 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 1 DE 21

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.



VIGENCIA 2023

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	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 2 DE 21

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO	5
MARCO LEGAL	6
ALCANCE	10
RESPONSABLE	10
GENERALIDADES	10
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	10
INDICADORES	19

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	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 3 DE 21

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.


Aún más hoy en día, con la situación que está viviendo la ciudad, el país y el mundo, y la emergencia sanitaria declarada a nivel mundial, producto de la pandemia generada con el brote del coronavirus Covid – 19 y sus distintas variantes, se hace necesario el diseño de estrategias y alternativas de aprendizaje que respondan a los nuevos desafíos y retos que conllevan los protocolos de bioseguridad y a raíz del cumplimiento de los mismos, la educación presencial asistida por tecnología, garantizando la misma calidad y propendiendo por conservar o mejorar los niveles de asistencia, que se tenían con anterioridad a la pandemia.

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.

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.

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	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 4 DE 21

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 Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP expidió en marzo de 2020, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, que establece los lineamientos que en materia de formación y capacitación debe brindarse a los servidores públicos para cumplir con eficiencia las funciones propias de sus cargos, logrando los objetivos, planes y proyectos de la entidad.


En éste sentido, el Plan Institucional de Capacitación presentado por la Dirección Administrativa de la Corporación, allega un diagnóstico con la participación activa de 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 formación y 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.

Éste Plan contempla entre otros, la realización de jornadas de inducción, reinducción, entrenamiento en puesto de trabajo y el desarrollo de actividades de formación y capacitación, que contribuyan a facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información relevante para un mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, fomentando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

De igual forma, el Concejo de Bogotá D.C. dando cumplimiento a lo establecido en los Acuerdos Laborales, considera necesario que las actividades de formación y capacitación para los funcionarios, sean adelantadas 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.

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	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 5 DE 21

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.

Para desarrollar las actividades de formación y capacitación previstas en 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, física y tecnológica para tal efecto tales como son aulas, auditorios, espacios y/o plataformas digitales 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

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	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 6 DE 21


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.
- ✓ Efectuar 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.
- ✓ Desarrollar jornadas de entrenamiento en puesto de trabajo para los nuevos funcionarios que ingresen a la Corporación, o cuando se presente cambio de cargo o comisión de servicios.

2. MARCO LEGAL:

2.1. Principios Rectores: De conformidad con lo establecido en la 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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 7 DE 21

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.


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 8 DE 21

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”*.
- ✓ 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”*.
- ✓ 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.
- ✓ 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”*.
- ✓ 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.

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	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 9 DE 21

✓ 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 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”*, 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.

✓ Decreto 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado”*

✓ Decreto 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 a la planta de personal del 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	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 10 DE 21

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 de brindar actividades de formación, capacitación, inducción, reinducción y entrenamiento en puesto de trabajo, 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 2023:

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.

El proceso de capacitación, formación, inducción, reinducción y entrenamiento en puesto de trabajo 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 cuatrienal, del plan de acción y el desarrollo de los servidores públicos.

El Plan Institucional de Capacitación - PIC del Concejo de Bogotá, D.C., debe organizarse y canalizarse a través de la Dirección Administrativa, previa realización

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	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 11 DE 21

