosperidad.

- *Cambio tecnológico o revolución tecnológica*

Son tan cortas las olas de cambio tecnológico que no parece aplicable el concepto de revolución entre una y otra nueva oleada. La revolución tecnológica llegó para quedarse; así, revolución pierde peso como concepto para describir la conmoción generada sobre una estructura en reposo.

⁴ Ver Rifkin, Jeremy. El fin del trabajo.

⁵ Fuentes, Carlos. Por un progreso incluyente. En Boletín CINTERFOR/OIT. N° 137-138. 1997



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 6 de 24 |

No obstante, el factor común en esta etapa de la evolución tecnológica se centra en la información. Si se trata de caracterizar la gran oleada de cambios recientes, se encontrará que están asociados en buena medida con el insospechado avance de las tecnologías de manejo, procesamiento, acceso y distribución de información. No han pasado aún 60 años después de la irrupción del computador y se afirma ya que en materia de información se avanzó más en los años transcurridos luego de la segunda guerra mundial, que en toda la evolución humana desde el paleolítico hasta la fecha.

Se ha registrado también una mayor orientación hacia la satisfacción de necesidades de los clientes. Las empresas, núcleo de las ventajas competitivas y en muchos casos transnacionalizadas, han tendido a maximizar la satisfacción de las necesidades de los consumidores; el acortamiento tecnológico de las diferencias entre productos ha tendido a ser reemplazado por una mayor diferenciación en servicio, calidad y accesibilidad.

- *Estructura empresarial: reestructuración o aplanamiento*

Ineludible ha sido para las empresas el efecto de las transformaciones en la tecnología. Los procesos productivos y la forma de concebir la arquitectura organizacional han favorecido el acortamiento de distancias entre los que piensan y los que hacen, al punto en que se han transferido muchas funciones de los niveles altos a los niveles operativos.

En el medio, aquellos cuyas funciones se resumían en servir de puente entre la base y la alta gerencia, usualmente movilizándolo información hacia arriba sobre resultados y hacia abajo sobre decisiones e instrucciones, son irremediamente desplazados por la mayor facilidad de comunicación y por la nueva organización del trabajo. Los grupos de alto rendimiento son capaces ahora de fijarse metas y objetivos, de promover sugerencias y de resolver problemas con más rapidez de la que tendría el tradicional flujo burocrático.

Así, el tradicional esquema piramidal de las estructuras organizacionales amplía su base y reduce su cintura. El achatamiento resultante muestra grupos de trabajadores con más participación, un mayor nivel de consulta e interacciones y conduce a la disminución definitiva de la intermediación propia de los mandos medios.

- *Ocupaciones y no puestos de trabajo*

El contenido de los trabajos también ha registrado significativas transformaciones. El restringido concepto de puesto de trabajo ha dado paso al más amplio y expresivo concepto de ocupación. Las ocupaciones no corresponden con un grupo de tareas aglomeradas en operaciones y en funciones; son conjuntos más abiertos que evocan los conocimientos básicos de un área con la característica de poder ser transferidos en el ejercicio de varios empleos.

El paso del puesto de trabajo a la ocupación bien puede representar el paso del trabajador al individuo. La organización de los empleos vuelve a tener un peso social elevado, se trabaja en grupos, se aporta en equipo. Las conductas de socialización se reivindican y el aislamiento paradójico propio de los modelos fordistas se supera.



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 7 de 24 |

El trabajo así visto cambia de la orientación al esfuerzo por la orientación al cerebro. La empresa empieza a fomentar un alto contenido de relaciones sociales y las necesidades para los trabajadores se cualifican. Estas acercan cada vez más la vida del trabajador a la vida del ciudadano. En este sentido se registra definitivamente una revalorización del talento humano.

3. COMPONENTES NORMATIVOS GENERALES DE LA CAPACITACIÓN

Ley 909 de septiembre 23/2004 por la 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 las 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...”

Decreto 1567 de 1998 por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Decreto No.682 de abril 16/2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Decreto 1227 de abril 21/2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.

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

TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS

CAPÍTULO I Sistema Nacional de Capacitación

Artículo 56: “Los planes institucionales 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 quien haga sus veces, para lo cual se apoyará 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.”



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 8 de 24 |

Artículo 66: “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 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-Ley 1567 de 1998, conformase la Red interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...”

Ley 1064 de julio 26/2006 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.

