

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019

Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS

IDEP

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/2019
		Página 2 de 16

<b>Firma de Autorizaciones</b>		
<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Profesional Especializado 222-03 Talento Humano	Subdirector Administrativo, Financiero y de Control Disciplinario	Representante para la Alta Dirección del SIG
<b>Control de Cambios</b>		
<b>Fecha</b>	<b>Descripción</b>	
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 vigente.	
Enero de 2019	Actualización del contenido del documento de acuerdo a las necesidades del IDEP.	


	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/2019
		Página 3 de 16

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>6</b>
<b>3. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC 2019 ....</b>	<b>7</b>
<b>3.1 Objetivo General .....</b>	<b>7</b>
<b>3.2 Objetivos Específicos .....</b>	<b>7</b>
<b>4. ALCANCE .....</b>	<b>8</b>
<b>5. DEFINICIONES .....</b>	<b>8</b>
<b>5.1 Competencia “ .....</b>	<b>8</b>
<b>5.2 Capacitación .....</b>	<b>8</b>
<b>5.3 Formación .....</b>	<b>9</b>
<b>5.4 Educación No Formal .....</b>	<b>9</b>
<b>5.5 Educación Informal .....</b>	<b>9</b>
<b>5.6 Educación Formal.....</b>	<b>9</b>
<b>5.7 Aprendizaje colaborativo .....</b>	<b>9</b>
<b>5.8 Plan Institucional de Capacitación – PIC .....</b>	<b>9</b>
<b>5.9 Reinducción .....</b>	<b>10</b>
<b>6. DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>7. EJES TEMATICOS .....</b>	<b>11</b>
<b>7.1 Gestión del conocimiento .....</b>	<b>11</b>
<b>7.2 Creación de valor público:.....</b>	<b>11</b>
<b>8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2019.....</b>	<b>12</b>
<b>8.1 Planificación .....</b>	<b>12</b>

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b></p>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/2019
		Página 4 de 16

<b>8.2</b>	<b>Responsables del Proceso .....</b>	<b>12</b>
<b>8.3</b>	<b>Estrategias de Capacitación .....</b>	<b>12</b>
<b>8.4</b>	<b>Identificación de Necesidades de Capacitación.....</b>	<b>13</b>
<b>8.5</b>	<b>Estructura del Plan Institucional de Capacitación .....</b>	<b>14</b>
8.5.1	Inducción .....	14
8.5.2	Reinducción.....	14
8.5.3	Necesidades- Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE.....	15
8.5.4	Líneas Programáticas:.....	15
<b>9.</b>	<b>PRESUPUESTO .....</b>	<b>16</b>
9.1	Presupuesto asignado 2019: ..... ¡Error! Marcador no definido.	
<b>10.</b>	<b>EVALUACIÓN.....</b>	<b>16</b>
10.1	Indicador de Evaluación. Fuente: IDEP.....	16
10.2	Avance a la Ejecución .....	16

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/2019
		Página 5 de 16

## 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 2019* como herramienta para proporcionar a los servidores públicos las competencias que requieren para desempeñar su trabajo de manera óptima.

Los principales criterios bajo los cuales se desarrolla el *Plan Institucional de Capacitación -PIC 2019*, obedecen a lineamientos institucionales y 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.

De otra parte, en el entendido que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, se hace necesario contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida, comprometidos con su propio desarrollo y con los fines del Estado Colombiano.

En este orden de ideas, se iniciará 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.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/2019
		Página 6 de 16

## 2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como referente primario.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006 por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- 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 desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
- Circular Externa No 100-010-2014 “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 1499 de 2017, Por medio del 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
- Decreto 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera”.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/2019
		Página 7 de 16

- Resolución 390 de 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y capacitación”.
- Decreto 1499 de 2017 “Por medio del 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”
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.
- Resolución Interna IDEP No. 032 de 2018.
- Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.