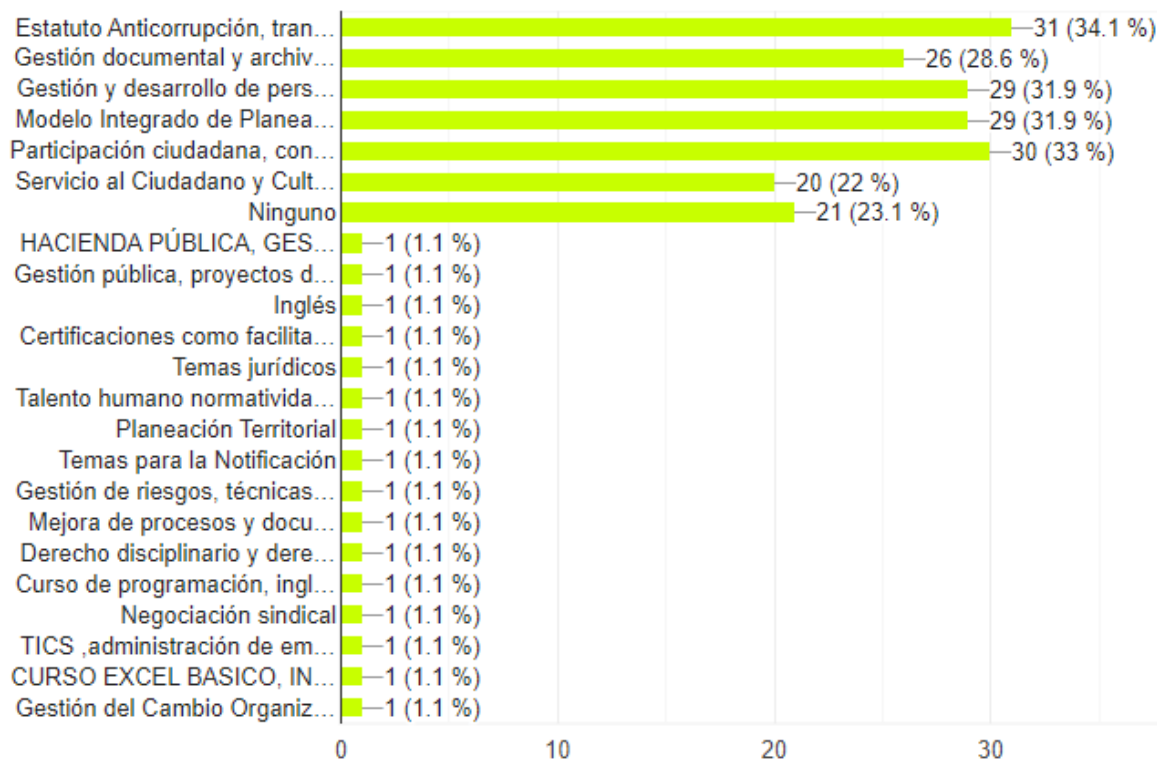
de la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación mediante la cual los funcionarios de la Corporación, manifiestan las necesidades, expectativas e intereses de formación, para posteriormente ser agrupadas en la fase de identificación y con cuyos resultados, se implementa el Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2023.

Entre los resultados que se resaltan de la encuesta, están los siguientes:

- ✓ Temas de interés de capacitación en el componente de Administración.


1.1 ¿En cuál(es) tema(s)? Marque 1 o más respuestas. Si contestó "No" a la pregunta anterior, por favor marque la opción "Ninguno".

91 respuestas



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.

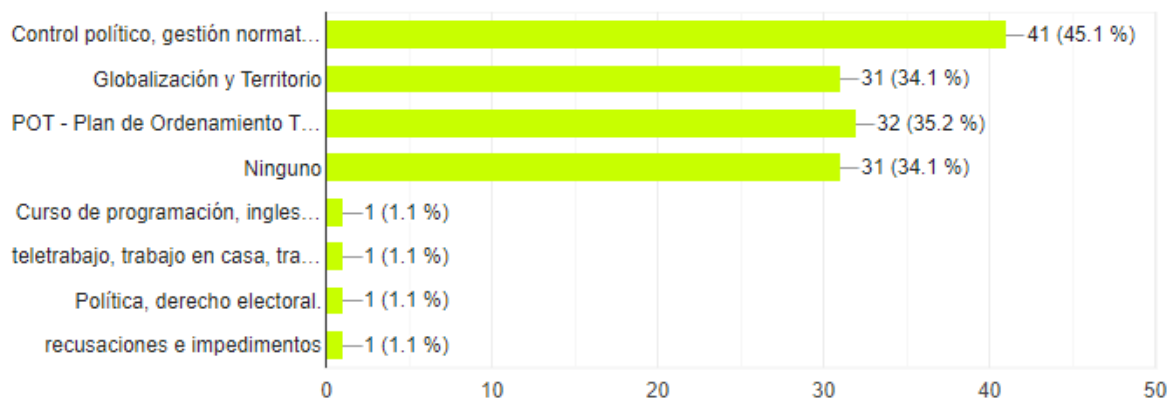
 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 12 DE 21

