 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Fecha: 27/01/2021



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto para la Economía Social

IPES

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, 2021

Elaboró	Revisó:	Aprobó:
María del Pilar Sánchez López Profesional Universitario SAF – Talento Humano	Adriana María Parra Gómez Profesional Especializado SAF – Talento Humano Cristian Buitrago Contratista SAF	Gloria Josefina Celis Jutinico Subdirectora Administrativa y Financiera


	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
	Fecha: 27/01/2021	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN	3
3. OBJETIVO	4
4. ALCANCE	4
5. RESPONSABLES	4
6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	6
7. DESARROLLO	8
8. DOCUMENTOS ASOCIADOS	24
9. MARCO NORMATIVO	25
	25
10. CONTROL DE CAMBIOS	26
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28
12. ANEXOS	28



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto para la Economía Social

DOCUMENTO ESTRATÉGICO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código: PA02-DE-004

Versión: 08

Fecha: 27/01/2021

1. INTRODUCCIÓN

Para el Instituto para la Economía Social – IPES, el Talento Humano es el eje fundamental para el desarrollo de sus actividades misionales y por lo tanto se ha propuesto como objetivo estratégico “Fortalecer la cultura y el clima organizacional en la Entidad”.

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto para la Economía Social, el cual hace parte de los programas de Talento Humano de la entidad y se enmarca en el Modelo Integrado de Gestión y Planeación - MIPG en la dimensión No. 1 “Fortalecer el liderazgo de Talento Humano” aportando en el cambio cultural y fortaleciendo competencias con el fin de incrementar las competencias de los colaboradores de la entidad.

El desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del IPES involucra actividades que se identifican como resultado del diagnóstico que se realiza luego de aplicar el Formato 611 “Detección de Necesidades de capacitación”, a los servidores públicos de la entidad, las actividades pueden ser con recursos financieros o sin recursos financieros.

2. JUSTIFICACIÓN


El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, concibe al recurso humano como el activo más importante para el logro de los objetivos y metas institucionales, y por ello determina que las Entidades deben formular y ejecutar acciones que conduzcan a propiciar y fortalecer condiciones en el ambiente de trabajo, que favorezcan el desarrollo del potencial personal de sus colaboradores.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada Entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual el Instituto para la Economía Social – IPES, tiene como principal objetivo dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Entidad por medio de las capacitaciones del PIC con vigencia 2021, priorizando aquellos que pueden ofrecer respuestas a las necesidades de aprendizaje más apremiantes para la institución.

Con el fin de priorizar los temas de capacitación para el año 2021, se desarrolló un proceso de diagnóstico de la encuesta Detección Necesidades Individuales de Capacitación

A partir de los resultados obtenidos del diagnóstico de necesidades de capacitación y los lineamientos conceptuales, de política, pedagógicos y procedimentales del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público (DAFP – ESAP, 2018), se establecen los lineamientos para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2021 del Instituto para la Economía Social – IPES.

Que en virtud de lo anterior, para la Subdirección Administrativa y Financiera del IPES es fundamental formular un plan institucional de capacitación que se adapte a las necesidades y capacidades institucionales para la vigencia 2021, y que cumpla con las disposiciones nacionales y distritales establecidas en el marco de la emergencia sanitaria declarada con ocasión del COVID-19.

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
		Fecha: 27/01/2021

3. OBJETIVO

Desarrollar y fortalecer los conocimientos, habilidades de formación y las competencias comportamentales de los/as servidores/as públicos/as del Instituto para la Economía Social – IPES, con el fin de mejorar su desempeño laboral y contribuir en la consecución de las metas institucionales.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las competencias del talento humano, proporcionado herramientas, conocimientos, habilidades, destrezas para su mejor desempeño.
- Ejecutar acciones de formación para el desarrollo integral de los/as Servidores/as de la Entidad.
- Implementar el PIC articulado con las necesidades detectadas en el diagnóstico realizado de “Detección necesidades de capacitación”.
- Proporcionar a los/as Servidores/as de la Entidad orientación e información relativa a los objetivos de la Entidad, su organización, funcionamiento, normas y políticas, actualizando y ampliando los conocimientos requeridos en cada dependencia.

4. ALCANCE

Las actividades contempladas en el presente Plan que comprometan recursos de la Entidad están dirigidas a los/as Servidores/As Públicos del Instituto para la Economía Social –IPES vinculados en empleos de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción, que cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad vigente para tal fin.

En las actividades que no comprometan recursos de la Entidad y que sean impartidas directamente por ésta, podrán participar todos los colaboradores/as, sin importar su tipo de vinculación, teniendo en cuenta la difusión de temas transversales de interés para el desempeño individual.

Este documento inicia con el diagnóstico de necesidades de capacitación y va hasta el seguimiento a la ejecución de las actividades del Plan Institucional de Capacitación, y está alineado con los criterios establecidos en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Dimensión Uno – Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

5. RESPONSABLES

El (La) Director General

- a. Aprobar Acto administrativo y Plan institucional de Capacitación
- b. Dirigir actividades que no permitan generar riesgo, respecto a la pandemia. Se promoverán el uso de las tecnologías.
- c. Liderar y promover la participación de los servidores públicos en las capacitaciones
- d. Dirigir la ejecución de la Inducción y Reinducción

El (la) Subdirector (a) Administrativo(a) y Financiero(a):



DOCUMENTO ESTRATÉGICO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código: PA02-DE-004

Versión: 08

Fecha: 27/01/2021


- a) Emitir y revisar el Acto administrativo y el Plan Institucional de Capacitación - PIC
- b) Dirigir la identificación de las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales.
- c) Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal.
- d) Determinar para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación.
- e) Liderar la ejecución del Plan Institucional de Capacitación con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades.
- f) Liderar la planeación y ejecución de la Inducción y Reinducción

El/la Profesional de Talento Humano

- a) Elaborar el Acto administrativo y el Plan Institucional de Capacitación - PIC
- b) Actualizar el Plan Institucional de Capacitación – PIC
- c) Elaborar, aplicar, tabular, analizar y socializar los resultados de las necesidades de capacitación
- d) Diseñar los documentos para el proceso de contratación de las capacitaciones. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia
- e) Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación - PIC con el apoyo del talento humano o de otras entidades públicas o privadas legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. Diseñar los programas de Inducción y de Reinducción, siguiendo las orientaciones curriculares que imparta la Escuela Superior de Administración Pública bajo la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- f) Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación de organismos públicos como de entes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean.
- g) Reportar e ingresar la información del Plan Institucional de Capacitación – PIC en el módulo del SIDEAP
- h) Realizar el seguimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC y generar las respectivas alertas
- i) Presentar los informes que soliciten las demás entidades
- j) Articular las acciones necesarias para llevar a cabo la Inducción y Reinducción

Los/las Servidores/as Públicos/as con respecto al Plan Institucional de Capacitación.

- a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo y realizar las demás recomendaciones que consideren pertinentes.
- b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado/a y rendir los informes o encuestas de satisfacción correspondientes a que haya lugar.
- c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas, con el fin de mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- d. Servir como agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
	Fecha: 27/01/2021	

- e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación en las que participe.
- f. Asistir a los programas de Inducción o reinducción impartidos por la entidad, según corresponda.

La Comisión de Personal

- a. Participar en la elaboración el Plan Institucional de Capacitación y su seguimiento, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional.

6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Aislamiento: Separación de una persona o grupo de personas que se sabe o se cree que están infectadas con una enfermedad transmisible.


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

Aprendizaje basado en problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

Bioseguridad: Conjunto de normas, medidas y protocolos que son aplicados con el objetivo de contribuir a la prevención de riesgos o infecciones derivadas de la exposición a agentes potencialmente infecciosos como cubrirse la nariz al toser o estornudar con la parte interna del antebrazo, con un pañuelo o toalla de papel desechable, el cual se debe desechar de inmediato tras usarlo; no tocarse la boca, la nariz o los ojos, hasta tanto no se realice el lavado de manos correspondiente.

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

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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
		Fecha: 27/01/2021

Coronavirus: Son virus que tienen este nombre porque se caracterizan por la forma de corona, ellos pertenecen a una extensa familia de virus, algunos de los cuales pueden causar diversas enfermedades, tales como resfrío común o infecciones respiratorias agudas graves.

COVID-19: Enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2, neumonía.

DASCD: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Dimensión del Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).


Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

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

Educación para el trabajo y desarrollo humano: “Educación 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”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

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).

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
	Fecha: 27/01/2021	

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.

Formación: La formación, es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Pandemia: Propagación a nivel mundial de una nueva enfermedad.

Plan Individual de Aprendizaje: Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo. Se desarrolla a través de los planes de mejoramiento individual.

Plan de Aprendizaje del Equipo: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales en el Plan Individual de Aprendizaje.


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

Virtual: Este término es muy usual en el ámbito de la informática y la tecnología para referirse a la realidad construida mediante sistemas o formatos digitales. Se conoce como realidad virtual al sistema tecnológico que permite al usuario tener la sensación de estar inmerso en un mundo diferente al real.

