1. JUSTIFICACIÓN

La capacitación en las entidades estatales y en éste caso en concreto en el Concejo de Bogotá, corresponde a un proceso educativo de carácter estratégico aplicado de manera ordenada y sistemática, que permite a los funcionarios de la organización adquirir y/o desarrollar conocimientos y habilidades específicas relacionadas con sus actividades laborales y las cuales se espera sean reflejadas en la mejora continua de la prestación de sus servicios, así como en sus actitudes comportamentales frente a la entidad, el cargo desempeñado y el ambiente laboral.

El proceso de capacitación que lidera la Dirección Administrativa busca fortalecer las competencias laborales de los funcionarios para contribuir de manera significativa a la gestión institucional, el cumplimiento del plan de acción y el desarrollo de los servidores.

Así las cosas es preciso señalar que el Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado y el Decreto 682 de 2001 derogado por el Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, establecen los lineamientos para la formulación, ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación de las entidades públicas, la Resolución 415 del 21 de julio de 2003 actualizó el Plan de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos adaptándolo a los requerimientos que en materia de formación y capacitación deben acreditar los empleados para cumplir con eficiencia las funciones propias de sus cargos, logrando los objetivos, planes y proyectos del entidad y con ellos las metas del Plan de Desarrollo de la Administración Distrital vigente.

Por su 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 y el Decreto Reglamentario 1227 de 2005, orientan los objetivos de la capacitación al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias que propicien la eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación del servicio, para lograr el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en sus artículos 2.2.9.1 y 2.2.9.2 señala respectivamente, que “Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados (…)” y que “Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.” (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Ahora bien, el Plan Institucional de Capacitación presentado por la Dirección Administrativa de la Corporación, allega un diagnóstico con la participación democrática y activa de todos los funcionarios vinculados a la entidad, que reúne las necesidades de formación de los servidores en temas directamente relacionados con los procesos y las funciones propias de los cargos que desempeñan y cuyas temáticas de formación responden a los objetivos del plan cuatrienal, objetivos misionales, direccionamiento estratégico, plan nacional de capacitación entre otros, por lo cual se busca la adquisición y fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales que redunden en el mejoramiento continuo y excelencia por parte de los servidores públicos.

En éste sentido, el Concejo de Bogotá D.C. dando cumplimiento a lo establecido en los Acuerdos Laborales, considera necesario adelantar las capacitaciones de funcionarios con una Institución de Educación Superior, que cuente con amplia experiencia en temas de función pública y que a lo largo de su trayectoria haya prestado sus servicios de formación a entidades del sector público, con el fin de capacitar a sus funcionarios.

Al respecto, es preciso señalar que de conformidad con el artículo 16, de la Ley 30 de 1992, son Instituciones de Educación Superior: Las Instituciones Técnicas Profesionales, las Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y las Universidades.

Por otra parte, es de anotar que desde el año 2002, la Secretaría de Hacienda asumió las funciones que venía desarrollando el Fondo Rotatorio del Concejo, en razón a que mediante Acuerdo Distrital No. 59 del 2002 el Concejo de Bogotá D.C., dispuso lo siguiente:

“Artículo 3. Subrogación de derechos y obligaciones: El Distrito Capital de Bogotá - Secretaria de Hacienda Distrital subrogará al Fondo Rotatorio del Concejo de Bogotá en la titularidad de los derechos que a éste corresponden y en el cumplimiento de las obligaciones a su cargo, incluidas las pecuniarias"

Así mismo el artículo 6º del Acuerdo antes citado preceptuó:

"Creación del Fondo Cuenta del Concejo de Bogotá, D. C. Créase el Fondo Cuenta del Concejo de Bogotá D. C., para el maneja presupuesta!, contable y de tesorería de tos recursos financieros destinados a la administración, funcionamiento y operación del Concejo de Bogotá, D. C.”