### **3. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC 2019**

#### **3.1 Objetivo General**

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por las dependencias de la entidad a través de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE – y solicitudes de capacitación para el fortalecimiento de las competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del autoaprendizaje.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

- Consolidar la información necesaria que exista en el IDEP sobre las principales necesidades de capacitación de los servidores públicos.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del servidor público.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/2019
		Página 8 de 16

- Incrementar el nivel de compromiso de los servidores públicos del IDEP con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos de la entidad.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) en cada uno de los servidores.
- 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.
- Garantizar el desarrollo de competencias y capacidades específicas en los servidores y servidoras del Instituto, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

#### 4. ALCANCE


El Plan Institucional de Capacitación – PIC de la entidad, se encuentra dirigido a todos los Empleados Públicos del IDEP, adicionalmente éste se establece como un instrumento de fortalecimiento de competencias, para ser ejecutadas en la vigencia 2019, con la posibilidad que las capacitaciones establecidas en este documento, sean modificadas periódicamente, de acuerdo a las necesidades reflejadas, las acciones de capacitación adelantadas o los requerimientos por parte de los funcionarios, conforme a los recursos con que disponga la entidad.

#### 5. DEFINICIONES

**5.1 Competencia** “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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2016 – Dpto. Función Pública).

**5.2 Capacitación** Es 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



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/2019
		Página 9 de 16

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 y al eficaz desempeño del cargo ( Decreto 1567 de 1998 - Art. 4).

**5.3 Formación** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**5.4 Educación No Formal** (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano) La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), 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. (Ley 115 de 1994 –Decreto 2888/2007).


**5.5 Educación Informal** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115 /1994).

**5.6 Educación Formal** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

**5.7 Aprendizaje colaborativo<sup>1</sup>** Actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales.

**5.8 Plan Institucional de Capacitación – PIC** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos

<sup>1</sup> Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación-. Departamento Administrativo de la Función Pública

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/2019
		Página 10 de 16

objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública<sup>2</sup>

**5.9 Reinducción** Está dirigido 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 refieren sus objetivos, que más adelante se señalan.

Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa<sup>3</sup>

## 6. DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN

Serán obligaciones de los empleados respecto a los programas de capacitación que se establezcan, las siguientes:

- Atender oportuna y puntualmente las actividades de capacitación que le sean programadas. El funcionario deberá cumplir con el 80 % de asistencia a los eventos, so pena de las sanciones disciplinarias y administrativas establecidas en la Ley.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Ser agente multiplicador/capacitador dentro o fuera de la Entidad, cuando se requiera.

<sup>2</sup> Gula para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación-PIC - Capítulo 11. Departamento Administrativo de la Función Pública.

<sup>3</sup> Artículo 7° del Decreto 1567 de 1998

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/2019
		Página 11 de 16


- Participar dinámicamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Acudir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la Entidad.
- Enviar a la Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario del IDEP, copia de la certificación de asistencia.
- Realizar la evaluación de la capacitación recibida una vez finalizada la misma o para el caso de los jefes inmediatos cuando sea solicitada por de la Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario del IDEP.
- Las actividades e invitaciones a eventos de capacitación a los que deban asistir los funcionarios o que se realicen por parte de las dependencias de la Entidad, serán informados, avalados y convocados únicamente por la Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario del IDEP.

## 7. EJES TEMATICOS

**7.1 Gestión del conocimiento:** Responde a la necesidad de instalar (en los servidores) capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las organizaciones para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades de las entidades públicas.

Es por esto que, a través del Plan Institucional de Capacitación se busca la integración de programas que permitirán a los servidores de IDEP recibir el conocimiento y ser agentes multiplicadores a su equipo de trabajo, propiciando así una cultura de conocimiento que impacte a los procesos del Instituto.

**7.2 Creación de valor público:** El concepto de valor público se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere mayor satisfacción a la sociedad.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/2019
		Página 12 de 16

Desde el IDEP se busca a partir de las acciones de formación potencializar las competencias, habilidades y destrezas de nuestros servidores, buscando optimizar la calidad de servicio y satisfaciendo las demandas del entorno social.

