

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 1 de 19


Firma de Autorizaciones		
Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesional Especializado 222-03 Talento Humano	Representante para la Alta Dirección del SIG	Subdirector Administrativo, Financiero y de Control Disciplinario
Control de Cambios		
Fecha	Descripción	
Marzo de 2011	Creación del documento	
Agosto de 2015	Actualización del documento en el marco del nuevo modelo de gestión por procesos	
Octubre de 2017	Actualización del contenido del documento de acuerdo a la normatividad vigente.	

Adoptado mediante Resolución Interna No. 18 de 2017.


 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<h2>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</h2>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 2 de 19

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	DESCRIPCIÓN INSTITUCIONAL	5
3.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	6
3.1	MISIÓN	6
3.2	VISIÓN	6
3.3	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	7
3.4	VALORES INSTITUCIONALES	7
3.5	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	8
3.6	MAPA DE PROCESOS.....	9
3.7	SEDE	9
3.8	POBLACIÓN.....	10
4.	MARCO CONCEPTUAL	10
4.1	CAPACITACIÓN.....	10
4.2	PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	10
4.3	COMPETENCIAS LABORALES.....	11
4.4	APRENDIZAJE	11
4.5	FUNDAMENTOS LEGALES.....	11
5.	POLITICA DE CAPACITACION IDEP	13
5.1	ALCANCE.....	13
5.2	OBJETIVO GENERAL.....	14
5.3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
6.	PLANIFICACIÓN	15
6.2	RESPONSABLES DEL PROCESO	15
6.3	ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN.....	15
6.4	IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	16
7.	PRESUPUESTO	16

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 3 de 19

8. PRESUPUESTO	16
9. EVALUACION.....	17
SOPORTES	18
BIBLIOGRAFIA	19

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 4 de 19

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP en cumplimiento de su misión de contribuir al desarrollo, fomento y divulgación de la investigación educativa, la innovación pedagógica, el seguimiento y evaluación de las políticas públicas, para el mejoramiento de la calidad de la educación en Bogotá, presenta el Plan Institucional de Capacitación como medio para proporcionar a los funcionarios(as) las competencias que requieren para desempeñar su trabajo de manera óptima.

Los principales criterios bajo los cuales se desarrolló el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2017, obedecen a lineamientos básicos del Plan Nacional de Capacitación para el desarrollo de competencias laborales y la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación- PIC establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP.

Se inicia el proceso de planificación del PIC. a partir de la conformación de equipos de aprendizaje para el desarrollo de las competencias laborales y comportamentales, mediante el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para el mejor desempeño laboral y el desarrollo de las funciones propias de los cargos.

Para el IDEP es importante el fortalecimiento de una cultura organizacional desde enfoques como la formación y capacitación de sus servidores públicos, además de su vínculo con el sistema de estímulos de la entidad, programas de bienestar y calidad de vida laboral, garantizando de esta manera la aplicación de mecanismos de eficacia, eficiencia y efectividad de la administración orientados a cumplir con los objetivos y necesidades institucionales.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 5 de 19

2. DESCRIPCIÓN INSTITUCIONAL

2.1 RESEÑA HISTORICA

Los antecedentes de la creación del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP, se remiten a la existencia de la antigua Dirección de la Investigación para la Educación Centro Experimental Piloto - DIE - CEP, cuyas funciones enfatizaban en lo investigativo más que en la capacitación, pero que dada su doble vinculación, a lo nacional y a lo Distrital, no permitía un marco de unidad, ni administrativa ni programática, por lo cual se buscó adecuar esa estructura a un establecimiento público del sector descentralizado del Distrito Capital, adscrito a la Secretaria de Educación con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, ampliando así el campo de acción y proyección del trabajo de la DIE - CEP.