Decreto 4665 de noviembre 29/2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC – con base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo; establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación –PIC- se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

3.1 LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS EN EL SECTOR PÚBLICO

En el sector público colombiano se define la capacitación como el “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal⁶ como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación⁷, 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

⁶ La Ley 1064 de 2006 modifica la denominación de educación no formal por educación para el trabajo y el desarrollo humano.

⁷ La concepción de la capacitación de los empleados públicos está fundamentada en lo establecido en la Ley 115 de 1994, que define la educación informal como todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados; y educación para el Trabajo y el desarrollo humano (antes denominada educación no formal), como la que se ofrece con el objeto de complementar, Actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 9 de 24 |

cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. (Art. 4 Decreto 1567 de 1998⁸).

Adicionalmente, en el artículo 36 de la ley 909 de 2004 y en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 se establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

La normatividad vigente⁹ reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

Por lo tanto, el manejo de la capacitación por competencias en la Administración Pública Colombiana toma orientaciones de dichos enfoques y los complementa con los desarrollos que desde el enfoque constructivista¹⁰ se han realizado al respecto, articulando así el esfuerzo de capacitación con el logro del desempeño efectivo en el trabajo.

3.1.1 Principales retos de la Política Nacional de Formación y Capacitación

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos adoptado por el Decreto 465 de 2007, tiene como principales retos:

Cuadro 1. Principales retos y políticas de la Capacitación.

⁸ El Decreto Ley 1567 de 1998 reglamenta, entre otros, el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del Estado: sus componentes, objetivos y Principios rectores de la capacitación, los programas de inducción y reinducción y sus currículos básicos, áreas y modalidades de la capacitación y obligaciones de las entidades y de los empleados en relación con ésta.

⁹ Según lo establecido en el Decreto 539 de 2005, sus modificaciones o adiciones, el concepto de competencias para las entidades públicas es: “la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado”.

¹⁰ Los modelos de competencias laborales establecen directrices para el manejo de la capacitación, así: El modelo Funcionalista diseña el currículo en módulos de aprendizaje que se basan en las normas de competencia y en las unidades y elementos de competencia; Los programas en el modelo Comportamental o conductista parten de valorar las brechas que existen entre los niveles de competencia deseados para la organización y los que los funcionarios tienen. Este modelo identifica las competencias que pueden ser desarrolladas mediante la capacitación; Según el modelo Constructivista la capacitación se organiza a partir de la identificación de problemas o dificultades organizacionales, con la participación activa de los trabajadores.



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 10 de 24 |



Fuente: Guía para la formulación del PIC – DAFFP.

Para cumplir tales cometidos, la política ha fijado los siguientes lineamientos conceptuales y pedagógicos, temáticas y estrategias y mecanismos de implementación, en el marco de la calidad y las competencias laborales:

- Reconoce que el proceso de modernización y mejoramiento de la gestión pública tiene grados diversos de implementación a nivel territorial¹¹.
- Busca la profesionalización del empleo público articulando la gestión integral del talento humano a la estrategia institucional.
- Establece que la capacitación debe desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad.
- Adoptar el enfoque de la formación basada en competencias laborales como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en y para lograr resultados laborales.

3.1.2 Fases para formular el Plan Institucional de Capacitación

¹¹ Informe primera Fase del Proyecto 006: Situación de la capacitación de los empleados y necesidades Regionales de Capacitación. Departamento Administrativo de la Función Pública – Escuela Superior de Administración Pública. Bogotá, D.C. diciembre 15 de 2006.



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 11 de 24 |



4. POLÍTICA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Concejo de Bogotá, D.C., atendiendo su quehacer misional, las políticas y lineamientos generales de la gestión y administración del Talento Humano, formula e implementa Planes Integrales de Capacitación que posibilitan el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los funcionarios públicos vinculados en la Corporación, orientados a crear, mejorar y mantener las condiciones dignas de desempeño laboral, el favorecimiento y desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida, así como los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, igualdad, moralidad e identificación del servidor público con sus responsabilidades laborales.

5. LINEAMIENTOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- El programa de capacitación de la Corporación está encaminado a orientar el desarrollo de la cultura organizacional y el estilo de gestión que desea alcanzar en la Entidad, así como dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios referentes al tema.