7. DESARROLLO

Que la Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

Que la formación por competencias establece el conocimiento en tres dimensiones:

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
	Fecha: 27/01/2021	

La Dimensión **Ser**, que es el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo y actitud) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

La Dimensión **Saber**, como el conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales

La Dimensión **Hacer**, como el conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Que el Plan Institucional de Capacitación para el IPES en la vigencia 2021, se orienta desde los tres ejes temáticos propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública:

- Gestión del Conocimiento
- Creación de Valor Público y
- Gobernanza para la Paz


Que el Plan institucional de Capacitación - PIC 2021, busca liderar en entidad el desarrollo de un talento humano con las siguientes características:

- Preparado y actualizado en competencias técnicas transversales y específicos
- Adaptado a las necesidades de la sociedad del conocimiento
- En constante aprendizaje

Que las modalidades de capacitación del PIC podrán ser de la siguiente manera:

- a. Presencial: Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo
- b. Virtual: Proceso educativo que se desarrolla a través de una mediación tecnológica digital y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espaciotemporal.
- c. Mixta: Proceso educativo que se desarrolla a través de una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.

Que las actividades de formación para los servidores de la planta de personal, corresponden al resultado de la encuesta realizada a los mismo, según lo establecido en el Procedimiento y en consideración al artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de/ Sector de Función Pública, que establece en cuanto a los planes de capacitación que: "Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo".

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
	Fecha: 27/01/2021	

Que el artículo 3° de la Ley 1960 de 2019, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, y el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, establece: que "El literal g) de/ artículo 6° de/ Decreto- ley 1567 de 1998 quedara así:

"g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa". (Resaltado fuera de texto)

Que el Plan institucional de Formación y Capacitación se soportara también en un Programa de inducción y Reinducción en el que podrán participar los empleados de planta y contratistas, estos últimos en lo concerniente a los temas relacionados con el Sistema integrado de Gestión.


Que el Programa de inducción y reinducción abordara, entre otras, las siguientes temáticas:

Plan de Desarrollo
 Plataforma estratégica, misión, visión
 Integridad
 Evaluación del Desempeño Laboral.
 Acuerdos de gestión
 Política mujer y genero - Acoso Laboral sexual.
 Política LBGTI - Ambientes laborales inclusivos
 Gestión ambiental
 Sistema integrado de Gestión
 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
 Acciones de cada una de las dependencias

7.1. Diagnóstico Necesidades de Capacitación

Con base en lo establecido en la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos , el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021 del Instituto Para la Economía Social -IPES, se diseñó de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, el Departamento Administrativo de la Función Publica - DAFP y la Escuela Superior de Administración Publica- ESAP, y su ejecución se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales en cuanto a capacitación se refiere; para ello , se desarrolló **un diagnóstico de necesidades de aprendizaje individual y colectivo**, a partir del análisis de los siguientes insumos:

- ✓ Plataforma y planeación estratégica de la Entidad
- ✓ Caracterización de los servidores (as) públicos.

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
	Fecha: 27/01/2021	

- ✓ Informe de los resultados de PIC 2020
- ✓ Análisis de los resultados evaluación del desempeño y evaluación de la gestión vigencia 2020
- ✓ Resultado de Auditorías Internas realizadas por la Oficina de Control Interno vigencia 2020.
- ✓ Lineamientos de la política de Talento Humano - MIPG, para lo cual se desarrolló una encuesta de necesidades de aprendizaje organizacional y personal, que estableció los temas a tratar en la vigencia 2021.


7.2 Lineamientos de la política de Talento Humano – MIPG

De acuerdo con la Circular Nro. 041 de 2018 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., se deben tener en cuenta las siguientes temáticas:

- ✓ Gestión de talento humano
- ✓ Integración cultural
- ✓ Planificación, desarrollo territorial y nacional Relevancia Internacional
- ✓ Buen gobierno
- ✓ Contratación pública,
- ✓ Cultura organizacional
- ✓ Derechos humanos
- ✓ Gestión administrativa
- ✓ Gestión de las tecnologías de la información
- ✓ Gestión documental
- ✓ Gestión financiera
- ✓ Gobierno en línea
- ✓ Innovación
- ✓ Participación ciudadana
- ✓ Servicio al ciudadano
- ✓ Sostenibilidad ambiental
- ✓ Derecho de acceso a la información
- ✓ Desarrollo de programa de bilingüismo

Es importante indicar que varias de estas temáticas se desarrollan, de manera gratuita, a través de la oferta pública de formación de entidades como la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, por lo que no se incluirán como temas de capacitación.

7.3 Metodología

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
		Fecha: 27/01/2021

La metodología utilizada para el diagnóstico de este PIC es cualitativa por la recolección de información basada en la objetividad y percepción de los servidores.

El instrumento para la recolección de datos utilizado fue una encuesta virtual de Detección de necesidades, a través de un formulario, con preguntas abiertas; dirigida a todos los servidores públicos y mediante citación virtual por grupos de trabajo en una hora y fecha establecidas, liderada por Talento Humano. Aquellos servidores que una u otra causa no asistieron a las sesiones, se les contacto y se les envió la encuesta al correo electrónico.

Así mismo, se estableció un formato para que fuera diligenciado por el jefe inmediato, enfocado en dos aspectos:

1. Informar las capacitaciones desde las competencias funcionales como de las comportamentales que requieren los equipos de trabajo a su cargo.
2. Informar las capacitaciones que requiere sean dictadas a los colaboradores de la entidad en el marco de sus competencias y responsabilidades.
3. Se evaluará el PIC 2020 y se realizará encuesta de percepción de actividades realizadas. Se efectuará a través de una evaluación de conocimientos de las capacitaciones (a cargo de la entidad contratada).

7.4 ACTIVIDADES CON RECURSOS FINANCIEROS:

De acuerdo con lo anterior, se consolida la información de las encuestas diligenciadas y se hace un análisis de necesidades de capacitación, priorizando aquellas que obtuvieron mayor votación y se procede a determinar las capacitaciones que se desarrollarán para la vigencia 2021.

CONSOLIDADO CAPACITACIÓN GENERAL 2021
OFIMÁTICA
CONTRATACIÓN ESTATAL
REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA, ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS TÉCNICOS
CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN EN MIPG
PRESUPUESTO
DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL
GESTIÓN DOCUMENTAL
SERVICIO AL USURARIO
TELETRABAJO
NORMATIVIDAD DE TALENTO HUMANO
GOOBI
MARKETING
INNOVACIÓN PÚBLICA



DOCUMENTO ESTRATÉGICO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código: PA02-DE-004

Versión: 08

Fecha: 27/01/2021

Ley 1952 / 19 CODIGO DISCIPLINARIO
NIIF
EMPRENDIMIENTO
FORMACIÓN AUDITORIA 31000
SECOP II
GESTIÓN DOCUMENTAL ELECTRÓNICA
IMPUESTOS
MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN
NORMAS DE TRANSPERENCIA

7.3 ACTIVIDADES SIN RECURSOS FINANCIEROS:

Por otra parte, a continuación, se relacionan las capacitaciones que el Instituto para la Economía Social – IPES realizará en la vigencia 2021, las cuales no implican afectación del presupuesto de la Entidad.

Se espera desarrollar el PIC a través de capacitadores internos o externos contando con apoyo de entidades públicas que actúen como facilitadores y proveedores para la formación y actualización de los servidores públicos y contratistas de la entidad, sin importar nivel jerárquico o tipo de vinculación, en diferentes temáticas. Lo anterior estará coordinado entre la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano y las entidades y/o las dependencias responsables de cada tema.

No.	DEPENDENCIA	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	RESPONSABLE	A QUIEN ESTA DIRIGIDA	FECHA CUANDO SE VA A DICTAR	MODALIDAD
1	SJC	DAÑO ANTIJURIDICO	DANIEL GALINDO	TODOS LOS COLABORADORES	19/03/2021	VIRTUAL
2	SJC	ESTUDIOS PREVIOS	SANDRA ESCOBAR	TODOS LOS COLABORADORES	19/04/2021	VIRTUAL
3	SJC	SECOP II - FUNCIONES DE LA PLATAFORMA	ROBERTO HERNANDEZ DAZA	TODOS LOS COLABORADORES	19/05/2021	VIRTUAL
4	SJC	ROL DEL SUPERVISOR VS. INTERVENTOR	SANDRA MELGAR	TODOS LOS COLABORADORES	21/06/2021	VIRTUAL
5	SJC	LIQUIDACION CONTRACTUAL	MARIA PAULA PEÑA	TODOS LOS COLABORADORES	26/07/2021	VIRTUAL
6	SJC	COBROS COACTIVOS	MARIA CRISTINA BAUTISTA	TODOS LOS COLABORADORES	23/08/2021	VIRTUAL
7	SJC	PROCESO POLICIVO	LUZ DARY GOMEZ	TODOS LOS COLABORADORES	24/09/2021	VIRTUAL
8	SJC	RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL Y EXTRACONTRACTUAL	TANIA IRINA BUELVAS	TODOS LOS COLABORADORES	25/10/2021	VIRTUAL
9	SESEC	Qué es un perfil de emprendedor, que es un emprendimiento de subsistencia , como	CRISTIAN FELIPE GONZÁLEZ	TODOS LOS COLABORADORES	25/05/2021	VIRTUAL



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto para la Economía Social

DOCUMENTO ESTRATÉGICO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código: PA02-DE-004

