

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018

PL-GTH-13-01

Proceso de Gestión de Talento Humano
Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

IDEP

 <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: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 2 de 21

Firma de Autorizaciones		
Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesional Especializado 222-03 Talento Humano	Profesional Contratista de La SAFYCD / Subdirector Administrativo, Financiero y de Control Disciplinario	Representante para la Alta Dirección del SIG
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.	
Marzo de 2018	Actualización del contenido del documento de acuerdo a la normatividad Legal vigente y Operatividad del Proceso. <u>Adoptado mediante Resolución Interna No. 032 de 2018.</u>	



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</p>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 3 de 21

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. CONTEXTO ESTRATÉGICO	6
2.1. Estructura Organizacional	6
2.2. Misión	7
2.3. Visión.....	7
2.4. Objetivos Estratégicos	7
2.5. Valores del Servicio Público Código de Integridad.....	7
2.6. Mapa de procesos.	8
2.7. Sede.....	9
2.8. Población.	10
3. CONTEXTO ESTRATÉGICO	10
3.1. Capacitación.	10
3.2. Programa de Inducción y Reinducción.....	10
3.3. Competencias Laborales.	11
3.4. Aprendizaje.	11
3.5. Aprendizaje Organizacional.....	11
3.6. Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional-DNAO.....	11
3.7. Entrenamiento.	11
3.8. Profesionalización.....	12
3.9. Modelo Integrado de Planeación y Gestión.....	12
3.10. Valor Público.....	12
4. FUNDAMENTOS LEGALES	12
4.1. Competencias Laborales.	12
4.2. Consideraciones Legales.....	13
5. LÍNEAS DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	15
5.1. Ejes temáticos.	16
5.2. Beneficios Obligatorios.....	17
6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2018.....	18
6.1. Alcance.....	18
6.2. Objetivo General.....	18
6.3. Objetivos Específicos.....	18
7. PLANIFICACIÓN.....	19
7.1. Responsables del Proceso.....	19

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 4 de 21

7.2.	Estrategias de Capacitación.....	19
7.3.	Identificación de Necesidades de Capacitación.....	20
8.	PRESUPUESTO.....	20
9.	EVALUACIÓN.....	21

	<h2>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</h2>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 5 de 21

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 2018, obedecen a lineamientos al cumplimiento de las normas legales establecidas para tal fin, así como, a los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.

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.

 <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: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 6 de 21

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico, IDEP, fue creado mediante Acuerdo 26 de 1994, expedido por el Concejo de Bogotá. De conformidad con el artículo 1 y 6 de la norma de creación, el IDEP es un establecimiento público, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, cuya dirección y administración corresponde al Consejo Directivo y al Director Ejecutivo, quien será su representante legal. Igualmente el literal d) del artículo 8 del Acuerdo 26 de 1994 es función del Consejo Directivo determinar la estructura administrativa del Instituto y la planta de personal. La Resolución 04 de 2007, definió la estructura organizacional del IDEP.


2.1. 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:

Organigrama IDEP



Ilustración 1 Organigrama IDEP

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 7 de 21

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. Valores del Servicio Público Código de Integridad

Que, teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y de la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un 'código general' o 'código tipo' que denominó Código de Integridad, con las características de ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos. Cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, los cuales fueron adoptados por la Alcaldía Mayor de Bogotá, mediante Decreto 118 del 27 de febrero de 2018, quedando compendiados cinco (5) valores así:

1. **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
3. **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Se garantiza su vigencia solo si corresponde a la versión oficial publicada en el Sistema Integrado de Gestión del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 8 de 21

4. **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
5. **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad sin discriminación.



Ilustración 2 Valores del Servicio Público- Código de Integridad Distrital-DAFP

2.6. Mapa de procesos.

Los procesos se definen como el “conjunto de actividades relacionadas mutuamente o que interactúan para generar valor y las cuales transforman elementos de entrada en resultados”. Según su alcance, los procesos están clasificados en cuatro grandes grupos: Estratégicos, Misionales, Apoyo y Evaluación.

1. **Procesos Estratégicos:** Incluye los procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, y en general, la orientación global de la entidad.
2. **Procesos Misionales:** Son aquellos procesos que proporcionan el resultado previsto por la entidad en el cumplimiento de su objeto social o razón de ser.
3. **Procesos de Apoyo:** Incluye aquellos procesos para la provisión de los recursos que son necesarios en los procesos estratégicos, misionales y de evaluación y mejora.
4. **Procesos de Evaluación y Mejoramiento:** Incluye los procesos necesarios para medir y recopilar datos destinados a realizar el análisis de desempeño y la mejora de la eficacia y la eficiencia.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico	<h1>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</h1>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 9 de 21