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 12 de 24 |

El Plan Institucional de Capacitación se elabora anualmente con la participación de todos los servidores públicos de la Corporación, a través de metodologías abiertas que permitan escuchar las necesidades y prioridades temáticas de aprendizaje en los grupos de apoyo normativo, dependencias y procesos que conforman la Entidad.

Los planes anuales de capacitación son aquellos que se dirigen a desarrollar la capacidad, actitud y aptitud de los funcionarios para la realización de los objetivos previstos en programas o proyectos que la Entidad haya formulado en su planeación Corporativa y de acción a corto, mediano o largo plazo, de acuerdo con su misión y visión. A través de estos programas se atenderán los requerimientos que surjan tanto del área misional o administrativa como del área de gestión, así como de los equipos de trabajo que se conformen.

Estos programas estarán dirigidos a las dependencias de acuerdo con las solicitudes de las mismas y al diagnóstico de necesidades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación.

- Los programas de contingencia son aquellos constituidos por los eventos de capacitación que se organicen para atender la demanda individual o grupal no prevista y, que a juicio de la administración, deba atenderse.
- Las actividades enmarcadas dentro del Plan de Capacitación del Concejo de Bogotá, están orientadas de acuerdo con lo establecido en las normas vigentes, a los funcionarios que ocupan cargos en la planta de personal, tanto de carrera como de libre nombramiento y remoción. De igual manera, la Resolución No. 0788 de 2014, avaló la capacitación para los funcionarios en condición de provisionalidad teniendo en cuenta la transversalidad de los temas con los objetivos institucionales.
- Igualmente, se impartir capacitación a los provisionales para el desempeño del puesto de trabajo en aquellos temas adicionales a los requisitos exigidos para su vinculación laboral, es decir, los contenidos que no sean propios o prerrequisitos de las disciplinas académicas respectivas, siempre y cuando sean requeridos por la Entidad para la adecuada prestación del servicio.
- En la selección de los funcionarios para asistir a los diferentes programas de capacitación debe tenerse en cuenta el perfil de los mismos, con el fin de evitar la inasistencia, deserción o falta de interés en los programas por carecer de los conocimientos previos necesarios.
- La selección de los funcionarios asistentes a la capacitación será efectuada por los jefes inmediatos, quienes enviarán el listado correspondiente a la Dirección Administrativa del Concejo de Bogotá, D.C. En la selección de los funcionarios a la capacitación se tendrá presente la igualdad y equidad, de tal forma que todos los responsables de los procesos puedan participar de la misma.
- Para la selección de los funcionarios a la capacitación se debe considerar la capacitación que los funcionarios hayan recibido, las evaluaciones de desempeño laboral, con el fin de tener el mayor grado de cobertura en cada uno de los temas y áreas de la Entidad.
- La asistencia de los funcionarios a la capacitación deberá ser como mínimo al ochenta por ciento (80%) de las sesiones del programa, en caso contrario el Concejo de Bogotá le cursará un memorando de amonestación con copia a la hoja de vida, según Resolución No.0788 de 2014.
- Los funcionarios deberán aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la Entidad.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades a las cuales asista.



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 13 de 24 |

- Asistir obligatoriamente a los programas de inducción o reinducción, según el caso, ofrecidos por la Entidad, así como a las capacitaciones que sean de obligatorio cumplimiento.

6. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

6.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar el Plan Institucional de Capacitación para los servidores públicos del Concejo de Bogotá, D.C., basado en el diseño de un estudio-diagnóstico en el que se haya incentivado la participación democrática y activa de todos los servidores vinculados en la Entidad y que sus temáticas o proyectos de formación respondan a los objetivos del Plan Cuatrienal, del Plan de Acción de la respectiva vigencia y a las necesidades de los diferentes procesos de la Corporación.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las principales temáticas de formación como proyectos de aprendizaje a través de la implementación de encuestas que permita la participación de los funcionarios del Concejo de Bogotá, con el acompañamiento de la oficina de Bienestar Social.
- Consolidar la información de los ejercicios de participación realizado por los funcionarios mediante el análisis y relación con los objetivos del Plan Cuatrienal del Concejo de Bogotá, D.C.
- Clasificar por ejes de formación las temáticas solicitadas por los funcionarios y las áreas o dependencias del Cabildo Distrital, con base en la priorización de necesidades determinadas.
- Determinar unas temáticas de formación que posibiliten la participación de todos los funcionarios de la Corporación, de acuerdo a sus necesidades de educación no formal e informal y que apunten al mejoramiento de la gestión y contribuya al desarrollo de sus funciones, así como al cumplimiento del quehacer misional de la Entidad.