Versión: 08

Fecha: 27/01/2021

		identificarlo y canalizar servicios a SESEC				
10	SESEC	Qué es el fortalecimiento empresarial y la asistencia técnica, Comercial y psicosocial y cuál es la importancia para el desarrollo de las unidades productivas de la población sujeto de atención del IPES	CRISTIAN FELIPE GONZÁLEZ	TODOS LOS COLABORADORES	24/08/2021	VIRTUAL
11	SESEC	EXHIBICIÓN DE PRODUCTOS Y VITRINISMO	CRISTIAN FELIPE GONZÁLEZ	TODOS LOS COLABORADORES	13/10/2021	VIRTUAL
12	SESEC	Qué es un perfil de emprendedor, que es un emprendimiento de subsistencia, como identificarlo y canalizar servicios a SESEC	CRISTIAN FELIPE GONZÁLEZ	TODOS LOS COLABORADORES	25/05/2021	VIRTUAL
13	SESEC	Qué es el fortalecimiento empresarial y la asistencia técnica, Comercial y psicosocial y cuál es la importancia para el desarrollo de las unidades productivas de la población sujeto de atención del IPES	CRISTIAN FELIPE GONZÁLEZ	TODOS LOS COLABORADORES	24/08/2021	VIRTUAL
14	SESEC	EXHIBICIÓN DE PRODUCTOS Y VITRINISMO	CRISTIAN FELIPE GONZÁLEZ	TODOS LOS COLABORADORES	13/10/2021	VIRTUAL
15	SESEC	Qué es un perfil de emprendedor, que es un emprendimiento de subsistencia, como identificarlo y canalizar servicios a SESEC	CRISTIAN FELIPE GONZÁLEZ	TODOS LOS COLABORADORES	25/05/2021	VIRTUAL
16	SESEC	Qué es el fortalecimiento empresarial y la asistencia técnica, Comercial y psicosocial y cuál es la importancia para el desarrollo de las unidades productivas de la población sujeto de atención del IPES	CRISTIAN FELIPE GONZÁLEZ	TODOS LOS COLABORADORES	24/08/2021	VIRTUAL
17	SESEC	EXHIBICIÓN DE PRODUCTOS Y VITRINISMO	CRISTIAN FELIPE GONZÁLEZ	TODOS LOS COLABORADORES	13/10/2021	VIRTUAL
18	SGRSI	Normatividad para la atención en término de derechos de petición.	Andrés Felipe Otálora	CONTRATISTAS	25/02/2021	VIRTUAL
19	SGRSI	REGLAMENTO ALTERNATIVAS COMERCIALES	Andrés Felipe Otálora	CONTRATISTAS	22/04/2021	VIRTUAL
20	SGRSI	SENTENCIAS Y NORMATIVIDAD SOBRE ESPACIO PÚBLICO	Andrés Felipe Otálora	CONTRATISTAS	27/05/2021	VIRTUAL



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto para la Economía Social

DOCUMENTO ESTRATÉGICO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código: PA02-DE-004

Versión: 08

Fecha: 27/01/2021

21	SGRSI	USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS	Agustín Lara y Daniel Fragoso	TODOS LOS COLABORADORES	24/06/2021	VIRTUAL
22	SGRSI	Solución alternativa de conflictos	Cristina Rojas	CONTRATISTAS	22/07/2021	VIRTUAL
23	SGRSI	comunicación asertiva (verbal y Escrita)	Cristina Rojas	TODOS LOS COLABORADORES	29/07/2021	VIRTUAL
24	SGRSI	PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD	DANIEL PRIETO	CONTRATISTAS	25/03/2021	VIRTUAL
25	SAF - SERVICIOS GENERALES	CORREDOR DE SEGUROS	GLORIA JOSEFINA CELIS JUTINICO	TODOS LOS COLABORADORES	1/09/2021	VIRTUAL
26	SAF - SERVICIOS GENERALES	PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDA VIAL	GLORIA JOSEFINA CELIS JUTINICO	TODOS LOS COLABORADORES	1/05/2021	VIRTUAL
27	SAF - T.H.	MANUAL DE FUNCIONES	ADRIANA PARRA	SERVIDORES PUBLICOS	5/05/2021	VIRTUAL
28	SAF - T.H.	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	ADRIANA PARRA	SERVIDORES PUBLICOS	26/07/2021	VIRTUAL
29	SAF - T.H.	ABC DEL COVID 19	ADRIANA PARRA	TODOS LOS COLABORADORES	10/03/2021	VIRTUAL
30	SAF - T.H.	DÍA DE LA NO VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	ADRIANA PARRA	TODOS LOS COLABORADORES	11/11/2021	VIRTUAL
31	SAF - T.H.	TELETRABAJO	ADRIANA PARRA	CONTRATISTAS	16/06/2021	VIRTUAL
32	SAF - T.H.	PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y TABACO	ADRIANA PARRA	TODOS LOS COLABORADORES	26/05/2021	VIRTUAL
33	SAF - T.H.	Capacitación al COPASST (Normativa, Funciones y Responsabilidades)	MAGDA MORENO	TODOS LOS COLABORADORES		VIRTUAL
34	SAF - T.H.	Capacitación al COPASST (Investigaciones Accidentes de Trabajo)	MAGDA MORENO	TODOS LOS COLABORADORES		VIRTUAL
35	SAF - SERVICIO AL USUARIO	EL CIUDADANO NUESTRA RAZON DE SER	LUZ STELLA GOMEZ NOSSA	TODOS LOS COLABORADORES	18/03/2021	VIRTUAL
36	SAF - SERVICIO AL USUARIO	LENGUAJE CLARO	VEEDURIA - PENDIENTE FECHA	TODOS LOS COLABORADORES		VIRTUAL
37	SAF - SERVICIO AL USUARIO	ATENCION AL CLIENTE	SENA - PENDIENTE FECHA	TODOS LOS COLABORADORES		VIRTUAL
38	SAF - SERVICIO AL USUARIO	ACCIONES PARA LA INCLUSION	SDIS - PENDIENTE FECHA	TODOS LOS COLABORADORES		VIRTUAL
39	SAF - SERVICIO AL USUARIO	TALLER SEÑAS	IPES - INTERPRETE DE SEÑAS (3 DIAS)	TODOS LOS COLABORADORES	17/02/2021	VIRTUAL
40	SAF - SERVICIO AL USUARIO	PLATAFORMA BOGOTA TE ESCUCHA	SECRETARIA GENERAL - 2 JORNADAS	TODOS LOS COLABORADORES		VIRTUAL
41	SAF PRESUPUESTO	Homologación de conceptos de gasto	María emperatriz Galindo Ubaque	TODOS LOS COLABORADORES	1/02/2021	VIRTUAL



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto para la Economía Social

DOCUMENTO ESTRATÉGICO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código: PA02-DE-004

Versión: 08

Fecha: 27/01/2021

42	SAF - CARTERA	SOCIALIZACION MANUAL DE RECAUDO GESTION DE CARTERA Y PROCEDIMIENTO DE COBRO PERSUASIVO.	ANDRES BOCANEGRA Y NUVIA DUARTE	SUBDIRECCION DE REDES Y SESEC Y SJC	29/04/2021	VIRTUAL
43	SAF - GESTIÓN DOCUMENTAL	PERDIDA DE DOCUMENTOS, DIRECTIVA 003/2013	MYRIAM STELLA FORERO CH	TODOS LOS COLABORADORES	13/04/2021	VIRTUAL
44	SAF - GESTIÓN DOCUMENTAL	SISTEMA INTEGRADO DE CONSERVACIÓN -PLAN DE COSERVACIÓN DOCUMENTAL Y PLAN DE PRESERVACIÓN DOCUMENTAL A LARGO PLAZO			22/06/2021	VIRTUAL
45	SAF - GESTIÓN DOCUMENTAL	TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES DOCUMENTALES PRIMARIAS Y SECUNDARIAS			19/08/2021	VIRTUAL
46	SAF - GESTIÓN DOCUMENTAL	PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS Y PROGRAMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL			14/09/2021	VIRTUAL
47	SAF GESTIÓN DOCUMENTAL	INSTRUMENTOS ARCHIVISTICOS DECRETI 1080 DE 2015 ARTICULO 2.8.2.5.8			9/11/2021	VIRTUAL
48	Asesoría Control Interno	Organización datos en Excel	Miguel Alfonso Solano Robles	TODOS LOS COLABORADORES	17/05/2021	VIRTUAL
49	Asesoría Control Interno	Controles y pruebas con Excel	Miguel Alfonso Solano Robles	TODOS LOS COLABORADORES	10/08/2021	VIRTUAL
50	Asesoría Control Interno	MANEJO CHIE	Miguel Alfonso Solano Robles	TODOS LOS COLABORADORES	15/11/2021	VIRTUAL
51	SFE	CULTURA CIUDADANA	MÓNICA FERNANDA SANCHEZ R.	TODOS LOS COLABORADORES	6/09/2021	VIRTUAL
52	SFE	REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA	SUBDIRECCIÓN DE FORMACIÓN Y EMPLEABILIDAD	TODOS LOS COLABORADORES	7/02/2021	VIRTUAL
53	OAC	CREACIÓN DE CUENTAS REDES SOCIALES	OAC	TODOS LOS COLABORADORES	MARZO	VIRTUAL
54	OAC	FOTO PRODUCTO	OAC	TODOS LOS COLABORADORES	JUNIO	VIRTUAL
55	OAC	IMAGEN CORPORATIVA	OAC	TODOS LOS COLABORADORES	JULIO	VIRTUAL
56	SDAE-MIPG	Socialización del Plan de Administración de Riesgos	Sandra Flores	TODOS LOS COLABORADORES	24/2/2021	VIRTUAL
57	SDAE-MIPG	Socialización de Planes Decreto 612 de 2018	Planeación - SIG-MIPG	TODOS LOS COLABORADORES	30/3/2021	VIRTUAL
58	SDAE-MIPG		Planeación	TODOS LOS COLABORADORES	30/9/2021	VIRTUAL
59	SDAE-MIPG	Socialización de Lin. 1. Racionalización de Trámites	SIG-MIPG - ESTUDIOS ECONÓMICOS	TODOS LOS COLABORADORES	30/3/2021	VIRTUAL



