

*Instituto para la Investigación  
Educativa y el Desarrollo  
Pedagógico- IDEP*

**Plan Institucional de  
Capacitación 2020**

*[PIC 2020]*

Subdirección Administrativa,  
Financiera y de Control  
Disciplinario

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación 31/01/2020
		Página 1 de 17

<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.	
Septiembre de 2019	Actualización del objetivo relacionando a la plataforma estratégica del IDEP	
Enero 2020	Actualización del contenido del documento de acuerdo a las necesidades del IDEP.	


 <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: 7
		Fecha de Aprobación 31/01/2020
		Página 2 de 17

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>5</b>
<b>3. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC 2020 .....</b>	<b>6</b>
3.1 Objetivo General .....	6
3.2 Objetivos Específicos .....	6
<b>4. ALCANCE .....</b>	<b>7</b>
<b>5. DEFINICIONES .....</b>	<b>7</b>
5.2 Capacitación: .....	7
5.3 Formación: .....	8
5.4 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:.....	8
5.5 Educación Formal: .....	8
5.6 Aprendizaje colaborativo .....	8
5.8 Reinducción:.....	8
<b>6. DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>7. EJES TEMATICOS.....</b>	<b>9</b>
7.1 Gestión del conocimiento .....	9
7.2 Creación de valor público:.....	10
<b>8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2020 .....</b>	<b>10</b>
8.1 Planificación .....	10
8.2 Responsables del Proceso .....	10
8.3 Estrategias de Capacitación .....	10
8.4 Identificación de Necesidades de Capacitación.....	11
8.5 Estructura del Plan Institucional de Capacitación .....	12
8.5.1 Inducción .....	12

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación 31/01/2020
		Página 3 de 17

8.5.2	Reinducción.....	13
8.5.3	Necesidades de Aprendizaje .....	13
8.5.4	Líneas Programáticas:.....	14
<b>9.</b>	<b>ALIADOS ESTRATEGICOS Y PRESUPUESTO ASIGNADO .....</b>	<b>15</b>
<b>10.</b>	<b>EJECUCIÓN.....</b>	<b>15</b>
<b>11.</b>	<b>EVALUACIÓN .....</b>	<b>15</b>
11.1	Calidad de los resultados .....	15
11.2	Indicador de Cumplimiento.....	16

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación 31/01/2020
		Página 4 de 17

## 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 2020* 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 2020*, 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 los resultados arrojados por ejercicio de medición del clima laboral realizado en los meses de noviembre y diciembre del año 2019 y su relación con el desarrollo de las competencias laborales y comportamentales, 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 e incentivos, 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: 7
		Fecha de Aprobación 31/01/2020
		Página 5 de 17

## 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”.
- Resolución 390 de 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y capacitación”.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación 31/01/2020
		Página 6 de 17

- Circular Externa 030 del 30 de diciembre de 2019 del Departamento administrativo del Servicio Civil Distrital.
- 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.
- 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 2020**

#### **3.1 Objetivo General**

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional y por las solicitudes de capacitación para el fortalecimiento de las competencias laborales realizadas por otras instancias, que se orientan a mejorar la producción de conocimiento, la gestión de investigación, innovación y seguimiento a la política educativa distrital para contribuir en la construcción de una Bogotá educadora en función del crecimiento personal y laboral de los trabajadores del Instituto.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

- Consolidar y actualizar la información institucional relacionada con las principales necesidades de capacitación de los servidores públicos del IDEP.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Desarrollar acciones orientadas a consolidar el compromiso de los servidores públicos del IDEP con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos del Instituto.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación 31/01/2020
		Página 7 de 17

- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales contenidas en el manual de funciones y de competencias laborales, para los servidores públicos del IDEP de acuerdo a su nivel jerárquico.

#### 4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 del IDEP, se encuentra dirigido a todos los Empleados Públicos del Instituto, adicionalmente éste se establece como un instrumento de fortalecimiento de competencias, para ser ejecutadas en la vigencia 2020, con la posibilidad que las acciones de capacitación que hacen parte de este plan, sean modificadas de acuerdo a las necesidades reflejadas por el Instituto o requerimientos exigidos a través de directrices del nivel nacional o el nivel central de la Administración Distrital, conforme a los recursos establecidos.