✓ **Temas de interés de capacitación en el componente Político.**

2.1 ¿En cuál(es) tema(s)? Marque 1 o más respuestas. Si contestó "No" a la pregunta anterior, por favor marque la opción "Ninguno".



91 respuestas

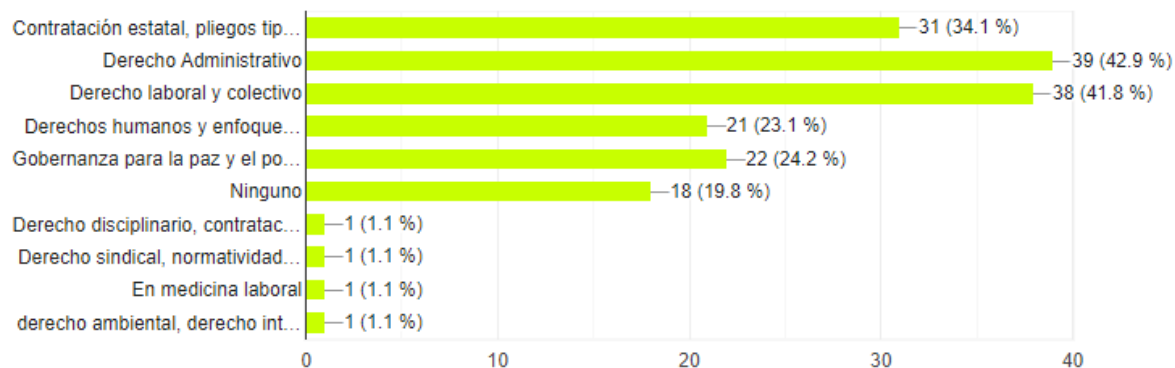


✓ **Temas de interés de capacitación en el componente Jurídico.**

3.1 ¿En cuál(es) tema(s)? Marque 1 o más respuestas. Si contestó "No" a la pregunta anterior, por favor marque la opción "Ninguno".




91 respuestas



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.

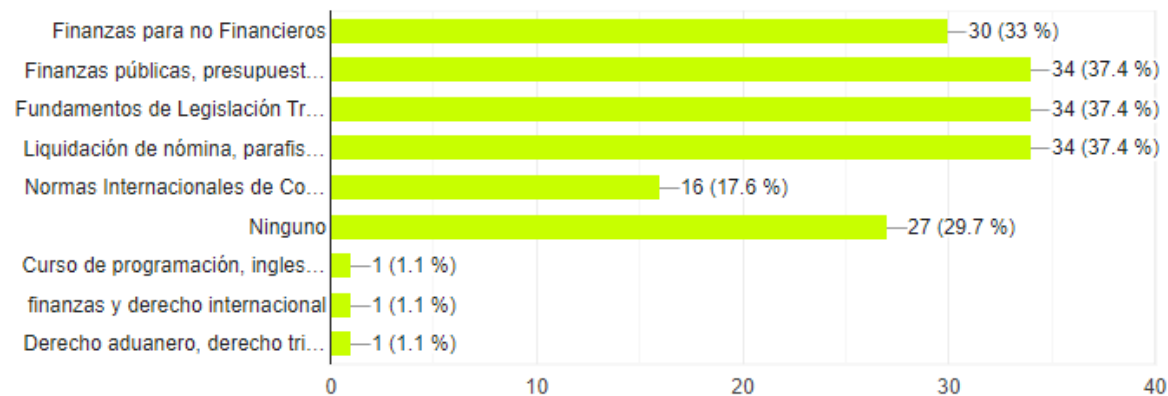
 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 13 DE 21

✓ Temas de interés de capacitación en el componente Financiero.