El Fondo Cuenta del Concejo de Bogotá, D.C., no tendrá personería jurídica y el ordenador del gasto de los recursos será el Secretario de Hacienda Distrital, quien podrá delegar dicha facultad en un funcionario del nivel directivo de la Secretaría de Hacienda."

Igualmente, el parágrafo del artículo 7° del Acuerdo 59 de 2002, estableció:

"Los gastos que se deriven de la administración y funcionamiento del Fondo Cuenta del Concejo de Bogotá. C., serán con cargo al presupuesto de la Secretaría de Hacienda Distrital."

A su vez el Decreto Distrital No 260 del 24 de junio de 2002,en su artículo 1º señaló:

“Créase en el Presupuesto de la Secretaría de Hacienda, la Unidad Ejecutora 04 «Fondo Cuenta Concejo de Bogotá D.C.,”

En consecuencia, corresponde a la Secretaría Distrital de Hacienda, contratar con cargo a los recursos asignados al "Fondo Cuenta del Concejo de Bogotá D.C." Los bienes o servicios que requiera el Concejo de Bogotá D.C.

Para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación del Concejo de Bogotá D.C., se requiere de los servicios de una Institución de Educación Superior que cuente con la experiencia e idoneidad en la materia, garantizando personal con experiencia especifica en cada tema a dictar y la capacidad administrativa y física para tal efecto tales como son aulas, auditorios y espacios en donde los funcionarios de la Corporación puedan desarrollar de la mejor forma las diversas actividades contenidas en el citado Plan Institucional.

1. OBJETIVO

Fortalecer las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades, de los funcionarios del Concejo de Bogotá, reflejadas en la mejora continua de la prestación de sus servicios, así como en sus actitudes comportamentales frente a la entidad, el cargo desempeñado y el ambiente laboral, contribuyendo así al mejoramiento institucional a través del desarrollo integral del Talento Humano, en el marco del Plan Institucional de Capacitación.

* 1. OBJETIVOS ESPECIFICOS
* Adelantar las actividades de capacitación y formación priorizadas, de conformidad con los resultados del diagnóstico de necesidades de Capacitación a través del desarrollo del Plan Institucional de Capacitación – PIC, aportando al cumplimiento de los objetivos institucionales.
* Contribuir al mejoramiento y fortalecimiento institucional, ofreciendo actividades de formación y capacitación de calidad, a través de instituciones con amplia trayectoria y experiencia en los temas de formación y capacitación.
* Propender por el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores del Concejo de Bogotá, con el fin de garantizar a la Corporación y a la ciudadanía en general, un talento humano integral, altamente comprometido, eficiente, eficaz y efectivo, para atender las distintas solicitudes internas o externas que puedan requerirse.
* Realizar actividades de formación, capacitación y actualización, en las temáticas que puedan requerirse con ocasión a los cambios en la normatividad vigente que pudieran llegar a presentarse.
* Velar por la transmisión de los conocimientos y habilidades adquiridas, en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación – PIC, a los demás servidores que puedan verse beneficiados con dicha formación.
1. MARCO LEGAL:
	1. Principios Rectores: De conformidad con lo establecido en el Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

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, tendrán prelación los empleados de carrera.

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.

* 1. Normatividad aplicable:
* 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 de la Función Pública
* 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”.
* Ley 909 de 2004: Tìtulo VI, Capítulo I,artìculo 36, Nùmeral 1, La capacitación y la 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.
* Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
* Artículo 54 de la Constitución Política “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
* Decreto 1227 de 2005: Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación 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.
* 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”.
* 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”.
* Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.
* Decreto 2740 de 2001 “Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”.
* Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.
* 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”.
* 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”.
* Decreto 4465 de 2007 “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”.
* Circular Externa No 100-010-2014 “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.
* Decreto 160 de 2014 “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.
* Ley 734 de 2002, Artículo 33. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
* Ley 734 de 2002, Artículo 34. Deberes. Numeral 40. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.
* Decreto 160 de 2014, Artículo 16, 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.
* 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”.
* Resolución 390 de 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.
* Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público Mayo, 2017.
* Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.
* 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”
1. ALCANCE:

El presente plan busca impactar a todos los servidores públicos vinculados en la planta de personal del Concejo de Bogotá, D.C.