El IDEP nació así con el propósito de convertirse en una entidad que dirigiera, coordinara y desarrollara programas de investigación básica y aplicada con énfasis en lo socio-educativo y pedagógico, que diseñará y aplicará programas de evaluación del sistema evaluativo y perfeccionamiento profesional, promoviera las innovaciones educativas y las articulara con procesos investigativos y de formación docente y produjera textos, documentos, periódicos, material audiovisual y ayudas educativas didácticas para que la Administración Distrital pudiera garantizar una mejor calidad de la educación.

En este contexto el IDEP emprendió diversos proyectos encaminados a facilitar la comprensión de la problemática educativa de la Ciudad y a aportar alternativas de solución a lo que se conoció en los 90 como la “crisis de la calidad de la educación”. Un proyecto fue el diseño y puesta en marcha de una política de formación docente que estableció los PFPD - Programas de Formación Permanente de Docentes- trascendiendo el concepto de capacitación desarrollada a partir de cursos cortos para dar lugar a una estructura formativa anualizada basada en la actualización, la innovación y la investigación. El IDEP ha apoyado, fomentado y realizado numerosas investigaciones sobre la educación en Bogotá y ha materializado otras políticas que han orientado su accionar como la consolidación de una comunidad académica facilitando el acercamiento entre la escuela y la universidad, desde la implementación de diversas estrategias que van desde convocatorias de investigación e innovación en aula hasta la realización de encuentros como las socializaciones, seminarios, ferias pedagógicas y congresos.

Otro propósito central en las actividades del Instituto ha sido la configuración del maestro de la educación básica como profesional e intelectual de la pedagogía que compromete varias intenciones, una de ellas es la de promover la formación docente implícita en el ejercicio investigativo desde principios que conjugan el saber y el saber - hacer y otra; la del

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 6 de 19

mejoramiento de sus prácticas pedagógicas como resultado de una acción reflexionada estimulada por el IDEP desde las convocatorias para investigación en el aula, innovación pedagógica y sistematización de experiencias realizadas por los mismos maestros y maestras.

La vinculación de la escuela con los medios de comunicación y las nuevas tecnologías de la información ha permitido producir material educativo audiovisual que aporta elementos para la reflexión sobre valores y convivencia, sobre la identidad del maestro y sobre procesos didácticos propios del aula de clase. Un ejemplo de ello es la serie televisiva “Francisco el Matemático”, el material didáctico “Aula Viva, Aula por dentro” y los documentales “Vida Maestra”, “Vida Maestra de Maestro” y “Banderas en Marte”.

La revista Educación y Ciudad se concibió desde el principio de una escuela sin fronteras y de una ciudad para aprender de ella, en ella y con ella. El Magazín Aula Urbana, con un tiraje de 30.000 ejemplares por año ha llegado a cada uno de los maestros oficiales de la ciudad por catorce años, socializando el pensamiento de maestros y maestras y de otros intelectuales de la educación a lo que también ha contribuido su programa radial “Aula Urbana Dial”. Finalmente hoy nuestra página WEB y la Biblioteca Virtual permiten acceder a más de 500 títulos de investigaciones e innovaciones pedagógicas.

3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

3.1 MISIÓN

Producir conocimiento y gestionar la investigación, innovación y seguimiento a la política educativa distrital en los contextos escolares, fortaleciendo comunidades de saber y de práctica pedagógica, para contribuir en la construcción de una Bogotá educadora.

3.2 VISIÓN

En 2025, el IDEP será reconocido a nivel distrital, nacional y regional, como un referente de investigación e innovación en el ámbito educativo y como dinamizador de comunidades de saber y de práctica pedagógica.

	<h2>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</h2>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 7 de 19

3.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Acompañar las experiencias de investigación e innovación de los actores educativos para promover el reconocimiento, la visibilización y el desarrollo de comunidades de saber y de práctica pedagógica.
- Desarrollar investigaciones en el campo de la educación que aporten a la gestión de la política pública distrital.
- Producir información a partir del seguimiento a la política educativa distrital en los contextos escolares, que sirva como insumo para la toma de decisiones en el sector.
- Desarrollar acciones que garanticen la sostenibilidad y consolidación del Sistema Integrado de Gestión del IDEP.