4.1 ¿En cuál(es) tema(s)? Marque 1 o más respuestas. Si contestó "No" a la pregunta anterior, por favor marque la opción "Ninguno".




91 respuestas



✓ Temas de interés de capacitación en el componente Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TICS.

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

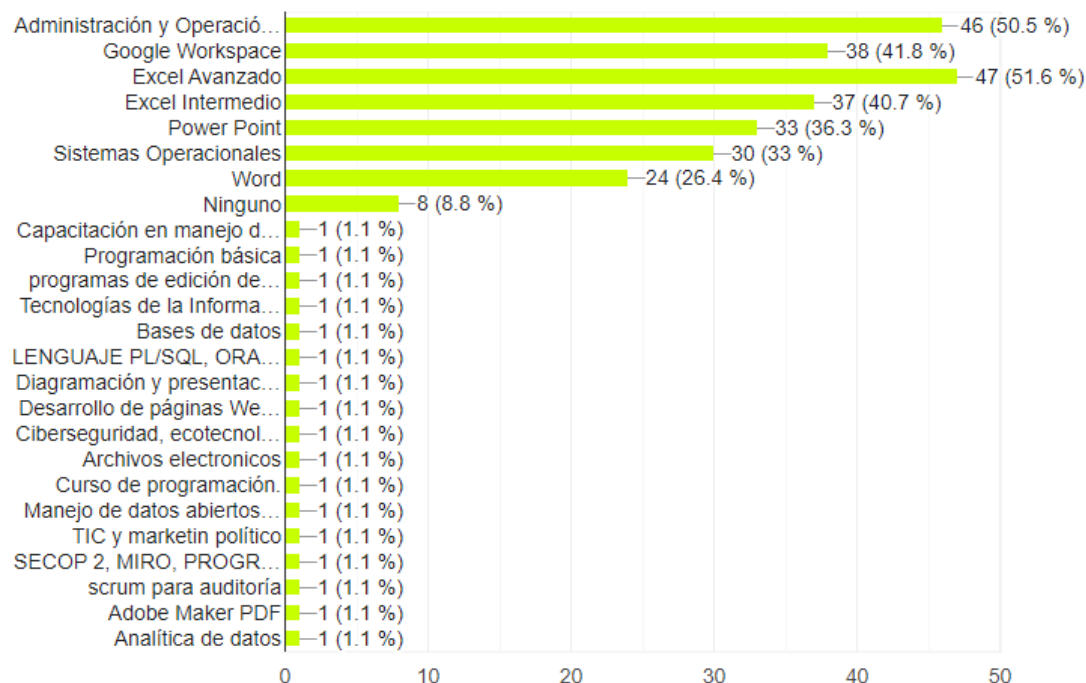
El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 14 DE 21

5.1 ¿En cuál(es) tema(s)? Marque 1 o más respuestas. Si contestó "No" a la pregunta anterior, por favor marque la opción "Ninguno".