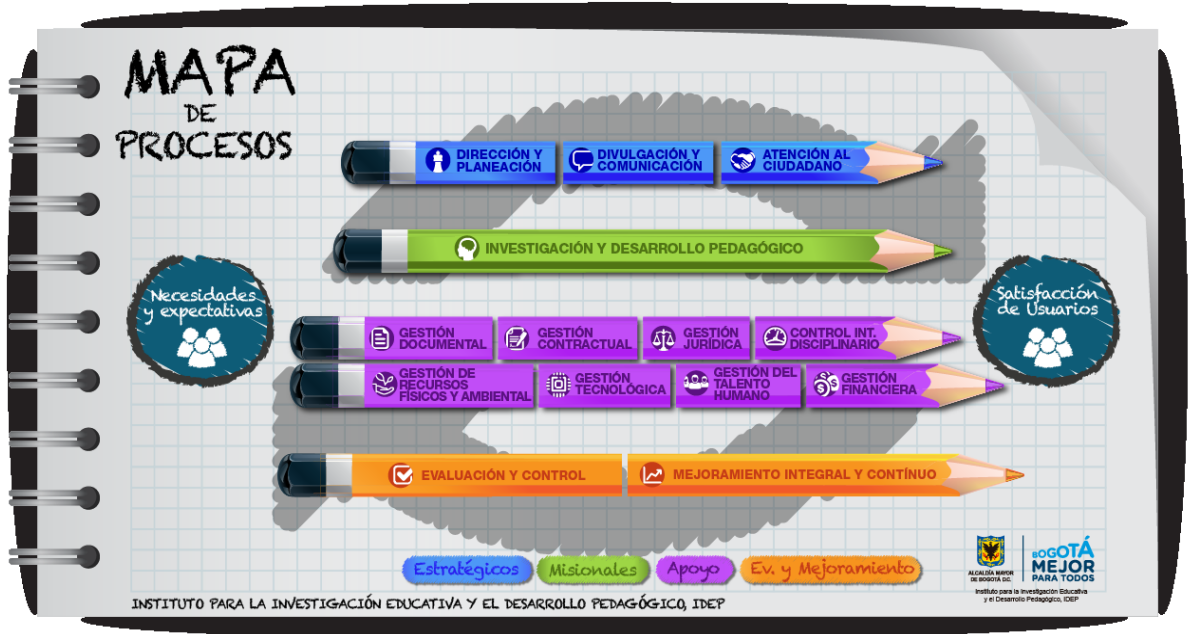


Ilustración 3 Mapa De Procesos del IDEP


2.7. 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.



Ilustración 4 Sede IDEP

Se garantiza su vigencia solo si corresponde a la versión oficial publicada en el Sistema Integrado de Gestión del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 10 de 21

2.8. Población.

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

PLANTA GLOBAL FUNCIONARIO 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

Ilustración 5 Planta Global del IDEP 2018

3. CONTEXTO ESTRATÉGICO


3.1. 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 la profesionalización de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios (Artículo 36 de la Ley 909 de 2004).

3.2. Programa de Inducción y Reinducción.

Hace parte del Plan Institucional de Capacitación PIC de la entidad el programa de Inducción y re inducción, el cual se define como proceso de formación y capacitación dirigido a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público, así como a proporcionarle la 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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 11 de 21

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 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 del Manual de Funciones y Competencias del Cargo, y darle a conocer 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 posesione, la cual debe ser hecha por el (la) jefe inmediato.

3.3. Competencias Laborales.

Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

3.4. Aprendizaje.

Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).

3.5. Aprendizaje Organizacional.


El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).

3.6. Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional-DNAO.

Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

3.7. Entrenamiento.

En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 12 de 21

3.8. Profesionalización.

Proceso de transito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su retiro. Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor público y en ese sentido, la profesionalización disminuye las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requieran en el ejercicio de su cargo.

3.9. Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

3.10. Valor Público.


Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. Intangible Capital, (4), 296-312.

4. FUNDAMENTOS LEGALES

4.1. Competencias Laborales.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 13 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.

4.2. Consideraciones Legales.

El artículo 36 de la Ley 909 de 2004. Establece en el Objetivo N° 1 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 se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios(...).*”

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 14 de 21

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 formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento (...)*”.

Que el Artículo N° 2 de la Ley 1064 de 2006. Reconoce como “(...) *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 (...)*”.

Que el Artículo N° 1 del Decreto Reglamentario 1567 de 1998. “Campo de Aplicación” Establece que “(...) *aplica a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades regidas por la Ley 443 de 1998(...)*”.

Que el Artículo N° 2 del Decreto Reglamentario 1567 de 1998. Define el Sistema Nacional de Capacitación “(...) *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 (...)*”


Que el literal C) del Artículo N° 3 del Decreto Reglamentario 1567 de 1998. Establece como componente del Sistema “(...) *los Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación (...)*”.

Que por lo anterior la Comisión de Personal participará en la elaboración del plan anual de capacitación y vigilará su ejecución.

Que el Artículo N° 4 del Decreto Reglamentario 1567 de 1998 Define la capacitación como “(...) *Se entiende por capacitación 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 el Artículo 66 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, Establece 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 (...)*”.