3.4 VALORES INSTITUCIONALES

Los valores institucionales se consolidan en el documento del ideario ético actualizado mediante la Resolución N° 152 de 2015, alineados con los valores que rigen los comportamientos de los servidores públicos de Bogotá D.C.:

- a. Respeto: Es el principio por el cual las servidor público y los funcionarios del IDEP expresan un trato humano a los ciudadanos y ciudadanas y hacia sus compañeros y compañeras de trabajo reconociéndolos como sujetos de derechos sin ninguna discriminación. Es la consideración y aprecio por la dignidad de las personas, sin menoscabo de su imagen y estima.
- b. Probidad: Es la virtud que deben tener las servidoras y servidores del IDEP, en su diario actuar, teniendo en cuenta la integridad, honestidad, decencia, seriedad, moralidad, ecuanimidad, rectitud, justicia y equidad tanto en la ejecución de las tareas y obligaciones como en el uso de los recursos.
- c. Responsabilidad: Principio por el cual las servidoras y los servidores del IDEP, se hacen cargo de las consecuencias de sus acciones, decisiones, palabras, actuaciones y en general de todos los actos libres que realicen, no solamente cuando de ellos se deriven consecuencias buenas y gratificantes, sino también cuando éstas sean adversas e indeseables. Ello supone, responder por los propios actos y enmendar los errores cuando sea posible.
- d. Equidad: Es ofrecer a las personas, independientemente de su género, raza, condición social, política, económica, el mismo trato para garantizar el acceso sus derechos, así como el uso de sus bienes y servicios de la comunidad.
- e. Solidaridad: Es la adhesión o apoyo incondicional a causas o intereses ajenos, especialmente en situaciones comprometidas o difíciles, en tal sentido los servidores y servidoras del IDEP comprenden el dolor, la pena y la desventura de los demás, por lo

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<h2>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</h2>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 8 de 19

tanto su quehacer se dirigirá de manera especial a los grupos y personas más vulnerables y desprotegidas.

- f. Trabajo en equipo: Todas y todos los funcionarios del IDEP encausarán sus esfuerzos y acciones, para obtener mayores niveles de productividad, lograr objetivos institucionales, mejorar la prestación del servicio y garantizar la materialización de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas de Bogotá, haciendo que el aprendizaje individual sea también colectivo e Institucional.
- g. Vocación de Servicio: Es el valor por el cual los servidores y servidoras del IDEP facilitan el cumplimiento de las responsabilidades del Distrito, ofreciendo respuestas efectivas a los requerimientos, necesidades, inquietudes y expectativas de la ciudadanía y facilitan el cumplimiento de los deberes y la realización efectiva de los derechos a todos los ciudadanos y ciudadanas de la Capital.

3.5 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

De conformidad con el artículo 1 de la Resolución 04 de 2007, expedida por el Consejo Directivo del IDEP, modificado por el artículo 1 de la Resolución 14 de este mismo órgano directivo, la estructura organizacional del Instituto es la siguiente:

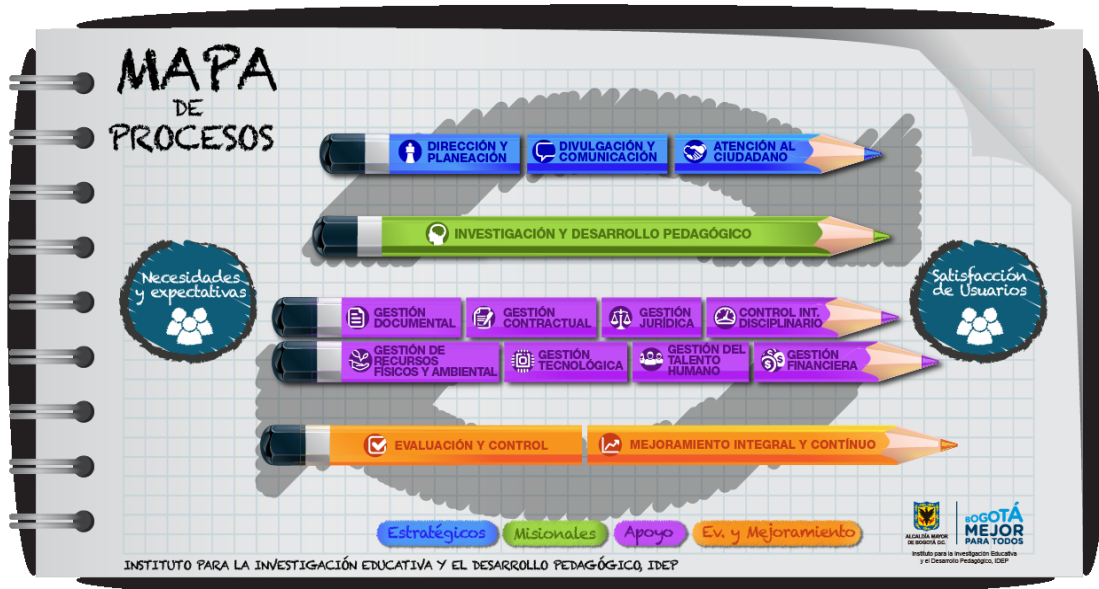
Gráfico No. 1. Organigrama IDEP

Organigrama IDEP



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<h1>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</h1>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 9 de 19

3.6 MAPA DE PROCESOS



3.7 SEDE

El Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico -IDEP-, tiene su sede en la Avenida Calle 26 N° 69 D – 91, Centro Empresarial Arrecife Torre Peatonal Oficinas 402 A- 402B y Oficinas 805 y 806.



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 10 de 19

3.8 POBLACIÓN

El Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico -IDEP-, cuenta con una planta global de 37 cargos distribuidos así:

Cargos que conforman la planta global de personal del IDEP:

Dirección General	7 cargos
Oficina Asesora Jurídica	3 cargos
Oficina Asesora de Planeación	3 cargos
Oficina de Control Interno	2 cargos
Subdirección General Académica	10 cargos
Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario	12 cargos
Total cargos	37 cargos

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1 CAPACITACIÓN

La capacitación y formación de los servidores y servidoras 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 posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios (Artículo 36 de la Ley 909 de 2004)

4.2 PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Hacen parte del Plan Institucional de Capacitación PIC de la entidad los programas de Inducción y re inducción, 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 ayudarlo a desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a proporcionarle información necesaria para un 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, practico y participativo.

Específicamente, la inducción al (la) funcionario (a) que ingresa al Instituto se asume como un proceso dirigido a familiarizar al (la) empleado (a) con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, a instruirlo acerca de la misión y visión de la entidad y de las funciones de la dependencia a la cual se encuentra asignado su cargo, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos, a informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a castigar la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 11 de 19

públicos, a fortalecer su identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad, etc., en fin, a iniciarlo (a) en su integración a la cultura organizacional del IDEP y al fortalecimiento de su formación ética.

Para cumplir con estos propósitos, se le debe hacer entrega al (la) nuevo (a) funcionario (a) una copia de las funciones del cargo señaladas en el Manual de Funciones y Competencias vigente a la fecha y del Manual de Inducción y Re inducción al servicio público, se le debe presentar con todo el personal de la entidad y se le debe dar la inducción correspondiente en el puesto de trabajo inmediatamente se poseione, la cual debe ser hecha por el (la) jefe inmediato del área de desempeño.

4.3 COMPETENCIAS LABORALES

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 deben poseer y demostrar las y los funcionarios del Instituto.