7. CONSOLIDACIÓN DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN EL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. PARA EL PERÍODO 2016.

Con el fin de consolidar un diagnóstico ajustado a las necesidades del Concejo de Bogotá, el Plan Institucional de Capacitación tuvo en cuenta los lineamientos generales establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los que, en su mayoría, destaca la necesidad de elaborar un diagnóstico donde previamente se haya realizado un proceso de sensibilización con los funcionarios vinculados en la Corporación y, a partir de esta fase, identificar los principales proyectos de aprendizaje sujetándolos a los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de la Corporación y el Plan de Acción Cuatrienal (Acuerdo 488 de 2012).

Con esas consideraciones el esquema metodológico que se utilizó para el levantamiento de la información y la elaboración del diagnóstico de problemas o necesidades institucionales en materia de capacitación, se enmarca dentro de las siguientes actividades:



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 14 de 24 |

- Se invitó a los funcionarios de La Oficina Asesora de Planeación, y la Oficina de Control Interno, a quienes se les entregó un formato de encuesta para que como responsables del seguimiento, evaluación y sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión, presentaran sus solicitudes en materia de capacitación por proceso, como para toda la Entidad.
- De igual manera, se invitó a la totalidad de los Funcionarios de cada Unidad de Apoyo Normativo para que diligenciaran el formato de encuesta con las necesidades de capacitación que presenta cada oficina de los Concejales tendientes a cumplir con los objetivos Misionales de la Entidad desde su campo de acción.
- Se cursó la invitación a todos los funcionarios de la Entidad que desarrollan su labor en la Planta del Concejo, teniendo en cuenta todas las áreas, procesos y dependencias.
- Se tomó como referencia la última Auditoría de la Oficina de Control Interno, teniendo en cuenta las recomendaciones que de esta salieron.
- Se solicitó acompañamiento de la Comisión de Personal, la cual hizo aportes importantes.
- Se invitó a las organizaciones sindicales a identificar necesidades de capacitación.
- Desde el programa de inducción a los nuevos funcionarios, teniendo en cuenta el alto porcentaje debido al cambio de periodo constitucional, se realizó la promoción del PIC en ejecución y a la vez la invitación a los nuevos funcionarios a participar activamente en la identificación de necesidades de capacitación tanto individuales como grupales.

Recopilada la información ésta se consolidó, detallando los resultados que a continuación se presentan.

La estructura del documento se concentra en tres partes fundamentales, en la primera se establece la participación de los funcionarios por U.A.N. y por áreas, procesos y dependencias; posteriormente, se expresan los objetivos generales del Plan Cuatrienal del Concejo de Bogotá, los cuales serán relacionados con las temáticas propuestas por los funcionarios y finalmente, se presentan los ejes temáticos de formación para la vigencia 2016.

7.1 POBLACIÓN QUE PARTICIPÓ EN REPRESENTACIÓN DE LOS DIFERENTES PROCESOS Y UNIDADES DE APOYO NORMATIVO Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN DE LA CORPORACIÓN.

TABLA DE PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA

| GRUPO DE FUNCIONARIOS |
|------------------------------------|
| UNIDAD DE APOYO NORMATIVO (U.A.N.) |
| SECRETARIA GENERAL Y COMISIONES |
| DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA |
| DIRECCIÓN FINANCIERA |
| DIRECCIÓN JURÍDICA |
| OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES |



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 15 de 24 |

| |
|-------------------------------|
| GRUPO DE FUNCIONARIOS |
| OFICINA DE CONTROL INTERNO |
| OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN |

7.2 OBJETIVOS DEL PLAN CUATRIENAL DEL CONCEJO DE BOGOTÁ (REVISAR)

Teniendo en cuenta que el Plan Institucional de Capacitación debe responder, no solo al quehacer misional de la entidad sino a los componentes estratégicos y de acción de la Corporación y en atención al Acuerdo 488 de 2012, referente al Plan Cuatrienal, se establecen los siguientes objetivos y, por tanto, son las líneas de acción y directrices que se tomaron como base para formular un plan de capacitación del Cabildo Distrital.