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto para la Economía Social

DOCUMENTO ESTRATÉGICO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código: PA02-DE-004

Versión: 08

Fecha: 27/01/2021

60	SDAE-MIPG	Socialización de Lin. 2. Servicio al Ciudadano.	SIG-MIPG - ESTUDIOS ECONÓMICOS	TODOS LOS COLABORADORES	30/4/2021	VIRTUAL
61	SDAE-MIPG	Socialización de Lin. 3. Gobierno Abierto - Circular No 104 de 2020.	SIG-MIPG - ESTUDIOS ECONÓMICOS	TODOS LOS COLABORADORES	30/5/2021	VIRTUAL
62	SDAE-MIPG	Socialización de Lin. 4. Simplificación de procesos.	SIG-MIPG	TODOS LOS COLABORADORES	30/6/2021	VIRTUAL
63	SDAE-MIPG	Socialización de Lin. 5. Gestión de Conocimiento e Innovación.	SIG-MIPG - ESTUDIOS ECONÓMICOS	TODOS LOS COLABORADORES	30/7/2021	VIRTUAL
64	SDAE-MIPG	Socialización de Resolución 222 de 2020	SIG-MIPG	TODOS LOS COLABORADORES	30/3/2021	VIRTUAL
65	SDAE-MIPG	Planeación Estratégica	Planeación	TODOS LOS COLABORADORES	5/4/2021	VIRTUAL
66	SDAE-MIPG	Metodologías de formulación y evaluación de proyectos de inversión, con enfoque de análisis de problemas	Planeación	TODOS LOS COLABORADORES	1/3/2021	VIRTUAL
67	SDAE-MIPG	metodologías para formulación de indicadores	Planeación	TODOS LOS COLABORADORES	19/2/2021	VIRTUAL
68	SDAE-MIPG	Aplicación de sistemas de información	Planeación	TODOS LOS COLABORADORES	1/5/2021	VIRTUAL
69	SDAE-MIPG	Socializaciones del componente documental que consolida el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.	SISTEMAS Y SIGD-MIPG	TODOS LOS COLABORADORES	30/7/2021	VIRTUAL
70	SDAE-MIPG	Socializaciones del componente documental que consolida el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.	SISTEMAS Y SIGD-MIPG	TODOS LOS COLABORADORES	30/12/2021	VIRTUAL
71	SDAE-MIPG	Campaña de cultura y sensibilización en seguridad de la información	SISTEMAS Y SIGD-MIPG	TODOS LOS COLABORADORES	30/3/2021	VIRTUAL
72					30/5/2021	
73					30/7/2021	
74					30/9/2021	
75					30/10/2021	
76					30/12/2021	
77	SDAE-MIPG	Documento Estratégico de la Política de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+I) en la Entidad.	SIG-MIPG	TODOS LOS COLABORADORES	30/6/2021	VIRTUAL
78	SDAE-MIPG	Campaña ¿Por qué eres importante para el IPES?	SIG-MIPG	TODOS LOS COLABORADORES	30/3/2021	VIRTUAL
79	SDAE-MIPG	Campaña Liga MIPG	SIG-MIPG	TODOS LOS COLABORADORES	30/6/2021	VIRTUAL
80	SDAE-MIPG	Sesión MARTES DE CALIDAD	SIG-MIPG	TODOS LOS COLABORADORES	15/2/2021	VIRTUAL
81					15/4/2021	
82					15/6/2021	
83					15/8/2021	
84					15/10/2021	
85					15/12/2021	



DOCUMENTO ESTRATÉGICO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código: PA02-DE-004

Versión: 08

Fecha: 27/01/2021

86	SDAE-MIPG	Campaña de sensibilización del Plan Estratégico Institucional 2020-2024 en la Entidad.	SIG-MIPG - ESTUDIOS ECONÓMICOS	TODOS LOS COLABORADORES	15/3/2021	VIRTUAL
87	SDAE-MIPG	Campaña de sensibilización del Plan Estratégico Institucional 2020-2024 en la Entidad.	SIG-MIPG - ESTUDIOS ECONÓMICOS	TODOS LOS COLABORADORES	15/9/2021	VIRTUAL
88	SDAE - Planeación	Planeación Presupuestal - SDAE	Planeación	TODOS LOS COLABORADORES	19/7/2021	VIRTUAL
89		Planeación Presupuestal - SAF	Planeación	TODOS LOS COLABORADORES	20/7/2021	VIRTUAL
90		Planeación Presupuestal - SFE	Planeación	TODOS LOS COLABORADORES	21/7/2021	VIRTUAL
91		Planeación Presupuestal - SESEC PLAZAS DE MERCADO	Planeación	TODOS LOS COLABORADORES	22/7/2021	VIRTUAL
92		Planeación Presupuestal - SESEC EMPRENDIMIENTO	Planeación	TODOS LOS COLABORADORES	23/7/2021	VIRTUAL
93		Planeación Presupuestal - SGRSI	Planeación	TODOS LOS COLABORADORES	26/7/2021	VIRTUAL
94		Planeación Presupuestal - SJC	Planeación	TODOS LOS COLABORADORES	27/7/2021	VIRTUAL
95		Planeación Presupuestal - OAC	Planeación	TODOS LOS COLABORADORES	28/7/2021	VIRTUAL
96		Planeación Presupuestal - OACI	Planeación	TODOS LOS COLABORADORES	29/7/2021	VIRTUAL
97	SDAE - Sistemas	Seguridad de la Información	Yamel Martinez - Cristhian Rios	TODOS LOS COLABORADORES	19/2/2021	VIRTUAL
98					28/5/2021	
99					28/8/2021	
100					26/11/2021	
101	SDAE - Sistemas	Generación de reportes analítica de datos	Liliana Morán	TODOS LOS COLABORADORES	15/10/2021	VIRTUAL
102	SDAE - Sistemas	IPv6	Cristhian Rios	TODOS LOS COLABORADORES	26/2/2021	VIRTUAL
103	SDAE - Sistemas	Goobi General	Enrique Peña - Geoffrey Toro	TODOS LOS COLABORADORES	22/2/2021	
104					24/2/2021	
105					1/3/2021	
106					3/3/2021	
107	SDAE - Sistemas	Uso e implicaciones firma electrónica - SGRSI	Geoffrey Toro / Alexander Manjarrés	TODOS LOS COLABORADORES	22/2/2021	VIRTUAL
108	SDAE - Sistemas	Uso de consulta de estado de beneficiario en diferentes bases de datos	Cristian Casallas / Alexander Manjarrés	TODOS LOS COLABORADORES	1/2/2021	VIRTUAL
109	SDAE - Sistemas	Cumplimiento de metas y presupuestos - SGRSI	Geoffrey Toro / Alexander Manjarrés	TODOS LOS COLABORADORES	25/2/2021	VIRTUAL
110	SDAE - Sistemas	Caracterización en dispositivos móviles - SGRSI	Geoffrey Toro / Alexander Manjarrés	TODOS LOS COLABORADORES	8/3/2021	VIRTUAL
111	SDAE - Estudios Económicos	Estrategia de Gobierno Abierto Bogotá y el IPES.	Moises Felipe Martínez Hortua	TODOS LOS COLABORADORES	30/03/2021	VIRTUAL
112	SDAE - Estudios Económicos	Socialización de la identificación y caracterización de	Moises Felipe Martínez Hortua.	TODOS LOS COLABORADORES	25/02/2021	VIRTUAL



DOCUMENTO ESTRATÉGICO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código: PA02-DE-004