 Copiar

91 respuestas

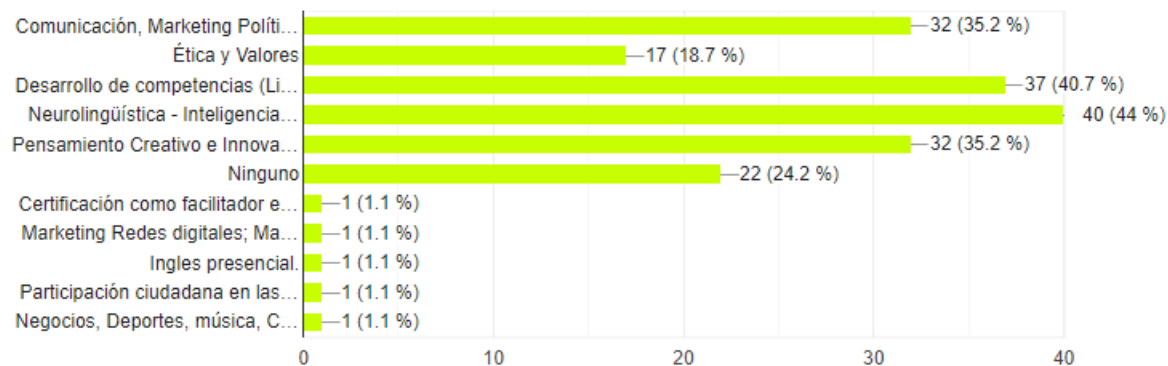


✓ Temas de interés de capacitación en el componente Cultura Organizacional.

6.1 ¿En cuál(es) tema(s)? Marque 1 o más respuestas. Si contestó "No" a la pregunta anterior, por favor marque la opción "Ninguno".


 Copiar

91 respuestas



Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

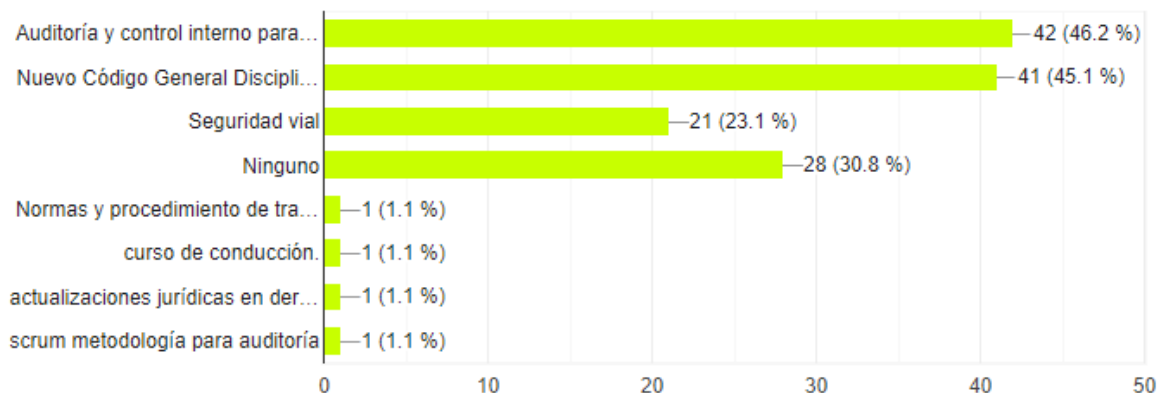
El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 15 DE 21

✓ Temas de interés de capacitación en el componente Social / Preventivo.

7.1 ¿En cuál(es) tema(s)? Marque 1 o más respuestas. Si contestó "No" a la pregunta anterior, por favor marque la opción "Ninguno".