1. Visibilizar la gestión del Concejo de Bogotá, D.C.
2. Hacer más eficiente y eficaz la función normativa y de control político
3. Fortalecer y actualizar la infraestructura física, tecnológica y de servicios
4. Fortalecer la participación ciudadana en el Concejo de Bogotá, D. C.
5. Sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión

7.3 CONSOLIDADO DE LAS NECESIDADES TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN POR OBJETIVOS DEL PLAN DE ACCIÓN CUATRIENAL (0486 de 2016)

Para hacer comprensible la consolidación de temas, se tomará cada uno de los objetivos consagrados en el Plan de Acción Cuatrienal de la Corporación y de conformidad con el diagnóstico realizado se establecerán las temáticas generales a abordar.

Es importante anotar que en esta sección se consolida de manera general lo analizado y planteado por cada uno de los grupos o dependencias participantes, de tal forma que se puedan establecer los temas a incluir en el Plan Institucional de Capacitación. De igual forma, es fundamental precisar que las temáticas contempladas en el ejercicio de trabajo fueron enmarcadas como de alta prioridad en la selección.

| | |
|--|---|
| OBJETIVO 1. | |
| VISIBILIZAR LA GESTIÓN DEL CONCEJO DE BOGOTÁ | |
| DEPENDENCIAS | EJES DE FORMACIÓN PROPUESTOS |
| Grupos de Apoyo Normativo, Dependencias de la Corporación | Estatuto Anti Corrupción y Servicio Al Ciudadano Gestión pública territorial |
| OBJETIVO 2. | |
| HACER MÁS EFICIENTE Y EFICAZ LA FUNCIÓN NORMATIVA Y DE CONTROL POLÍTICO | |
| DEPENDENCIAS | EJES DE FORMACIÓN PROPUESTOS |
| Grupos de Apoyo Normativo | Habilidades estratégicas de desempeño en la administración pública |



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 16 de 24 |

| | |
|---|---|
| OBJETIVO 3 FORTALECER Y ACTUALIZAR LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA, TECNOLÓGICA Y DE SERVICIOS | |
| DEPENDENCIAS | EJES DE FORMACIÓN PROPUESTOS |
| | |
| OBJETIVO 4 FORTALECER LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | |
| DEPENDENCIAS | DEPENDENCIAS |
| Grupos de Apoyo Normativo, Dependencias de la Corporación. | Atención al ciudadano |
| OBJETIVO 5 SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | |
| DEPENDENCIAS | EJES DE FORMACIÓN PROPUESTOS |
| Grupo de Apoyo Normativo, Dependencias de la Corporación | Mejoramiento continuo Actualización normativa: ISO 9001, ISO 14001, ISO 18001, ISO 27001 Versión 2015 con certificación en auditores internos. |
| OBJETIVO 6 GESTIÓN ADMINISTRATIVA EFICAZ Y EFICIENTE | |
| DEPENDENCIAS | EJES DE FORMACIÓN PROPUESTOS |
| Grupo de apoyo Normativo, Dependencias de la Corporación | Componente jurídico Estatuto anti corrupción y servicio al ciudadano Herramientas informáticas Ética y valores, cultura ciudadana, |

| EJES DE FORMACIÓN | NECESIDAD |
|--|--|
| ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: Estatuto anticorrupción y servicio al ciudadano, gestión pública y territorial, atención al ciudadano, | Surgen de la necesidad de cumplir con la norma, de la herramienta de encuesta aplicada a los funcionarios y como plan de mejoramiento por hallazgo en auditoría interna. |
| COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL: Gestión en comunicación, ética y valores, cultura ciudadana, administración del tiempo. | Surge de la necesidad de intervenir en el clima laboral de la entidad, en cuanto al manejo de relaciones interpersonales y laborales de los funcionarios. Atiende también los lineamientos del DAFP, en cuanto a la potencialización de las cualidades del ser humano. |
| COMPONENTE JURÍDICO: Código único disciplinario, Ley 80 de contratación, ley 1150 de 2007, ley 1448 de 2011, código general del proceso, reforma tributaria, código nacional de policía, | Surge de la herramienta de encuesta aplicada a los funcionarios, de los aportes de la comisión de Personal. |



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 17 de 24 |

| | |
|--|---|
| reglamento legal de Bogotá. | |
| SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN: Actualización normativa ISO9001, ISO 14001, ISO 18001, 27001 MEJORAMIENTO CONTINUO | Como sostenibilidad al S.I.G., como aporte al programa de re inducción y como aporte de la oficina asesora de planeación. |
| HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS: OFIMÁTICA (Word, excel, power point, PDF, outlook) | Surge del trabajo realizado con la oficina asesora de planeación. |
| CULTURA ORGANIZACIONAL: Día del servidor público, cultura ciudadana | Surge del cumplimiento de la norma. |