Versión: 08

Fecha: 27/01/2021

		Ciudadanos, beneficiarios, grupos de valor y otros de Interés.	Jhon Erick Gómez Moreno.			
113	SDAE - Estudios Económicos	El IPES y la dimensión 6 gestión del conocimiento, socialización de los lineamientos metodológicos y de la guía generada por el DAFP	Moises Felipe Martínez Hortua. María del Pilar Sánchez.	NIVEL DIRECTIVO	15/02/2021	VIRTUAL
114	SDAE - Estudios Económicos	El IPES y la dimensión 6 gestión del conocimiento socialización de los lineamientos metodológicos y de la guía generada por el DAFP	Moises Felipe Martínez Hortua. María del Pilar Sánchez.	TODOS LOS COLABORADORES	15/03/2021	VIRTUAL
115	SDAE - Estudios Económicos	La gestión del conocimiento en el IPES, estado actual y retos para la vigencia 2021	Moises Felipe Martínez Hortua. María del Pilar Sánchez.	NIVEL DIRECTIVO	04/05/2021	VIRTUAL
116	SDAE - Estudios Económicos	Socialización de la metodología para la definición de tarifas de las alternativas de generación de ingresos y plazas distritales de mercado administradas por el IPES.	Jhon Erick Gómez Moreno.	TODOS LOS COLABORADORES	27/05/2021	VIRTUAL
117	SDAE - Estudios Económicos	Metodologías de presentación de Proyectos de Cooperación Internacional.	Pedro Moises Monroy. Moises Felipe Martínez Hortua.	TODOS LOS COLABORADORES	15/07/2021	VIRTUAL
118	SDAE - Estudios Económicos	Técnicas de investigación socioeconómica en poblaciones vulnerables	Pedro Moises Monroy. Jhon Erick Gómez Moreno.	TODOS LOS COLABORADORES	29/07/2021	VIRTUAL
119	SDAE - Estudios Económicos	Socialización del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano- PAAC	Moises Felipe Martínez Hortua	TODOS LOS COLABORADORES	19/02/2021	VIRTUAL
120	SDAE - Estudios Económicos	Capacitación en temas de espacios de participación ciudadana (Rendición de Cuentas y Segundos Espacios)	Moises Felipe Martínez Hortua	TODOS LOS COLABORADORES	04/02/2021	VIRTUAL
121	SDAE - Estudios Económicos	Capacitación en temas de espacios de participación ciudadana (Rendición de Cuentas y Segundos Espacios)	Moises Felipe Martínez Hortua	TODOS LOS COLABORADORES	08/04/2021	VIRTUAL
122	SDAE - Estudios Económicos	Capacitación en temas de espacios de participación ciudadana (Rendición de Cuentas y Segundos Espacios)	Moises Felipe Martínez Hortua	TODOS LOS COLABORADORES	08/04/2021	VIRTUAL
123	SDAE - Estudios Económicos	Economía Circular.	Jhon Erick Gómez Moreno. Mateo Mendez	TODOS LOS COLABORADORES	20/08/2021	VIRTUAL
124	SDAE - PIGA	Ahorro y uso eficiente de agua en plazas de mercado	APOYAN PROFESIONALES AMBIENTALES SESEC	TODOS LOS COLABORADORES	01/04/21	PRESENCIAL



DOCUMENTO ESTRATÉGICO


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código: PA02-DE-004

Versión: 08

Fecha: 27/01/2021

125	SDAE - PIGA	Ahorro y uso eficiente de agua en plazas de mercado	APOYAN PROFESIONALES AMBIENTALES SESEC	TODOS LOS COLABORADORES	01/09/21	PRESENCIAL
126	SDAE - PIGA	Ahorro y uso eficiente de agua en Puntos Comerciales	APOYAN PROFESIONALES AMBIENTALES SGRSI	TODOS LOS COLABORADORES	01/04/21	VIRTUAL
127	SDAE - PIGA	Ahorro y uso eficiente de agua en Puntos Comerciales	APOYAN PROFESIONALES AMBIENTALES SGRSI	TODOS LOS COLABORADORES	01/09/21	VIRTUAL
128	SDAE - PIGA	Ahorro y uso eficiente de agua en la sede administrativa	PROFESIONALES AMBIENTALES SDAE - PIGA	TODOS LOS COLABORADORES	01/04/21	VIRTUAL
129	SDAE - PIGA	Ahorro y uso eficiente de agua en la sede administrativa	PROFESIONALES AMBIENTALES SDAE - PIGA	TODOS LOS COLABORADORES	01/09/21	VIRTUAL
130	SDAE - PIGA	Ahorro y uso eficiente de energía en las plazas de mercado	APOYAN PROFESIONALES AMBIENTALES SESEC	TODOS LOS COLABORADORES	01/04/21	PRESENCIAL
131	SDAE - PIGA	Ahorro y uso eficiente de energía en las plazas de mercado	APOYAN PROFESIONALES AMBIENTALES SESEC	TODOS LOS COLABORADORES	01/09/21	PRESENCIAL
132	SDAE - PIGA	Ahorro y uso eficiente de energía en puntos comerciales	APOYAN PROFESIONALES AMBIENTALES SGRSI	TODOS LOS COLABORADORES	01/04/21	VIRTUAL
133	SDAE - PIGA	Ahorro y uso eficiente de energía en puntos comerciales	APOYAN PROFESIONALES AMBIENTALES SGRSI	TODOS LOS COLABORADORES	01/09/21	VIRTUAL
134	SDAE - PIGA	Ahorro y uso eficiente de energía en la sede administrativa	PROFESIONALES AMBIENTALES SDAE - PIGA	TODOS LOS COLABORADORES	01/04/21	VIRTUAL
135	SDAE - PIGA	Ahorro y uso eficiente de energía en la sede administrativa	PROFESIONALES AMBIENTALES SDAE - PIGA	TODOS LOS COLABORADORES	01/09/21	VIRTUAL
136	SDAE - PIGA	Manejo integral de residuos sólidos en plazas de mercado	APOYAN PROFESIONALES AMBIENTALES SESEC	TODOS LOS COLABORADORES	01/04/21	PRESENCIAL
137	SDAE - PIGA	Manejo integral de residuos sólidos en plazas de mercado	APOYAN PROFESIONALES AMBIENTALES SESEC	TODOS LOS COLABORADORES	01/09/21	PRESENCIAL
138	SDAE - PIGA	Manejo integral de residuos sólidos en puntos comerciales	APOYAN PROFESIONALES AMBIENTALES SGRSI	TODOS LOS COLABORADORES	01/04/21	VIRTUAL

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
		Fecha: 27/01/2021

139	SDAE - PIGA	Manejo integral de residuos sólidos en puntos comerciales	APOYAN PROFESIONALES AMBIENTALES SGRSI	TODOS LOS COLABORADORES	01/09/21	VIRTUAL
140	SDAE - PIGA	Manejo integral de residuos sólidos en la sede administrativa	PROFESIONALES AMBIENTALES SDAE - PIGA	TODOS LOS COLABORADORES	01/04/21	VIRTUAL
141	SDAE - PIGA	Manejo integral de residuos sólidos en la sede administrativa	PROFESIONALES AMBIENTALES SDAE - PIGA	TODOS LOS COLABORADORES	01/09/21	VIRTUAL
142	SADE - PIGA	Capacitación Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA	PROFESIONALES AMBIENTALES SDAE - PIGA	TODOS LOS COLABORADORES	01/04/21	VIRTUAL
143	SADE - PIGA	Capacitación Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA	PROFESIONALES AMBIENTALES SDAE - PIGA	TODOS LOS COLABORADORES	01/04/21	VIRTUAL
144	SADE - PIGA	capacitación de Compras Públicas Sostenibles –CPS	PROFESIONALES AMBIENTALES SDAE - PIGA	TODOS LOS COLABORADORES	01/06/21	VIRTUAL
145	SADE - PIGA	capacitaciones de Estilos de Vida Saludables – EVS	PROFESIONALES AMBIENTALES SDAE - PIGA	TODOS LOS COLABORADORES	01/06/21	VIRTUAL
146	Disciplinarios	faltas recurrentes en el IPES	Grupo Asuntos Disciplinarios	TODOS LOS COLABORADORES	16/02/2021	VIRTUAL
147	Disciplinarios	faltas recurrentes en el IPES	Grupo Asuntos Disciplinarios	TODOS LOS COLABORADORES	21/04/2021	VIRTUAL
148	Disciplinarios	principios y características del derecho disciplinario	Grupo Asuntos Disciplinarios	TODOS LOS COLABORADORES	27/05/2021	VIRTUAL
149	Disciplinarios	el proceso disciplinario	Grupo Asuntos Disciplinarios	TODOS LOS COLABORADORES	11/08/2021	VIRTUAL
150	Disciplinarios	derechos y garantías del investigado	Grupo Asuntos Disciplinarios	TODOS LOS COLABORADORES	5/10/2021	VIRTUAL
151	Disciplinarios	la prueba como elemento fundamental del derecho disciplinario	Grupo Asuntos Disciplinarios	TODOS LOS COLABORADORES	9/11/2021	VIRTUAL


7.4 RECURSOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Busca atender las necesidades de Capacitación de los Servidores/as Públicos/as, para fortalecer los conocimientos, habilidades de formación y las competencias comportamentales.

Para cumplir tal propósito los recursos asignados para el año fiscal 2021 son: para desarrollar competencias de los servidores/as públicos/as del Instituto.

Las condiciones técnicas y requisitos para la realización de la actividad serán descritas en los documentos pertinentes que hagan parte del proceso de contratación de las capacitaciones.

7.5 INDUCCIÓN

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
		Fecha: 27/01/2021

La inducción se realizará de la siguiente manera:

Curso Virtual "ingreso al Servicio Público, Inducción y Reinducción" - Plataforma de Aprendizaje Organizacional PAO. Curso virtual desarrollado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD disponible de manera permanente, con una intensidad horaria de 48 horas, que cuenta con un plan curricular que da la bienvenida al servidor público que ingresa al Distrito.