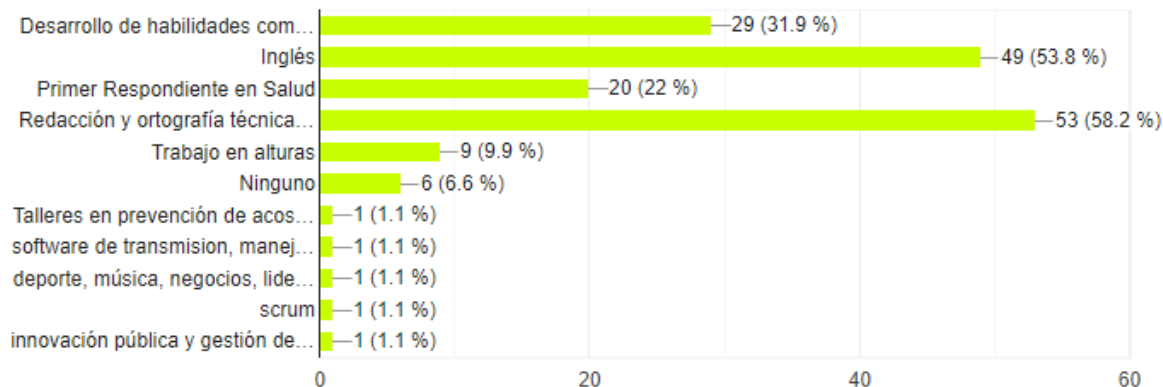
91 respuestas



✓ Temas adicionales de capacitación.


8. ¿Cuál o cuáles de los siguientes temas le llama la atención? Marque 1 o más respuestas

91 respuestas



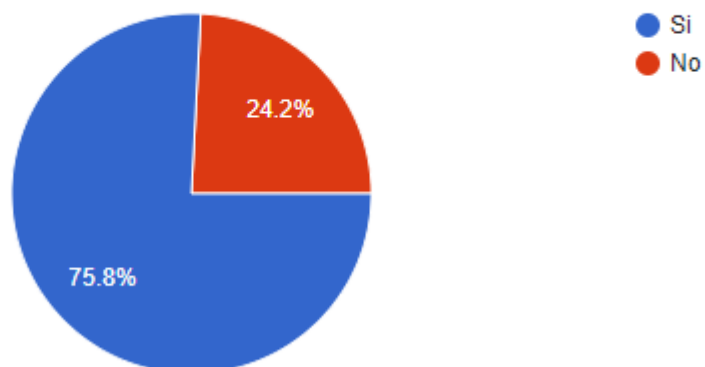
Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

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	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 16 DE 21

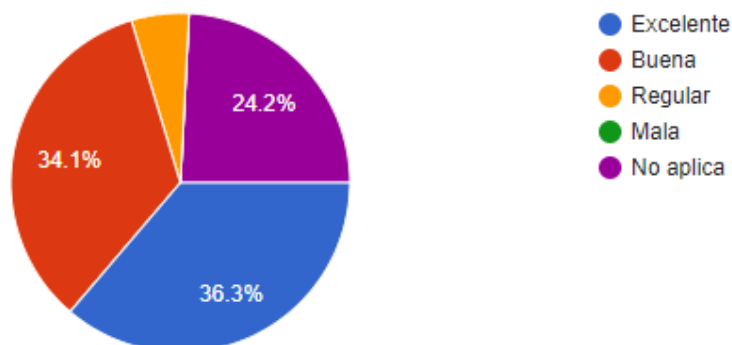
¿Anteriormente ha recibido alguna capacitación en el Concejo de Bogotá?

91 respuestas




En caso de haber recibido capacitación anteriormente en el Concejo, indique ¿cómo fue su experiencia en la capacitación? En caso contrario, por favor coloque No aplica.

91 respuestas



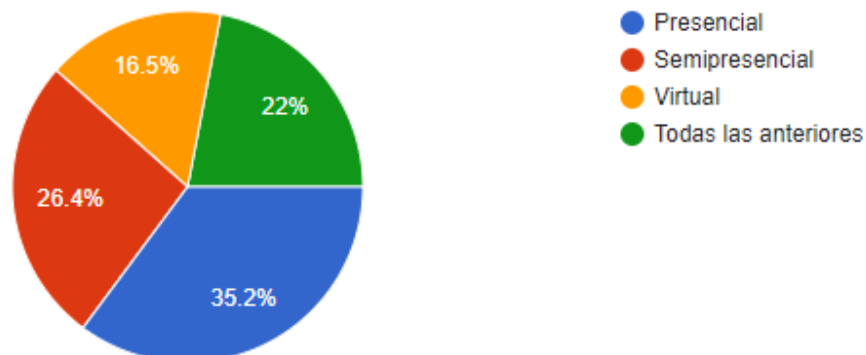
Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