7.4 COMPOSICIÓN DE LOS TEMAS POR EJES DE FORMACIÓN

| EJES DE FORMACION | ENCUESTAS |
|------------------------------|-----------|
| ADMINISTRACIÓN PÚBLICA | 25 |
| SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | 15 |
| COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL | 22 |
| COMPONENTE JURÍDICO | 27 |
| CULTURA ORGANIZACIONAL | 19 |
| REINDUCCIÓN | 20 |



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 18 de 24 |

8. **PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y DE REINDUCCIÓN:** ¹²Los Planes Institucionales de Capacitación de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de



reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

- a. **Programa de Inducción.** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:
 1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
 2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
 3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
 4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendentes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
 5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

¹² Decreto 1567 de 1998, Capítulo II



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 19 de 24 |

El programa de inducción como proceso de integración de los funcionarios a la Corporación, los instruye en los siguientes temas:

- Referencia Histórica, Plataforma Estratégica y Marco Normativo
- Sistema Integrado de Gestión
- Subsistema de Gestión Documental y Archivo
- Subsistema de Seguridad en la Información
- Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Subsistema de Responsabilidad Social
- Subsistema de Gestión Ambiental
- Subsistema de Control Interno
- Proceso de Bienestar Social y Capacitación
- Proceso de Nómina
- Proceso de Gestión Normativa
- Situaciones Administrativas
- Código de Ética
- Comité de Convivencia Laboral
- Atención al Ciudadano
- Sindicalismo en el Concejo de Bogotá

TIPO DE CAPACITACIÓN:

Exposición de temas incluidos en el programa, por parte de los funcionarios de la Corporación que lideran o representan cada proceso, empleando el material de apoyo aprobado.

PERIODICIDAD:

La inducción se realizará el último miércoles de cada mes, durante los meses de enero a noviembre, en la jornada laboral de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., en las instalaciones del Concejo de Bogotá D.C.

MATERIAL DE APOYO:

- Presentación en PowerPoint: incluye todos los temas a tratar en el programa.
- Material Informativo: Presentación digital incluida en la Web y la Intranet que informa de manera clara y breve el desarrollo de las actividades del Concejo de Bogotá D.C.
- Videos Institucionales

POBLACIÓN:

Funcionarios y contratistas que se vinculen al Concejo de Bogotá D.C. por primera vez, o por cambio de cargo que no hayan asistido en un plazo no mayor a un año a una jornada de inducción, con asistencia de carácter obligatoria y perentoria.



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 20 de 24 |

b. **Programa de Reinducción.** ¹³ Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

RESPONSABLE

La aplicación del programa se encuentra en cabeza de la Dirección Administrativa del Concejo de Bogotá D.C., y la función se encuentra designada en el profesional del proceso de posesiones, en coordinación con los responsables de cada uno de los procesos o el funcionario designado por la Dirección Administrativa, la Secretaria General, las Comisiones Permanentes, o la Mesa Directiva teniendo en cuenta el cambio de normatividad o de requisitos para el desarrollo del proceso.

Para la ejecución del programa, el actor coordinará con el Profesional del procedimiento de Inducción y Reinducción con el objeto de incluir el tema dentro del programa de Reinducción.

CONTENIDO: La reinducción como proceso de reorientación de los funcionarios de la Corporación, incluye como temas básicos:

- El Sistema Integrado de Gestión
- El Subsistema de Gestión Documental y Archivo
- El Proceso de Gestión Normativa
- La Administración Central
- El Plan de Ordenamiento Territorial
- Las Situaciones Administrativas y sus Implicaciones Legales
- La Evaluación de Desempeño

¹³ Decreto 1567 de 1998, Capítulo II



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 21 de 24 |

- Atención al ciudadano

TIPO DE CAPACITACIÓN:

Exposición de temas incluidos en el programa, por parte de los funcionarios de la Corporación que lideran o representan cada proceso o las diferentes modalidades que se incluyan para tal en el Plan Institucional de Capacitación.

PERIODICIDAD:

La reinducción se programará en un cronograma establecido por el equipo inductor en cada anualidad, y podrá ser objeto de modificación o reprogramación de acuerdo a las necesidades del servicio.