1. RESPONSABLE

La Dirección Administrativa tiene la responsabilidad de ejecutar y medir el cumplimiento del presente plan.

1. GENERALIDADES

El desarrollo de los objetivos planteados en el presente plan se realiza a partir de la necesidad brindar actividades de formación y capacitación a los servidores del Concejo de Bogotá en distintos temas de formación previamente identificados, que contribuyan a fortalecer sus capacidades, habilidades y destrezas en el desarrollo de sus funciones y en su desarrollo personal.

A continuación, se describen los componentes del Plan Institucional de Capacitación - PIC formulado para el 2019:

1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La capacitación en las entidades estatales y en éste caso en concreto en el Concejo de Bogotá, corresponde a un proceso educativo de carácter estratégico aplicado de manera ordenada y sistemática, que permite a los funcionarios de la organización adquirir y/o desarrollar conocimientos y habilidades específicas relacionadas con sus actividades laborales y las cuales se espera sean reflejadas en la mejora continua de la prestación de sus servicios, así como en sus actitudes comportamentales frente a la entidad, el cargo desempeñado y el ambiente laboral.

El proceso de capacitación que lidera la Dirección Administrativa busca fortalecer las competencias laborales de los funcionarios para contribuir de manera significativa a la gestión institucional, el cumplimiento del plan de acción y el desarrollo de los servidores.

El Plan Institucional de Capacitación - PIC del Concejo de Bogotá, D.C., debe organizarse y canalizarse a través de la Dirección Administrativa, previa realización de la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación mediante la cual los funcionarios de la Corporación, manifiestan las necesidades, expectativas e intereses de formación, con cuyos resultados en la fase diagnóstica, se implementa el Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2019, el cual incluye entre otras las siguientes actividades:

* Curso Estatuto Anticorrupcion y Servicio al Ciudadano
* Curso en Comunicación, Marketing Político, Redes y Medios
* Diplomado en Contratación Estatal
* Diplomado en ISO 45001
* Diplomado en POT - Plan de Ordenamiento Territorial, Normativa, Presupuesto y Planeación
* Diplomado en Divulgación e Implementación NICSP
* Diplomado en Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
* Curso en Seguridad Vial
* Curso en Ofimática – Outlook
* Curso en Ofimática – Word
* Curso en Ofimática - Power Point & Pdf
* Curso en Ofimática – Excel
* Taller en Ética y Valores
* Seminario en Atención al Ciudadano
* Taller en Neurolingüística - Inteligencia Emocional
* Diplomado en Habilidades Estratégicas de Desempeño en la Administración Publica
* Diplomado en Derecho Administrativo
* Diplomado en ISO 31000
* Curso en ISO 14000 - Sistema de Gestión Ambiental
* Diplomado en Control Político, Gestión Normativa y Distrito Capital
* Taller en Participación Ciudadana
* Seminario en Derechos Humanos Gobernanza para la Paz y el Posconflicto
1. MARCO NORMATIVO.

Para lo pertinente se remite al Nomograma de la Entidad.

| 3. CONTROL DE CAMBIOS |
| --- |
| Versión | Descripción | Fecha |
| 01 | Elaboración Plan Institucional de Capacitación  | Vigencia- 2019 |

|  |
| --- |
| 4. RUTA DE APROBACIÓN |
| ELABORÓ O ACTUALIZÓ:DIEGO HERNANDO VARGAS VARGASProfesional Universitario 219-02Dirección Administrativa  | REVISIÓN METODOLOGICA OAP: JAIME CABREJO RODRIGUEZProfesional Universitario 219-02Oficina Asesora de Planeación  | APROBÓ:NANCY ADRIANA SANDOVAL AVILA Directora Administrativa 009-02 |