4.4 APRENDIZAJE

Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimientos compartidos, que representan el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

4.5 FUNDAMENTOS LEGALES

El artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que: “la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal, y organizacional, de manera que posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”

Que de acuerdo a lo señalado por el artículo 66 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005 “(...) los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

Que el literal h) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, señala que la Comisión de Personal debe participar en la elaboración del Plan Anual de Capacitación y en su seguimiento.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 12 de 19

El Decreto Reglamentario 1567 DE 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para empleados del estado” Decreto este que se aplica a los empleados del estado que prestan sus servicios en las entidades regidas por la Ley 443 de 1998. Este Decreto dispone el Sistema de Capacitación en su artículo segundo: créase el Sistema Nacional de Capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

En su artículo 3 numeral c) Planes Institucionales, este Decreto dice que con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan anual de capacitación y vigilará su ejecución.

En su artículo 4 este Decreto define la capacitación como “el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación , dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

Que en el artículo 2 de la Ley 1064 de 2006 “Por el cual el estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios, en consecuencia las instituciones y programas debidamente acreditados, recibirán apoyo y estímulo del estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga”.

El Decreto 2888 de 2007, Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal, se establecen los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas y se dictan otras disposiciones.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 13 de 19

En su artículo 2 el Decreto 2888 de 2007 establece que la “Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal”.

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano hacen parte del servicio público educativo, responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994 y da lugar a la obtención de un certificado de aptitud ocupacional.

Que en el Artículo 7 del Decreto 3622 “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”.

Además en el artículo 4 este Decreto define las “políticas de desarrollo administrativo como el conjunto de orientaciones que inducen procesos de modernización en la gestión organizacional y funcional de la Administración Pública para el fortalecimiento de los niveles de gobernabilidad y legitimidad del estado”

5. POLITICA DE CAPACITACION IDEP

El Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP adquiere el compromiso de generar capacitación para el desarrollo de las competencias laborales de sus funcionarios y funcionarias, mediante los principios de complementariedad, integralidad, objetividad, participación, economía, continuidad, integración a la carrera administrativa, prevalencia del interés de la organización y prelación de los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, con el propósito de consolidar los cimientos necesarios para un mejor desempeño de las funciones propias del cargo.

5.1 ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC de la entidad, se encuentra dirigido a todos los funcionarios y funcionarias vinculados a la planta de personal del IDEP, la capacitación contratada se dirige a funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción con excepción de los (las) funcionarios (as) nombrados en provisionalidad y temporalidad, puesto que para estos últimos se brinda la inducción, reinducción y la capacitación sin costo.

	<h2>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</h2>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 14 de 19

5.2 OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del IDEP, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y garantizar la instalación de competencias y capacidades específicas en los servidores y servidoras del Instituto, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 66 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, en el Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico – IDEP, la capacitación y formación de los (las) servidores (as) públicos (as) se encuentra orientada al desarrollo de sus competencias laborales, funcionales y comportamentales, con el fin de mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de su desempeño personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite su desarrollo profesional en niveles de excelencia y el mejoramiento en la prestación de los servicios que ofrece la entidad a usuarios internos y externos.

5.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Conseguir la información necesaria que exista en la Institución sobre las principales necesidades de capacitación de los funcionarios (as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
2. Garantizar el desarrollo de los proyectos de aprendizaje que estén generando resultados visibles, estén vinculados a líneas estratégicas de la entidad y se desarrollen en equipos de aprendizaje.
3. Desarrollar y mantener las estrategias de enseñanza dirigidas al progreso de las competencias laborales, funcionales y comporta mentales de los servidores (as) en función de sus habilidades, comportamientos y conocimientos.
4. Mejorar y reforzar la planeación estratégica de los procesos y procedimientos del Instituto mediante el fortalecimiento de los conceptos de los servidores (as).
5. Lograr mayor eficiencia en el trámite contractual y mejorar los conocimientos en los procesos y procedimientos que realiza el Instituto.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 15 de 19

6. PLANIFICACIÓN

Mediante este documento se registran todas aquellas actividades que se efectuen en la entidad para fortalecer y actualizar los conocimientos, habilidades y actitudes de los funcionarios (as).