El IDEP aplicará el enfoque diferencial<sup>1</sup> en las acciones que hacen parte del Plan Institucional de Capacitación, de acuerdo a los lineamientos distritales para la aplicación de enfoque diferencial a partir de las siguientes categorías de análisis:

- Género • Orientaciones sexuales e identidades de género • Etario • Étnico • Discapacidad • Víctimas del Conflicto Armado.

#### 5. DEFINICIONES

**5.1 Competencia:** Definición de competencias. Las competencias laborales se definen como 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 debe poseer y demostrar el empleado público.<sup>2</sup>


**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 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

<sup>1</sup> LINEAMIENTOS DISTRITALES PARA LA APLICACION DE ENFOQUE DIFERENCIAL. Comisión Intersectorial Poblacional del Distrito Capital, Diciembre 2013.

[http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/lineamientos\\_distritales\\_para\\_la\\_aplicacion\\_de\\_enfoques\\_.pdf](http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/lineamientos_distritales_para_la_aplicacion_de_enfoques_.pdf)

<sup>2</sup> Decreto 1083 de 2018, ARTÍCULO 2.2.4.2



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación 31/01/2020
		Página 8 de 17

misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998 - Art. 4).

**5.3 Formación:** En los términos de este Plan, se entenderá la formación como cualquier acción encaminada a promover y/o facilitar el desarrollo de las capacidades, actitudes, habilidades y conductas, en relación con las competencias laborales mencionadas en el Decreto 815 de 2018.

**5.4 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.<sup>3</sup>

**5.5 Educación Formal:** Es 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).

**5.6 Aprendizaje colaborativo<sup>4</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.


**5.7 Inducción:** Acciones orientadas a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del Instituto.

Estas acciones se deben realizar como máximo durante los cuatro (4) meses siguientes a la vinculación de un empleado. Por ello, tendrán acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales y de periodo.

**5.8 Reinducción:** Acciones orientadas 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.

<sup>3</sup> Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública

<sup>4</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: 7
		Fecha de Aprobación 31/01/2020
		Página 9 de 17

Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años o 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>5</sup>.

## 6. DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN

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


- ✓ Atender oportuna y puntualmente las actividades de capacitación que le sean programadas. El servidor público deberá cumplir como mínimo con el 80% de asistencia a los eventos a los cuales sea convocado en el marco de este plan, 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 del Instituto.
- ✓ Ser agente multiplicador/capacitador dentro o fuera del Instituto, cuando se requiera.
- ✓ Participar en la evaluación de las acciones de capacitación que hacen parte de este plan.
- ✓ Reportar a la Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario el formato FT-GTH-13-55 REPORTE ASISTENCIA CAPACITACIONES, debidamente diligenciado y con Vo.Bo. del Jefe Inmediato, previo a la asistencia; el documento se encuentra ubicado en Maloca Aula SIG <http://cort.as/-QLa0>

## 7. EJES TEMATICOS

**7.1 Gestión del conocimiento:** Responde a la necesidad de desarrollar (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 del Estado.

---

<sup>5</sup> Artículo 7° del Decreto 1567 de 1998

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación 31/01/2020
		Página 10 de 17

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.

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 2020**

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, El Comité de Gestión y Desempeño Institucional, que con el apoyo del Profesional Especializado con funciones de Talento Humano, realizan la programación, contratación, ejecución y evaluación de la misma.

### **8.3 Estrategias de Capacitación**

El IDEP planteará acciones de capacitación para la vigencia 2020 de acuerdo a las necesidades y retos institucionales a los cuales se enfrentará, teniendo en cuenta los

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación 31/01/2020
		Página 11 de 17

cambios presentados y/o directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, el Ministerio Público y demás autoridades de competencia.

Para la realización del diagnóstico, el IDEP tendrá en cuenta los resultados y recomendaciones que se reflejaron en la aplicación del Instrumento de medición del clima Organizacional realizado en el año 2019 y su relación con las necesidades de los servidores públicos y profesionales de apoyo a la gestión de los diferentes procesos o proyectos que apoyan los distintos grupos de trabajo:

- a) Subdirección General 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 instrumento el formato: FT-GTH-13- 53 *Reporte de necesidades de capacitación*; Resultados Evaluación del Desempeño y la Plataforma Estratégica Institucional.

