

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 02
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 1 DE 11

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVO	4
MARCO LEGAL	4
ALCANCE	6
RESPONSABLE	7
GENERALIDADES	7
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	7
INDICADORES.....	8

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 02
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 2 DE 11

INTRODUCCIÓN

La capacitación en las entidades estatales y en éste caso en concreto en el Concejo de Bogotá, D.C., 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 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 390 de 2017 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 1083 de 2015, 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.”*

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 los funcionarios vinculados a la entidad, que reúne las necesidades de formación de los

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 02
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 3 DE 11

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 este 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 manejo presupuestal, contable y de tesorería de los 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 párrafo del artículo 7º del Acuerdo 59 de 2002, estableció: *“Los gastos que se deriven de la administración y funcionamiento del Fondo Cuenta del Concejo de Bogotá D.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.»*

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 02
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 4 DE 11

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 específica 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.

1.1. 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.
- ✓ 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.

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 02
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 5 DE 11

- ✓ Realizar mensualmente o cada vez que se requiera según los cambios de personal que se presenten en la Corporación, jornadas de inducción que contribuyan a facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.
- ✓ Realizar semestralmente o según se requiera, jornadas de reinducción encaminadas 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 refiere el propósito, las funciones o la naturaleza del cargo.

2. MARCO LEGAL:

2.1. 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.

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 02
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 6 DE 11

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.

2.2. Normatividad aplicable:

- ✓ Constitución Política de 1991, artículo 54, *“es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*.
- ✓ 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”*. Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 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 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 734 de 2002, artículo 33, Derechos, numeral 3. *“Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”*; artículo 34, Deberes, numeral 40. *“Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”*.
- ✓ 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”*.
- ✓

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 02
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 7 DE 11

- ✓ Circular Externa No 100-010-2014 *“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”*.
- ✓ 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, artículo 1, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a /as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."; artículo 2, Programas de formación y capacitación. La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, diseñará y ejecutará anualmente programas de formación y capacitación dirigidos a fortalecer las competencias, habilidades, aptitudes y destrezas que requieran los servidores públicos de los municipios en los cuales se pondrán en marcha los planes y programas para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz.
- ✓ 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”*

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 02
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 8 DE 11

- ✓ Decreto 492 de 2019 *“Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”*
- ✓ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

3. ALCANCE:

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

4. RESPONSABLE

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

5. GENERALIDADES

El desarrollo de los objetivos planteados en el presente plan se realiza a partir de la necesidad brindar actividades de formación, capacitación, inducción y reinducción 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 la vigencia 2020:

6. 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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 02
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 9 DE 11

El proceso de capacitación, formación, inducción y reinducción 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, para posteriormente ser agrupadas en la fase de identificación y con cuyos resultados, se implementa el Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2020.

6.1. Inducción: Las jornadas de inducción se realizarán los últimos días miércoles de cada mes de requerirse, salvo que algo extraordinario ocurra y estarán a cargo del grupo de Posesiones.

6.2. Reinducción: Las jornadas de reinducción se realizarán semestralmente según se establezca por parte de la Dirección Administrativa o antes si algo extraordinario ocurre y estarán a cargo del grupo de Posesiones.

6.3. Actividades de formación y capacitación: Dentro de las actividades de formación y capacitación que se priorizaron con base en las fases de diagnóstico e identificación de necesidades se encuentran las siguientes:

1. Estatuto Anticorrupcion, transparencia y acceso a la Información
2. POT, derecho urbano y políticas públicas territoriales
3. Derecho administrativo
4. Gestión de personal
5. Gestión documental y archivo
6. Participación ciudadana, control social y rendición de cuentas
7. Derecho laboral
8. Contratación estatal y pliegos tipo
9. Control político, gestión normativa y constitucional
10. Finanzas públicas, presupuesto y finanzas corporativas
11. Finanzas para no financieros
12. MIPG
13. Servicio al ciudadano
14. Comunicación, marketing político, redes, medios, pensamiento creativo e innovador
15. Inteligencia emocional y programación neurolingüística
16. Liderazgo, coaching
17. Trabajo en equipo
18. Resolución de conflictos
19. Ética y valores

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 02
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 10 DE 11

20. Redacción y ortografía, técnicas de lectura y escritura de informes
21. Seguridad vial
22. Derechos humanos, gobernanza para la paz y el posconflicto
23. Administración y operación de bases de datos
24. Sistemas operacionales Linux Server
25. Word y ofimática
26. Excel intermedio
27. Excel avanzado
28. Inglés

7. INDICADORES

Para efectos de evaluar la efectividad del PIC en esta vigencia y como insumo para estructurar el PIC de la siguiente vigencia, se definen los siguientes indicadores:

INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	PERIODICIDAD	TIPO INDICADOR	META
% de cumplimiento del plan institucional de Capacitación	Se ejecutan todas las actividades del Cronograma del PIC	No. de capacitaciones realizadas / No. de capacitaciones programadas	Anual	Eficacia	100%
Cobertura de la Capacitación	Establecer el número de servidores que recibieron la capacitación frente al número de servidores de la Corporación	No. de servidores que recibieron capacitación / No. de servidores de la Corporación	Anual	Eficacia	60%
Satisfacción (impacto)	Grado de satisfacción de los funcionarios con las actividades del PIC	No. de capacitaciones evaluadas satisfactoriamente / No. total de capacitaciones realizadas	Anual	Efectividad	80%

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 02
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 11 DE 11

8. CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción	Fecha
01	Elaboración Plan Institucional de Capacitación	Vigencia- 2019
02	Actualización del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020	08/05/2020

9. RUTA DE APROBACIÓN		
ELABORÓ O ACTUALIZÓ:	REVISIÓN METODOLOGICA OAP:	APROBÓ:
DIEGO HERNANDO VARGAS VARGAS Profesional Universitario 219-02 Dirección Administrativa	CAROLINA PARRA MARTINEZ Profesional Especializado 222-05 Oficina Asesora de Planeación	DANIEL ANDRÉS GARCÍA CAÑÓN. Director Administrativo 009-02