Que En el Numeral 1.2 del Capítulo I del Decreto 4904 de 2009. “*Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el*

 <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: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 15 de 21

desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”. Establece que “(...) La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

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 (...).”

Que el artículo 2.2.9.1 del Título 9 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015. Establece 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, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (...).”

Que el artículo 2.2.9.5 del Título 9 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015. Establece que “(...) se debe Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP(...).”

Que el Decreto 1499 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública, “Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

5. LÍNEAS DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.



Se garantiza su vigencia solo si corresponde a la versión oficial publicada en el Sistema Integrado de Gestión del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 16 de 21

5.1. Ejes temáticos.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.

Ilustración 6 Fuente: Función Pública, 2017, tomando como base del Decreto Ley 1567 de 1998.




Ilustración 7 Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación.

- Eje Gobernanza para la Paz:

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. La Gobernanza para la paz le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

- Eje Gestión del Conocimiento:

	<h2>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</h2>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 17 de 21

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos, así como la generación y desarrollo del conocimiento al interior de la Entidad. Con base en esta premisa, se crea la política de Gestión del Conocimiento, la cual tiene por objetivo Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

- Eje Creación de Valor Público:

Este eje se orienta a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se generen resultados de calidad y efectividad que garanticen la oportuna satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de la Entidad.

5.2. Beneficios Obligatorios.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 894 de 2017, Art. 1, Literal g) son beneficiarios de los programas de capacitación y entrenamiento, todos los Servidores Públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, siempre y cuando dichos programas atiendan a las necesidades y el presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, los Servidores Públicos del Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico – IDEP, tendrán las siguientes obligaciones:

1. Asistir a las actividades que se incluyen dentro del plan cuando sean convocados por parte de la Dependencia responsable de capacitación y/o el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
2. Diligenciar las evaluaciones a que haya lugar cuando participen en las actividades de formación y/o capacitación.
3. Socializar al interior del Grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación y dejar constancia del proceso mediante acta, la cual debe ser remitida al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, dentro de los siguientes quince (15) días calendario.
4. Tener presente, cuando se participe en actividades que impliquen recursos de La Unidad, lo que especifica el Artículo 2.2.19.6.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual expresa que el empleado designado o inscrito voluntariamente para participar en jornadas que se desarrollen dentro del Programa Institucional de Capacitación,

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 18 de 21

deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo.

6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2018.

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. 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.

Se garantiza su vigencia solo si corresponde a la versión oficial publicada en el Sistema Integrado de Gestión del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 19 de 21

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.

7. PLANIFICACIÓN.

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

7.1. Responsables del Proceso.

Son responsables del proceso, los Jefes de Oficina o líderes de Proceso, 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, realizan la programación, contratación, ejecución y evaluación de la misma.

7.2. Estrategias de Capacitación.

El IDEP planteó su Programa de Capacitación 2018, de acuerdo a las nuevas necesidades y retos institucionales a los cuales se enfrenta, teniendo en cuenta los cambios presentados en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.

Para la realización del diagnóstico, el IDEP trabajó con los Equipos de Aprendizaje PAE, involucrando dentro del proceso de identificación de necesidades a los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y Contratistas de los procesos relacionados a continuación:

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

Para la identificación de necesidades institucionales se usó como herramienta los Formatos:

- [FT-GTH-13-16 Conformación del equipo de aprendizaje](#)
- [FT-GTH-13-18 Elaboración e identificación de los proyectos de aprendizaje en equipo - PAE](#)

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 20 de 21

Como parte de la identificación de necesidades de capacitación, se tuvo en cuenta 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).

7.3. Identificación 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 2018, 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.

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 vigencia 2018 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 2018, 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 de capacitación de entidades como el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD, la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, la Veeduría Distrital, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor y la ARL entre otras.

ACTIVIDAD	OBJETO DEL CONTRATO	RECURSO
CAPACITACIÓN	Prestación de servicios profesionales para realizar la capacitación a los servidores y servidoras del IDEP	\$ 13.320.000

Ilustración 8 Plan de Adquisiciones Vigencia 2018- IDEP

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 4
		Fecha de Aprobación: 02/04/2018
		Página 21 de 21

9. EVALUACIÓN.

La **Evaluación** es un proceso que debe realizarse en distintos momentos, desde el inicio de un programa de **capacitación**, durante y al finalizar dicho programa. Ésta es un proceso sistemático para valorar la efectividad y la eficiencia de los esfuerzos de la **capacitación**.

- **Nombre del Indicador:** “Cumplimiento del Plan de Capacitación Vigencia”.
- **Objetivo del Indicador:** Determinar el nivel de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación de la Vigencia

INDICADOR

CRITERIO	INDICADOR
Cobertura	No. de capacitaciones realizadas/
	No. de capacitaciones programadas

Ilustración 9 Indicador de Evaluación. Matriz de Indicadores del IDEP