## **8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2019**

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

### **8.1 Planificación**

Mediante este documento se registran todas aquellas estrategias que se efectuarán en el IDEP para fortalecer y actualizar los conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos.

### **8.2 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.

### **8.3 Estrategias de Capacitación**

El IDEP plantará su Programa de Capacitación 2019 de acuerdo a las 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 trabajará con los Equipos de Aprendizaje PAE, involucrando dentro del proceso de identificación de necesidades a los servidores públicos y Contratistas de los diferentes que apoyan los distintos grupos de trabajo:

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/2019
		Página 13 de 16

- a) Subdirección Académica,
- b) Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario,
- c) Oficina de Control Interno
- d) Oficina Asesora de Planeación
- e) Oficina Asesora Jurídica

Para la identificación de necesidades institucionales se tiene como instrumentos 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


Como parte de la identificación de necesidades de capacitación, se tendrán 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).

#### **8.4 Identificación de Necesidades de Capacitación**

Con base en el análisis de retos y problemáticas institucionales, desarrollado por los equipos de aprendizaje PAE, se formulan diferentes actividades de capacitación, con el fin de que para la vigencia PIC 2019, 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 2019 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 servidores públicos del Instituto y que deben tener el debido visto bueno del (la) jefe de la respectiva dependencia.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/2019
		Página 14 de 16

## 8.5 Estructura del Plan Institucional de Capacitación

El PIC 2019 incorporará actividades de formación y capacitación para los empleados del Instituto, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo. Para esto el PIC comprende los siguientes sub programas:

### 8.5.1 Inducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar a la persona que ocupará un cargo en el IDEP en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el Instituto.


Este programa se realiza cada vez que se dé un ingreso, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas:

- Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- Estructura Orgánica
- Productos y Servicios
- Gestión Documental
- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Seguridad de la Información

### 8.5.2 Reinducción

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. Este programa comprende temas como:

- Estructura del Estado
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/2019
		Página 15 de 16

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Productos y Servicios del IDEP

### 8.5.3 Necesidades- Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE


Se articulará el diagnóstico de necesidades – PAE – con los macroproceso de gestión de calidad del IDEP de la siguiente manera:

MACROPROCESOS	DIAGNOSTICO / NECESIDAD IDENTIFICADA
Estratégicos	
Misionales	
Apoyo	
Seguimiento, Control y Evaluación	
Conocimientos Transversales	(Ejemplo) Cultura del servicio - Protocolo de atención al ciudadano - Trabajo en equipo - Comunicación Asertiva – Liderazgo. etc.

### 8.5.4 Líneas Programáticas:

Son el resultado de las directrices brindadas por el DAFP, DASCD, Secretaría de Gobierno - Dirección Distrital de Desarrollo Institucional entre otros:

- Política y del sistema de administración del riesgo de corrupción
- Rendición de Cuentas Participación Ciudadana y control social
- Servicio al ciudadano
- SECOP II
- Gobierno en Línea
- Tecnologías de la Información
- Ética y Transparencia en la gestión Pública
- Derecho al acceso de la información
- Calidad del servicio
- Evaluación de Desempeño
- Seguridad y salud en el trabajo

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 5
		Fecha de Aprobación: 30/01/2019
		Página 16 de 16

## 9. PRESUPUESTO

Para optimizar el uso de los recursos disponibles para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación PIC 2019, la capacitación que implica costos financieros para la entidad debe ser dirigida a los servidores públicos que tienen derecho. 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.

## 10. EVALUACIÓN

### 10.1 Indicador de Evaluación. Fuente: IDEP

CRITERIO	INDICADOR
COBERTURA	Número de acciones realizadas
	Número de acciones programadas

### 10.2 Avance a la Ejecución

El IDEP publicará cuatrimestralmente en el portal institucional el registro de acciones desarrolladas en el marco de la ejecución del presente plan a través de la ruta establecida para este fin.