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, en este sentido, 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 laboral y el de sus compañeros.

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

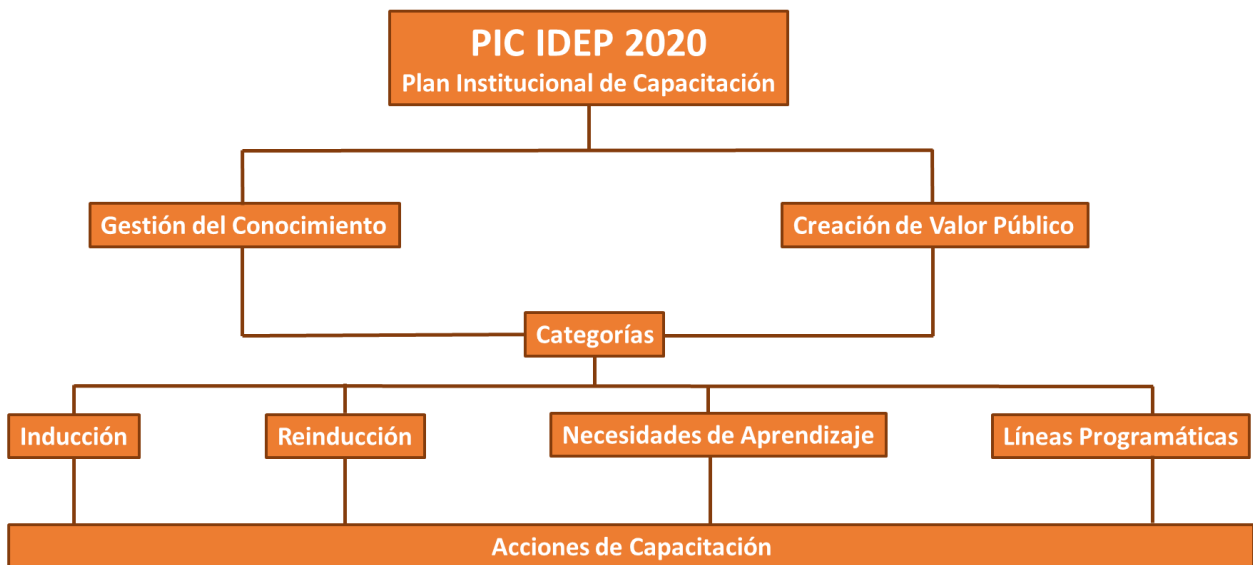
El mejoramiento del desempeño laboral en materia de capacitación requiere de proyectos y actividades establecidos en el cronograma de trabajo para el cumplimiento de los objetivos.

Igualmente, las actividades prioritarias de capacitación que se deben realizar en la vigencia 2020 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 responsable de la respectiva dependencia.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación 31/01/2020
		Página 12 de 17

## 8.5 Estructura del Plan Institucional de Capacitación

El PIC 2020 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 se estructura de la siguiente manera:




### 8.5.1 Inducción

Las acciones de inducción buscan brindar las orientaciones básicas y/o generales requeridas por la persona que desempeñará un rol laboral o de apoyo a la gestión institucional del IDEP, fomentando entre los asistentes el sentido de pertenencia hacia el Instituto.

Estas acciones se realizan de forma individual o colectiva después de la formalización del vínculo laboral o contractual con el Instituto o cuando se dé la implementación de algún mecanismo, herramienta o política de gestión referente a los temas de:

- Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- Estructura Orgánica
- Sistema de Gestión de Calidad – MIPG
- Gestión del Talento Humano

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación 31/01/2020
		Página 13 de 17

- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Gestión Documental
- Sistemas de Información
- Productos y Servicios del IDEP
- Gestión Contractual y Jurídica
- Derecho Disciplinario al Servidor Público