Para la inscripción, el profesional de Talento Humano enviará correo al DASCD para la creación del servidor en el sistema, posteriormente llegará correo al servidor indicando link de acceso, usuario y contraseña.

El Programa de Inducción, compuesto por sesiones de charlas formativas, tiene por objeto iniciar al servidor 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 IPES. Adicionalmente, suministrarle información necesaria para el 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, práctico y participativo.

7.6 Entrenamiento en el puesto de trabajo


El entrenamiento en el puesto de trabajo se desarrolla a través de una charla introductoria a las generalidades de la entidad; su plataforma filosófica, la historia institucional y su papel en el desarrollo económico de la ciudad. Así mismo se explicará el organigrama, el proceso integrado de gestión, intranet y sus aplicativos electrónicos, los programas de Bienestar, Capacitación, y Seguridad y Salud en el Trabajo, Evaluación del desempeño, Acuerdos de Gestión, régimen salarial y prestacional, Manual de Funciones y situaciones administrativas como horario laboral, entre otros.

Es por ello la importancia de que sean los jefes inmediatos quienes definan la agenda de entrenamiento del personal a su cargo, pues son quienes conocen el detalle de la operación y las tareas que debe realizar los integrantes del equipo de trabajo, para ello pueden contar con la colaboración de personas Líderes en la dependencia que dicten las temáticas que se requieran. Como soporte del proceso se diligenciará el respectivo formato FO-582, el cual de debe ser enviado a Talento Humano para incluir en la historia laboral.

7.7 RE-INDUCCION

El programa de reinducción del IPES, está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Distrito Capital o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Distrito y a la Entidad.

El programa de reinducción se realiza a todos los servidores por lo menos cada dos (2) años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
	Fecha: 27/01/2021	

directivos o servidores competentes de las dependencias, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales del IPES, de acuerdo con lo dispuesto en el literal b. del artículo 7° del Decreto 1567 de 19 98.

Por lo anterior, el programa de reinducción se desarrollará presencial o virtual, los temas que se pueden tratar en el programa son los siguientes, sin perjuicio que en el transcurso del proceso se identifiquen temas adicionales que por su importancia deban ser abordados:


- ✓ Plan de Desarrollo
- ✓ Plataforma estratégica, misión, visión
- ✓ Integridad
- ✓ Evaluación del Desempeño Laboral.
- ✓ Acuerdos de gestión
- ✓ Política mujer y género - Acoso Laboral sexual.
- ✓ Política LBGTI - Ambientes laborales inclusivos
- ✓ Gestión ambiental
- ✓ Sistema integrado de Gestión
- ✓ Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Acciones de cada una de las dependencias

7.8 EVALUACIÓN DEL PIC 2021

La evaluación de la capacitación tiene como finalidad velar por el éxito de las acciones formativas, lograr una identificación precisa de los errores cometidos en la implementación en los programas de la Entidad, determinar el impacto de los programas tanto en los servidores como en la Entidad además lograr una contribución para el perfeccionamiento de los procesos.

Se busca por medio de la evaluación los siguientes propósitos fundamentales:

- ✓ La evaluación realizada tiene como propósito la identificación del impacto de la capacitación sobre los servidores y sobre la Entidad. La valoración pretende demostrar que resultados se han conseguido por medio del desarrollo de las diferentes actividades de capacitación de la Entidad, su diseño, su puesta en marcha y sus resultados. Además, permite demostrar que tan oportunos fueron los programas para la Entidad y comprobar si estos cumplieron a cabalidad con sus objetivos supliendo las necesidades de capacitación de los servidores.
- ✓ La valoración permite proponer y perfeccionar la calidad de los programas de capacitación tanto de los procesos que se están llevando a cabo en la Entidad como los que van a ser realizados en el futuro. El énfasis de la acción valorativa es el de asegurar que las actividades y programas realizados en el futuro sean mucho mejores que los actuales. La recopilación de datos e información de la capacitación,

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
	Fecha: 27/01/2021	

permite tomar por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera decisiones determinantes para el mejoramiento de los procesos formativos.

- ✓ El proceso evaluativo permite hacer de la capacitación un proceso efectivo y eficaz, además fortalece la capacitación como parte integral en el desarrollo de los procesos de la Entidad. Por medio de la evaluación podrá ser asegurada la calidad de todas las variables que hacen parte del proceso adaptándolas a las necesidades de la Entidad.

En primer lugar, la Evaluación de la Capacitación se desarrollará en dos niveles fundamentales: aprendizaje y resultados. Teniendo en cuenta estas directrices, serán utilizados formatos de encuestas y de evaluación de conocimientos.

La metodología propuesta para evaluar el aprendizaje se encuentra relacionada con:

- ✓ El aprendizaje de cada servidor debe medirse de tal manera que pueda determinar resultados cuantitativos.
- ✓ Se evaluará antes de la capacitación, el nivel de conocimiento por parte de los servidores.
- ✓ Se evaluará después de la capacitación, el nivel de conocimiento por parte de los servidores


7.9 Oferta de Capacitación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, vigencia 2020

La oferta de capacitación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital está dirigida a Servidores/as Públicos/as de Carrera Administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, es la siguiente:

Por otra parte, y como anexo, se relacionan las capacitaciones que el Instituto para la Economía Social – IPES realizará en la vigencia 2021, las cuales no implican afectación del presupuesto de la Entidad. Se espera desarrollar el PIC a través de capacitadores internos o externos contando con apoyo de entidades públicas que actúen como facilitadores y proveedores para la formación y actualización de los servidores públicos y contratistas de la entidad, sin importar nivel jerárquico o tipo de vinculación, en diferentes temáticas. Lo anterior estará coordinado entre la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano y las entidades y/o las dependencias responsables de cada tema.

8. DOCUMENTOS ASOCIADOS

PO-009 PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO
 DE-003 POLITICA DE TALENTO HUMANO
 NG-008. NORMOGRAMA
 FO-611 DETECCIÓN NECESIDADES INDIVIDUALES DE CAPACITACIÓN
 FO-078 PLANILLA DE ASISTENCIA
 FO-607 EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Fecha: 27/01/2021

FO-166 ACTA DE COMPROMISO DE CAPACITACIÓN
FO-606 EVALUACIÓN POST DE CAPACITACIÓN
FO-051 ACTA DE REUNIÓN
FO-039 ORDEN DE SERVICIOS Y/O APOYO

9. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación – PIC del Instituto para la Economía Social – IPES, surge del cumplimiento de las siguientes normas:

Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”

Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

Ley 1960 de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

Circular 038 del 30 de diciembre de 2019 del Departamento Administrativo del Servicio Civil

Circular 024 de 12 de marzo de 2020, expedida por la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., estableció los lineamientos distritales para la contención del Virus covid-19 en entidades y organismos distritales en el marco del Decreto Distrital 081 de 2020.

Circulares No. 14 y 15 del Instituto Para la Economía Social – IPES adoptó medidas respecto a contener la propagación del virus COVID -19.


Circular Externa de la Dirección Distrital de Presupuesto No. 007 de 18 de abril de 2020, se dispuso medidas presupuestales para la atención de la emergencia económica

Decreto 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”

Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 081 de 11 de marzo de 2020, expedido por la Alcaldía de Bogotá, adoptó medidas sanitarias y acciones transitorias de policía para la preservación de la vida y mitigación del riesgo con ocasión de la situación epidemiológica causada por el Coronavirus (COVID-19) en Bogotá, D.C., y dicta otras disposiciones.

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
		Fecha: 27/01/2021

Decreto 084 de 12 de marzo de 2020, expedido por la Alcaldía de Bogotá, establecer la posibilidad de flexibilizar el horario de trabajo durante el tiempo que dure la alerta por la propagación del COVID -19.

Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, de la Presidente de la República mediante declaró *“el estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional, por el término de treinta (30) días”*

Decreto 090 del 19 de marzo de 2020, expedido por la Alcaldía Mayor de Bogotá adoptó medidas transitorias para garantizar el orden público en el Distrito Capital.

Decreto 440 de 2020, el presidente de la República adoptó medidas de urgencia en materia de contratación estatal con ocasión del estado de emergencia económica, social y ecológica derivada de la pandemia COVID-19.

Decreto 457 de 2020, el presidente de la República impartió las instrucciones de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público.

Decreto Ley 461 de 2020 se facultó a los gobernadores y alcaldes para que reorienten las rentas de destinación específica de sus entidades territoriales con el fin de llevar a cabo las acciones necesarias para hacer frente a las causas que motivaron la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

Decreto 531 del 8 de abril de 2020, el Gobierno Nacional ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de las personas habitantes del territorio Nacional

Directiva presidencial No 2 de 2020 se impartieron medidas para atender la contingencia generada por el COVID.19 a partir de uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones-TIC.

Ley 1960 de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.

Organización Mundial de la Salud clasificó el virus COVID-19 como una pandemia, 11 de marzo de 2020

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público (DAFP – ESAP, 2018) y, se establecen los lineamientos para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2020 del Instituto para la Economía Social – IPES.