MATERIAL DE APOYO:

El material se prepara en coordinación con los responsables de los procesos involucrados.

POBLACIÓN:

Funcionarios vinculados al Concejo de Bogotá D.C., que de acuerdo a los temas programados requieran actualización de en nuevas disposiciones para el óptimo desempeño de sus funciones.

PROCEDIMIENTO:

La jornada de reinducción una vez se encuentre programada será citada por el profesional a cargo para contar con la asistencia de los funcionarios a quienes se dirige en el lugar designado por el Concejo de Bogotá D.C., se desarrolla con los temas programados en una intervención establecida en tiempos prudenciales de acuerdo a la complejidad cada tema.

Finalmente se realiza evaluación de los conocimientos obtenidos y una encuesta sobre el desarrollo de la inducción, para retroalimentar los procesos y valorar la jornada en cada informe que se presenta

9. COMPONENTES DE EVALUACIÓN E IMPACTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

Con el fin de determinar el impacto del Plan Institucional de Capacitación de la Corporación se realizará un análisis estadístico a través de encuestas de evaluación (ver anexo 1) de la percepción por parte de los funcionarios participantes en cuanto a temáticas, desarrollos metodológicos y pedagógicos, componentes logísticos y profundidad de los contenidos, así como la calidad de los conferencistas responsables de los ejes de formación, de tal forma que permita establecer la pertinencia del plan de capacitación, la respuesta frente a las necesidades de los empleados y el logro frente a los objetivos del Plan Cuatrienal del Concejo de Bogotá, D.C.

La evaluación periódica y el impacto que se realice del Plan Institucional de Capacitación será la base para realizar los ajustes pertinentes, así como las recomendaciones del mismo. De otro lado, se convertirá en la fuente para el diseño e implementación de futuros planes de capacitación en el Cabildo Distrital.



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 22 de 24 |

10. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Si bien es cierto, las instituciones deben facilitar a sus servidores las oportunidades de capacitación en cumplimiento de todos los objetivos y preceptos que en este documento se han citado, fortaleciendo el desarrollo de las competencias requeridas para el buen desempeño en los contextos sociales, normativos y tecnológicos de las entidades públicas; también se hace necesario y pertinente realizar la respectiva evaluación de las habilidades y conocimientos adquiridos durante el proceso de aprendizaje.

La evaluación de aprendizaje se realizará implementando una encuesta elaborada para tal fin en donde se tomará como muestra representativa hasta un 70% del Plan Institucional de Capacitación y, la cual será aplicada a los servidores públicos que la tomaron y a los Jefes de áreas o dependencias.

El proceso de evaluación del Plan Institucional de Capacitación debe servir para que se realice una retroalimentación en cuanto a los planes de mejoramiento y para la elaboración del Plan de Capacitación de la vigencia siguiente.

11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En aras de cumplir con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de conformidad con los parámetros generales referidos por la entidad en mención, se surtieron las etapas allí establecidas y en este momento se cuenta con un instrumento base y guía para iniciar el proceso de contratación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia de 2016.

Sin embargo, es preciso plantear algunas recomendaciones al presente Plan de Capacitación, para enriquecer y fortalecer el documento que se presentará a la Mesa Directiva, socializado en la Comisión de Personal y aprobado por el Director Administrativo y Director Financiero.

En reunión de la Comisión de Personal, realizada el día lunes 25 de julio de 2016, y, según acta que reposa en el archivo de la misma, el Director Administrativo socializa el diagnóstico que arrojó las diferentes etapas del P.I.C., surgiendo como necesidades de capacitación los diferentes contenidos temáticos que se encuentran en el anexo, para lo cual todos sus integrantes opinaron y realizaron aportes de la siguiente manera:

En el eje de formación: Idioma extranjero; temática: inglés básico, medio y avanzado, tomando en cuenta el comportamiento que presenta este eje de formación, con baja participación y alta deserción, La Comisión propone retirarlo del P.I.C. y, solicitarlo para el Concejo de Bogotá, en plataforma virtual en convenio con el SENA y el DASCD.

Asimismo, en el eje de formación: componente jurídico, propuso la comisión complementar, por la pertinencia temática, con: código general del proceso, código nacional de policía y el reglamento legal de Bogotá.