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	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 17 DE 21

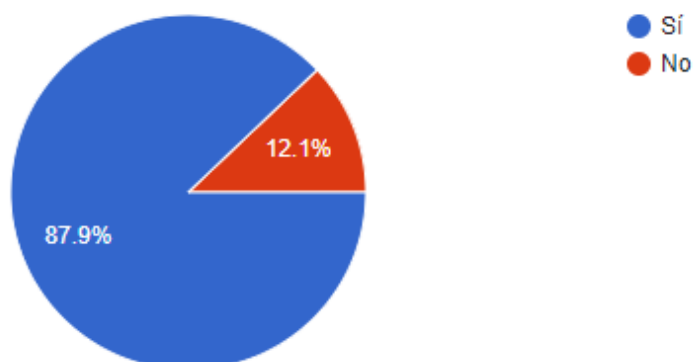
La modalidad en la que se deberían dictar las capacitaciones debería ser:

91 respuestas




¿Asistiría usted a alguna capacitación presencial, de las temáticas de su interés señaladas anteriormente?

91 respuestas



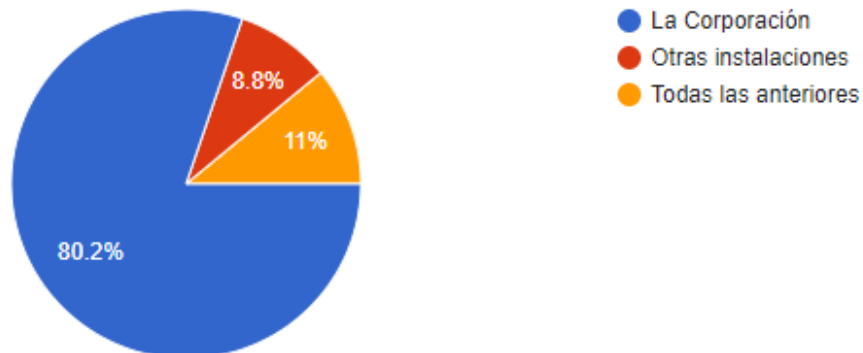
Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

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	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 18 DE 21

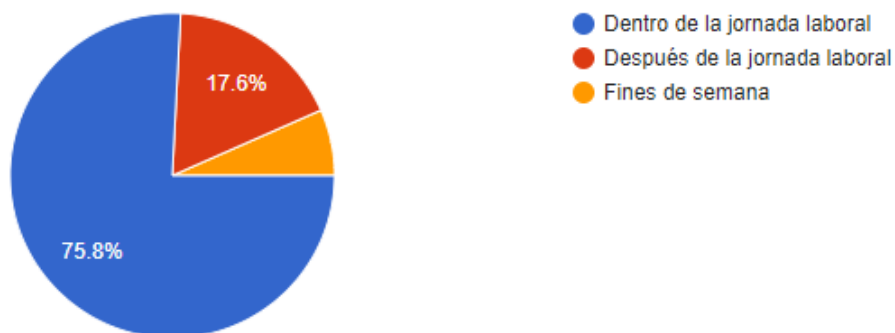
En caso que las capacitaciones fueran presenciales, deberían dictarse en:

91 respuestas




Prefiere que el horario sea

91 respuestas



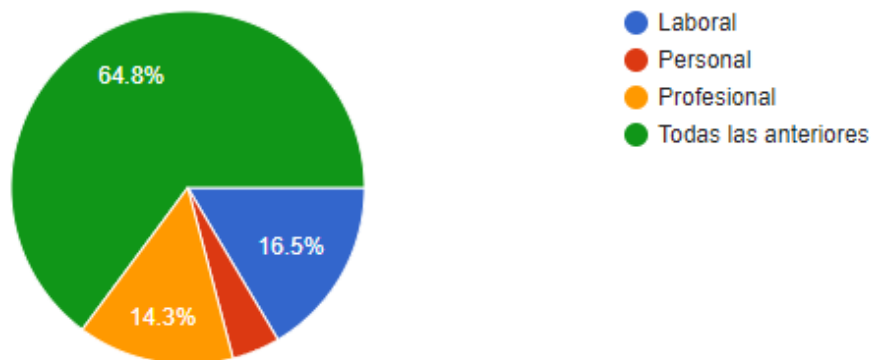
Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.



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	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 19 DE 21

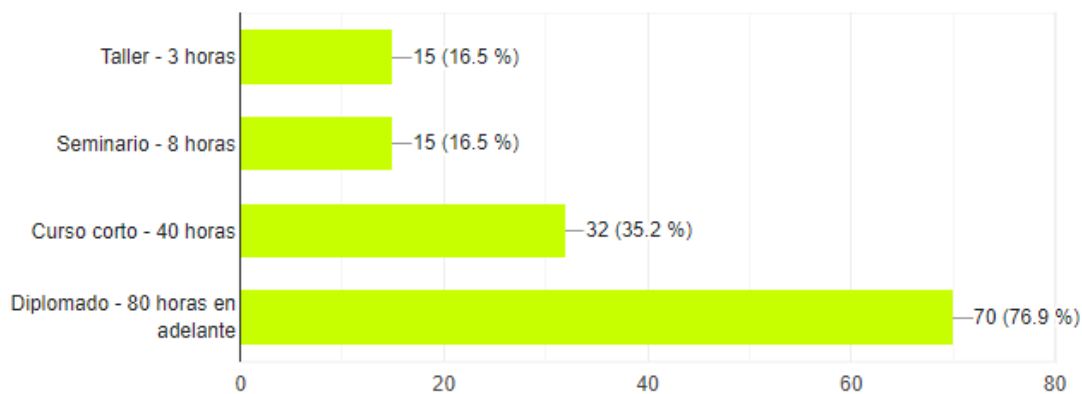
Las capacitaciones deberían aportar al desarrollo

91 respuestas




¿Cuál tipo de formación está más acorde a sus intereses y necesidades? Marque 1 o más respuestas.  

91 respuestas



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	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 20 DE 21

Con base en los anteriores resultados, se establecen las siguientes acciones a seguir:

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. Entrenamiento en Puesto de Trabajo: Las jornadas de entrenamiento en puesto de trabajo se realizarán siempre que se produzca el ingreso de un funcionario nuevo o el cambio de cargo de uno, una vez se cuente con la metodología aprobada.

6.4. 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. Globalización y Territorio
3. Gestión documental y archivo en entidades públicas
4. Participación ciudadana, control social y rendición de cuentas
5. Derecho administrativo
6. Derecho laboral y colectivo
7. Contratación estatal, pliegos tipo y supervisión de contratos
8. Nuevo Código General Disciplinario
9. MIPG
10. Servicio al ciudadano
11. Pensamiento creativo e innovador
12. Inteligencia emocional y programación neurolingüística
13. Seguridad vial
14. Gobernanza para la paz y el posconflicto
15. Derechos humanos y enfoque diferencial de género
16. Lenguaje de señas
17. Primer respondiente en salud
18. Trabajo en alturas

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	VIGENCIA: 24-Ene-2023
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PÁGINA 21 DE 21

- 19. Word
- 20. Excel intermedio
- 21. Excel avanzado
- 22. Inglés
- 23. Higiene y manipulación de alimentos

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%

ELABORADO POR:  DIEGO HERNANDO VARGAS VARGAS Profesional Universitario 219-02 Dirección Administrativa	APROBADO POR  FERNANDO MANTILLA-ORTÍZ. Director Administrativo 009-02
---	--