10. CONTROL DE CAMBIOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto para la Economía Social

DOCUMENTO ESTRATÉGICO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código: PA02-DE-004

Versión: 08

Fecha: 27/01/2021

VERSIÓN	FECHA	ÍTEM MODIFICADO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	25/09/2015		Elaboración del documento.
02	16/09/2016	1. Introducción	Inclusión de la introducción del documento
		2. Justificación	Inclusión de la justificación del documento ante marco normativo vigente
		3. Objetivo	Ajuste de los objetivo general
		4. Principios rectores de capacitación	Se cita los diez (10) principios rectores
		5. Marco legal	Actualización de normatividad vigente
03	02/03/2017	4. Direccionamiento estratégico	Se incluye este nuevo capítulo en el documento estratégico
		7. Recursos	Actualización de la cifra presupuestal asignada
		9.5 Programación del PIC	Se adjunta el PIC para la vigencia 2017
		11. Evaluación del PIC, indicadores	Inclusión de un nuevo indicador
		12. Programa de inducción y Reinducción	Inclusión del programa de inducción
04	14/03/2018	7. Recursos	Actualización de la cifra presupuestal asignada
		9.5 Programación del PIC	Se adjunta el PIC para la vigencia 2018
		11. Evaluación del PIC, indicadores	Reajuste de indicadores
05	31/01/2019	Todo el documento	Se ajusta todo el documento en un nuevo orden de capítulos
		2. Justificación	Ajuste acorde a la normatividad vigente y citando nuevas estrategias de diagnóstico de necesidades de capacitación
		3. Objetivos	Se denominan ahora objetivo estratégico y objetivos de gestión
		4. Marco legal	Se elimina el capítulo de direccionamiento estratégico y se cambia por el marco legal
		5. Lineamientos conceptuales y pedagógicos	Se establece este capítulo citando el marco conceptual, el enfoque pedagógico y las líneas de acción
		6. Metodología	Se crea este capítulo a cambio de Cobertura, contextualizando el diagnóstico de las necesidades de capacitación, análisis de resultados
		7. Ejecución	Se cita los recursos presupuestales asignados, cobertura y responsabilidades
		8. Evaluación y seguimiento	Bajo la Ley 909 de 2004, debe participar la Comisión de Personal para la formulación y capacitación del PIC
06	28/01/2020	Todo el documento	Se ajusta todo el documento en un nuevo orden de capítulos



DOCUMENTO ESTRATÉGICO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código: PA02-DE-004

Versión: 08

Fecha: 27/01/2021

		1. Introducción	Ajuste de la introducción del documento ante marco normativo vigente
		2. Justificación	Ajuste acorde a normatividad vigente y citando estrategias de diagnóstico de necesidades de capacitación
		4. Alcance	En reemplazo del capítulo de Marco Legal
		5. Responsabilidades	En reemplazo del capítulo de lineamientos conceptuales y pedagógicos
		6. Definiciones	En reemplazo del capítulo metodología
		7. Desarrollo	En reemplazo del capítulo ejecución
		8. Documentos asociados	En reemplazo del capítulo Seguimiento y Evaluación
		Todo el documento	Se ajusta conforme a la nueva estructura del FO-697 Versión 2
07	18/11/2020	1. Introducción	Ajuste de la introducción del documento al dirigirlo a lo contemplado con la Política de Talento Humano de MIPG
		2. Justificación	Se incluye en la justificación lo relacionado con la emergencia sanitaria declarada con ocasión del COVID-19
		4. Alcance	Se ajusta el alcance incluyendo lo relacionado con el MIPG
		5. Responsables	Se asocian las responsabilidades al cargo del responsable de manera mas específica
		6. Definiciones y Abreviaturas	Nuevos conceptos establecidos por la Pandemia y normatividad vigente.
08	21/01/2020	2. Justificación	Se ajusta la justificación del documento, suprimiendo lo relacionado con la normativa expedida con ocasión de la emergencia sanitaria
		5 Responsables	Se ajustaron las responsabilidades de cada cargo
		7. Desarrollo	Se actualiza el numeral con las acciones definidas para la vigencia 2021

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

N/A

12. ANEXOS

Anexo 1: Resultados instrumento de diagnóstico de necesidades de capacitación servidores/as Instituto para la Economía Social - IPES



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto para la Economía Social

DOCUMENTO ESTRATÉGICO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código: PA02-DE-004

Versión: 08

Fecha: 27/01/2021


IPES

RESULTADOS INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SERVIDORES/AS INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL - IPES

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA TALENTO HUMANO

**Bogotá D.C.
2021**

Elaboró	Revisó:	Aprobó:
María del Pilar Sánchez López Profesional Universitario SAF – Talento Humano	Adriana María Parra Gómez Profesional Especializado SAF – Talento Humano Cristian Buitrago Contratista SAF	Gloria Josefina Celis Jutinico Subdirectora Administrativa y Financiera

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
		Fecha: 27/01/2021

Los resultados que se presentan a continuación son producto de la consolidación de las respuestas dadas por los/as servidores(as) y los jefes inmediatos de cada dependencia del Instituto para la Economía Social – IPES, a partir del diligenciamiento de la encuesta virtual denominada “Identificación de Necesidades PIC y Bienestar 2021”, no se aplicó el formato FO – 611, V 03: “Detección de necesidades de Capacitación”, en ocasión de la pandemia del COVID 19, porque no era posible tener contacto directo con cada uno de los Servidores Públicos.

La entrevista virtual fue diligenciada por 84 servidores públicos de carrera administrativa, periodo de prueba, provisionales, planta transitoria, libre nombramiento y remoción y Periodo fijo partiendo de una línea base de 102 servidores(as) públicos corresponden al 86.2%, que, con corte a mes de diciembre de 2020, se encuentran vinculados a la Entidad. El 13.8% restantes de los servidores que no contestaron se encontraban en periodo de vacaciones.

Tipo de Vinculación
88 respuestas

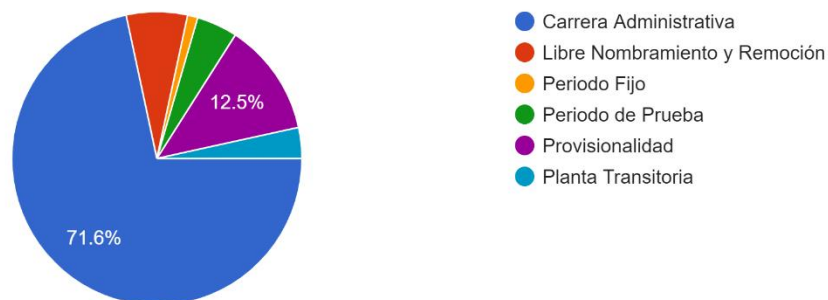



Figura No 1. Numero de Servidores Públicos según tipo de vinculación, encuesta Identificación de Necesidades PIC y Bienestar 2021

Con lo anterior, el porcentaje de diligenciamiento de la encuesta diagnóstica donde dieron respuesta 84 servidores públicos de planta global se dividen así: 63 corresponde al 71.6% de ellos hacen parte de los servidores que se encuentran vinculados en carrera administrativa, seguidos en planta como provisionales 11 respuestas en Provisionalidad que corresponden al 12.5%, continua un grupo de 6 servidores de Libre Nombramiento y Remoción, continua los 4 funcionarios de Periodo de prueba, tres de Planta Transitoria y por último la Asesora de Control Interno en Periodo Fijo.

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
		Fecha: 27/01/2021

Cargos que desempeñan los Servidores Público que contestaron la Encuesta de Identificación de “Necesidades del PIC y Bienestar 2021”

Cargo que desempeña
88 respuestas

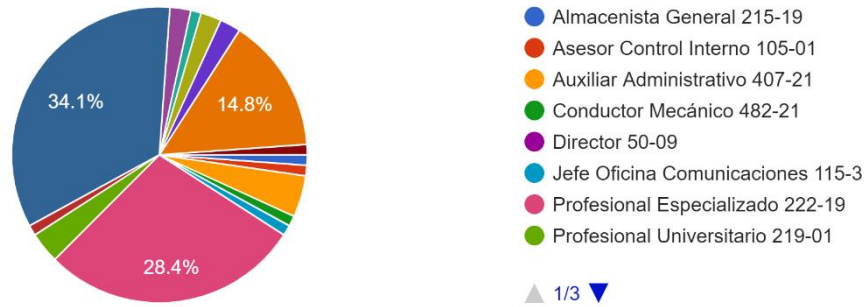


Figura No. 2, Cargo de desempeña Encuesta Identificación de Necesidades PIC y Bienestar 2021

Así mismo, se presenta en la Figura N.º 2 el diligenciamiento de la encuesta diagnóstica se preguntó por el Cargo de desempeña cada servidor público y esta fue la respuesta 11 profesionales universitarios de Código 219 grado 15 que pertenecen a todas las dependencias de la entidad, 25 profesionales especializados código 222 grado 19 que hacen parte de todas las dependencias de la entidad, 13 técnicos operativos del código 314 grado 14, cuatro auxiliares administrativos, cuatro profesionales Universitarios con código 9 y 1, ubicados en la Subdirección de Gestión redes Sociales e Informalidad, 2 secretarios código 440 grado 21, una secretaria ejecutiva código 425 grado 24, dos subdirectores, dos técnicos operativos código 314 grado 9, tesorero general, almacenista general, asesora de control interno, conductor mecánico y jefe oficina de comunicaciones.