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 23 de 24 |

Agrega La Comisión de Personal, en el eje de formación: herramientas informáticas, con respecto a la necesidad de capacitación solicitada por el sub sistema de seguridad de la información en temas como server 2012, con directorio activo y ex change, fundamentos itil, ethical hacking, virtualización vmware, retirarla del P.I.C., dada la especificidad en el tema y el número reducido de funcionarios a participar y beneficiar.

La Comisión de Personal del Concejo de Bogotá, D.C., para la fecha se encuentra conformada así:

Director Administrativo
 Delegada del Presidente
 Delegada del Presidente
 Representante de los trabajadores
 Representante de los trabajadores y presidente de la comisión.

Consideran los funcionarios responsables de los procesos en la Corporación y de las Unidades de Apoyo Normativo de los honorables concejales, que la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, quede en cabeza de varias instituciones de Educación Superior con reconocimiento, buen nombre y posicionamiento avaladas por el Ministerio de Educación Nacional, de tal forma que haya diversificación de las temáticas, los contenidos y las metodologías.

- Se considera de gran pertinencia tomar en cuenta los objetivos de conformación de la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, de servir de apoyo a las entidades públicas en capacitación y su estrategia de ofrecer acompañamiento a través de talleres, seminarios, diplomados, con el fin de contribuir al objetivo de mejorar los procesos de gestión administrativa, la modernización de las entidades públicas y la construcción y consolidación de un Estado eficiente, democrático y participativo.
- Se considera de vital importancia, ejercer los controles establecidos por parte de la Alta Dirección, en la Resolución No.0788 de 2014, que permitan dar cumplimiento a las actividades de capacitación en aras de la optimización de los recursos.
- La elaboración de este Plan Institucional de Capacitación contó con la participación activa de la Comisión de Personal.

Un punto importante para tener en cuenta, es lo relacionado en la contratación para la ejecución del PIC, que la entidad que se contrate éste acorde con los objetivos y necesidades del Plan de Capacitación, sobre todo en lo referente administración pública y la modernización del Estado, como constantes de las entidades públicas. Así como también, con el fin de hacer más eficiente los recursos del Concejo de Bogotá, D.C.

Con las consideraciones y recomendaciones planteadas se entrega este instrumento de gestión, con la seguridad que dará respuesta, no solo a los objetivos que consagra el Acuerdo 488 de 2012, sino a las necesidades de formación que tienen los servidores públicos de la Corporación.

El Plan Institucional de Capacitación -PIC- en un instrumento de mejoramiento continuo y una herramienta válida para continuar haciendo del Concejo de Bogotá, D.C., una Entidad dispuesta al cambio positivo, a responder a las expectativas de los ciudadanos bogotanos y a ser ejemplo para los demás concejos municipales del país. Por estas razones la Dirección Administrativa considera



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



| | | |
|---|---|----------------------------|
|  CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. | PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | CÓDIGO: TH-PL001 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017 | VERSIÓN: 05 |
| | | FECHA: 27 Feb.-2017 |
| | | PÁGINA 24 de 24 |

pertinente agradecer a todos los funcionarios de la Corporación por su participación activa y porque con sus valiosas ideas y aportes enriquecen sustancialmente el proceso de aprendizaje y de actualización constante con los programas académicos aquí contenidos para ser ejecutados en la vigencia 2016.

Es importante anotar, que todas las actividades académicas y de formación que se consoliden con la institución de Educación seleccionada, deben estar encaminadas a consolidar y fortalecer acciones encaminadas a la administración pública eficiente y eficaz, las actividades y acciones de la alta gerencia pública que en este momento se adelantan.

RESUMEN DE CAMBIOS

| VERSIÓN | DESCRIPCIÓN | FECHA |
|---------|------------------------|--------------|
| 1 | Creación del documento | 08-Ago.2013 |
| 2 | Actualización del Plan | 03-Feb.-2014 |
| 3 | Actualización del Plan | 02-Feb.2015 |
| 4 | Actualización del Plan | 01-Feb.-2016 |
| 5 | Actualización del Plan | 27-Feb.-2017 |

| | | |
|---|---|---|
| ELABORÓ: Martha L. Munévar Carrillo Bienestar Social Profesional Universitario 219-03 | REVISÓ: Reynaldo Roa Parra Profesional Especializado 222-05 Oficina Asesora de Planeación | APROBÓ: Gloria Verónica Zambrano Ocampo Directora Administrativa |
|---|---|---|



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”