6.2 RESPONSABLES DEL PROCESO

Son responsables del proceso, los jefes de las áreas de la entidad, los Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE, que con el apoyo del (a) Profesional Especializado del Área de Talento Humano, y de la Comisión de Personal, quienes realizan la programación, contratación, ejecución y evaluación de la misma.

6.3 ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

El IDEP planteó su Programa de Capacitación 2017 de acuerdo a las nuevas necesidades y retos institucionales a los cuales se enfrenta, teniendo en cuenta los diferentes cambios presentados en el actual mapa de procesos.

Para la realización del diagnóstico, el IDEP trabajó con los Equipos de Aprendizaje PAE:

1. Subdirección Académica,
2. Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario,
3. Oficina de Control Interno
4. Oficina Asesora de Planeación
5. Oficina Asesora Jurídica

En este proceso, se involucró a los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y provisionales.

Para la identificación de necesidades y problemas se usó como herramienta la lluvia de ideas por cada PAE que incluyó y concluyó al finalizar el ejercicio:

- Aspectos específicos y las características más importantes que rodean el problema o necesidad concreta que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral (el problema debe entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los servidores deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de labores).
- Posibles causas.
- Metodología de capacitación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 16 de 19

- Cronograma de las capacitaciones con sus respectivos facilitadores.

6.4 IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Con base en el análisis de problemas institucionales, realizado por los equipos de aprendizaje PAE, se formularon diferentes actividades de capacitación, con el fin de que para la vigencia PIC 2017, la capacitación de los servidores (as) públicos (as) del IDEP se ajuste a las necesidades institucionales y permita cumplir la misión, visión y objetivos Institucionales. Dentro de las necesidades de capacitación, se evidenciaron los siguientes temas de mayor relevancia:

1. Tecnología – búsqueda y recuperación de información
2. Derechos de autor
3. Redacción y Ortografía
4. Trabajo en equipo (manejo de stress – equipos de trabajo de alto rendimiento)
5. Gestión Documental

7. PRESUPUESTO

El mejoramiento del desempeño laboral en materia de capacitación requiere de proyectos y actividades establecidos en el cronograma de trabajo para el cumplimiento de los objetivos.

Igualmente, las actividades prioritarias de capacitación que se deben realizar en la presente vigencia 2017 en cada una de las áreas de trabajo, deben responder a las políticas distritales de capacitación, las condiciones estructurales y coyunturales de la entidad y/o a las solicitudes de capacitación de los funcionarios y funcionarias del Instituto y que deben tener el debido visto bueno del (la) jefe de la respectiva dependencia.

8. PRESUPUESTO

Para optimizar el uso de los recursos disponibles para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación PIC 2017, la capacitación que implica costos financieros para la entidad debe ser dirigida a los (las) funcionarios (as) de carrera y de libre nombramiento y remoción. Para el personal en general, se debe aprovechar la oferta gratuita de capacitación de entidades como el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD, la

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 17 de 19

Escuela Superior de Administración Pública ESAP, la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, la Veeduría Distrital, la Secretaria General de la Alcaldía Mayor y la ARL entre otras.

9. EVALUACION


Tabla 4: Indicador de Evaluación. Fuente: IDEP

CRITERIO	INDICADOR
Cobertura	N° de capacitaciones realizadas. / .N° de capacitaciones programadas

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 18 de 19

SOPORTES

Ubicados en el expediente denominado Programa Anual de Capacitación

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 3
		Fecha de Aprobación 18/10/2017
		Página 19 de 19

BIBLIOGRAFIA

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, ESAP. Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Grupo de Publicaciones y Recursos Educativos – ESAP.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, ESAP. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación-PIC- con base en proyectos de aprendizaje en equipos. Grupo de Publicaciones y Recursos Educativos – ESAP.