### 8.5.2 Reinducción

Estas acciones buscan reorientar, actualizar o retomar temáticas asociadas a la cultura organizacional y/o la gestión estratégica del IDEP, vinculando la participación de todos los empleados y personal de apoyo a la gestión, donde su rol puede ser de promotor o receptor de saberes:

- Derecho Disciplinario al Servidor Público
- Sistema de Gestión de Calidad – MIPG
- Gestión Administrativa, Financiera y de Recurso Humano
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Gestión Contractual y Jurídica
- Gestión Documental
- Productos y Servicios del IDEP


### 8.5.3 Necesidades de Aprendizaje

Son aquellas acciones identificadas por las dependencias del IDEP y que son requeridas para el cumplimiento de sus funciones, la gestión de los procesos institucionales y el desarrollo plataforma estratégica del IDEP.

Para la actualización del PIC 2020, relacionada con la incorporación de necesidades de aprendizaje se informará a la Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario a través del formato: FT-GTH-13-53 REPORTE DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Para 2020 se identificaron las siguientes acciones:

Fuente de información	Necesidad de aprendizaje	Grupo de valor
PIC 2019	Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el IDEP.	Procesos de: Apoyo


 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación 31/01/2020
		Página 14 de 17

	Estilos de vida saludable: tabaquismo, alcohol y sustancias psicoactivas	Misional Estratégicos Evaluación y Control
	Higiene Visual – Prevención de alteraciones visuales	
	Manejo adecuado del estrés, técnicas de auto relajación y control (Psicólogo especialista)	
	Capacitación general sobre prevención en salud, teniendo en cuenta las causas comunes de incapacidad (enfermedades gastrointestinales y gripas)	
	Capacitación y Entrenamiento de Brigadas	
	Manejo de información, Gestión documental y archivo electrónico	
	Uso de aplicaciones de Google	
	Gestión del cambio	
	La nueva normatividad del Código único Disciplinario	
	Actualización contratación estatal	
	Cultura organizacional y comportamientos éticos e integridad.	
Medición de Clima Laboral	solución de problemas, liderazgo transformacional y desarrollo organizacional	
	Preparación para el retiro laboral - sistemas de pensión para trabajadores (Sesión)	

#### 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 con el propósito de atender a necesidades relacionadas con planes programas y/o proyectos de carácter sectorial, distrital o nacional en las que se destacan:

- Política y del sistema de administración del riesgo de corrupción
- Rendición de Cuentas, Participación Ciudadana y control social
- Servicio al ciudadano
- Contratación pública y SECOP II
- Gobierno en Línea

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación 31/01/2020
		Página 15 de 17

- Tecnologías de la Información
- Ética y Transparencia en la gestión Pública
- Gestión de la Información y Derecho al acceso de la información
- Calidad del servicio
- Gestión del Talento humano
- Seguridad y salud en el trabajo
- Gestión Administrativa / Financiera.
- MIPG

## 9. ALIADOS ESTRATEGICOS Y PRESUPUESTO ASIGNADO

Para optimizar el uso de los recursos disponibles para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación PIC 2020, 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 Secretaria General de la Alcaldía Mayor y la ARL entre otras.

Para la vigencia 2020, fue aprobado un presupuesto por valor de CATORCE MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS DE PESOS (\$14.350.000).

## 10. EJECUCIÓN

Las acciones programadas para la vigencia, serán registradas, actualizadas y publicadas trimestralmente en el formato: FT-GTH-13-54 EJECUCIÓN PIC. Su consulta puede ser realizada en el portal web del IDEP a través del enlace: <http://cort.as/-Jrl4>

## 11.EVALUACIÓN

### 11.1 Calidad de los resultados

Las acciones de capacitación desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Capacitación PIC que hacen parte de las categorías descritas en el numeral 8.5 de este plan: Inducción, Reinducción y Necesidades de Capacitación, serán objeto de evaluación



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación 31/01/2020
		Página 16 de 17

del resultado, para lo cual se aplicará el formato FT-GTH-13-04 ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN y sus conclusiones serán insumo para la formulación de las acciones de capacitación de la siguiente vigencia.

### 11.2 Indicador de Cumplimiento

CRITERIO	INDICADOR
<b>COBERTURA</b>	Número de acciones de capacitación realizadas
	Número de acciones de capacitación programadas