Seleccione la dependencia a la que pertenece
88 respuestas



Figura No. 3 Dependencia a la que pertenece “Encuesta Identificación de Necesidades PIC y Bienestar 2021”



De los 84 servidores públicos del IPES que diligenciaron la encuesta virtual la mayor número contestó 33 de la Subdirección Administrativa y Financiera, seguido de la Subdirección de Diseño y Análisis estratégico con 11 servidores, la Subdirección Jurídica y de Contratación con 10 servidores, la Subdirección de Emprendimiento, Servicios Empresariales y Comercialización con 9 servidores, la Subdirección de Gestión, Redes Sociales e Informalidad 8 servidores, la Subdirección de Formación y Empleabilidad con 6 servidores. Así mismo, la dependencia Asesora de Control Interno con 5 servidores, la Oficina Asesora de Comunicaciones con 3 servidores y por último la Dirección General con 3 servidor.

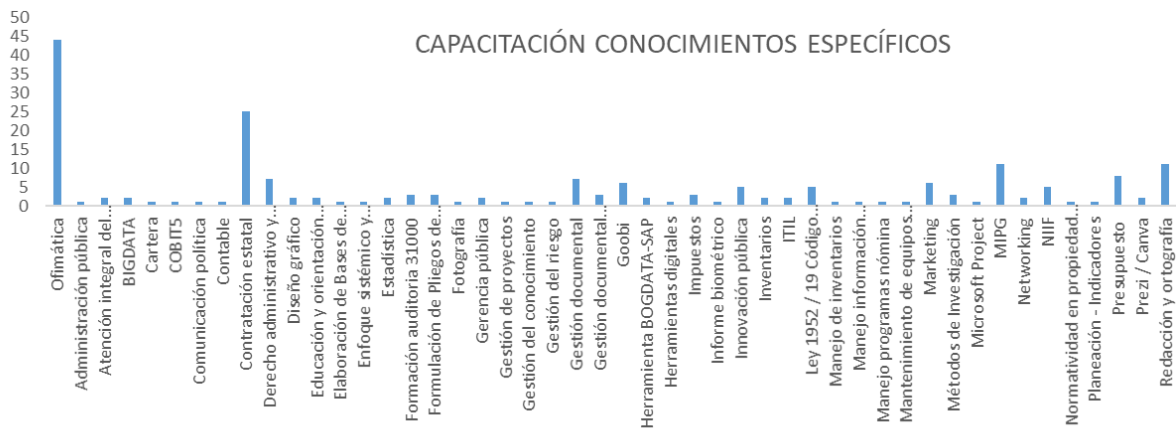
RESULTADOS FINALES DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR DE 2021

Necesidades Identificadas

El análisis de las necesidades de capacitación proporciona información acerca de dónde se necesita formación, cuál deberá ser su contenido y qué personas de la organización deben formarse en determinadas habilidades, conocimientos o actitudes.

De acuerdo con lo anterior, se consolida la información de las encuestas diligenciadas por servidores y jefe inmediato y se hace un análisis de necesidades de capacitación por dependencia como se presenta a continuación

Respuestas de la pregunta de proponer tres temas principales relacionados con la capacitación que considera usted requiere y que le permitiría fortalecer sus conocimientos específicos para el desarrollo de sus funciones, las 84 personas respondieron como se evidencia en la siguiente gráfica.



Como resultado de la consulta que se realizó con la entrevista se obtuvieron los siguientes resultados:



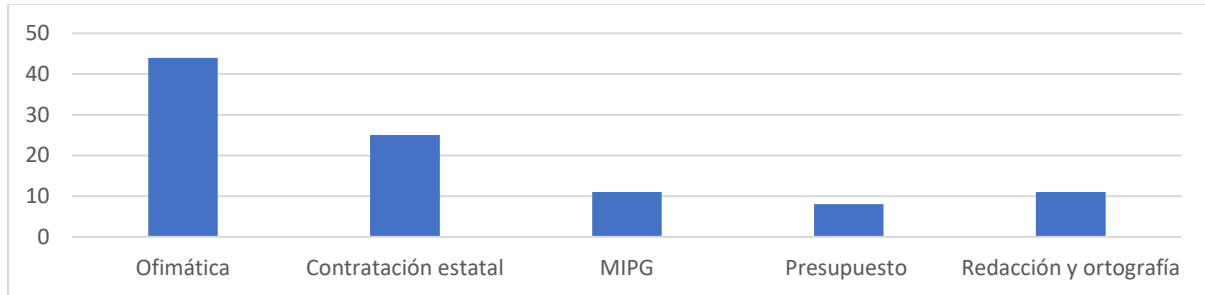
DOCUMENTO ESTRATÉGICO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Código: PA02-DE-004

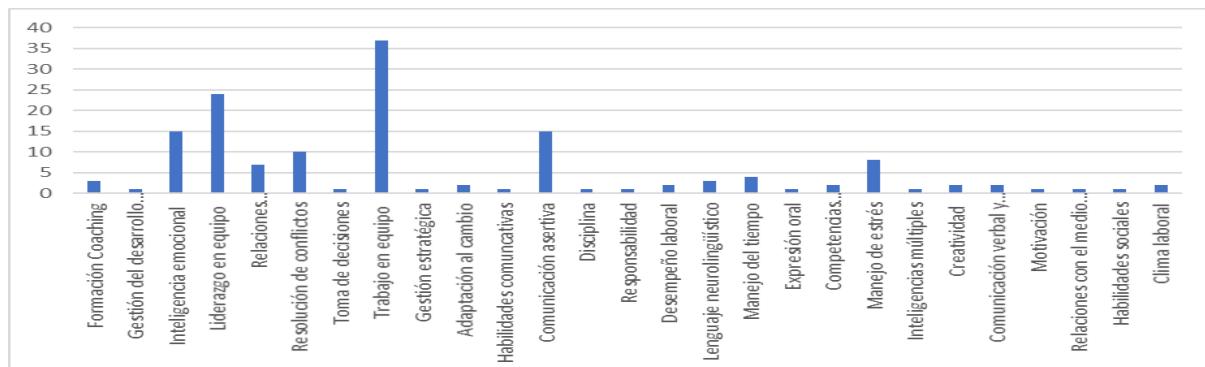
Versión: 08

Fecha: 27/01/2021

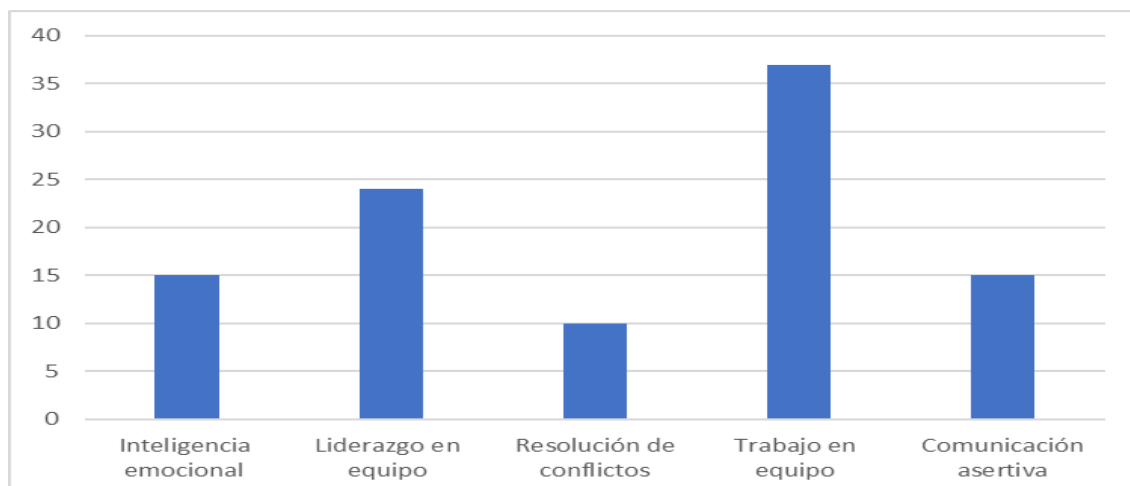



Es evidente que de las 84 personas que respondieron las cinco capacitaciones que se van a tener en cuenta son las siguientes ofimática con 44 votos, Contratación estatal con 27 votos, por último y con la misma votación se evidencia que el tema de MPG en las siete dimensiones y Redacción y Ortografía, cada una de ellas con 11 votos.

En cuanto al resultado de la pregunta de dar tres temas principales de capacitación que considera usted requiere y que le permitiría fortalecer sus competencias comportamentales, las 84 personas respondieron como se evidencia en la siguiente gráfica.



Como resultado de la consulta que se realizó con la entrevista se obtuvieron los siguientes resultados:



	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
	Fecha: 27/01/2021	

Es evidente que de las 84 personas que respondieron las cinco capacitaciones que se definieron para fortalecer las competencias comportamentales que se van a tener en cuenta son las siguientes: Trabajo en equipo respondieron 38 servidores públicos, seguido de una votación de 28 relacionado con el tema de Liderazgo en el equipo de trabajo, por último y como las dos capacitaciones que tuvo la misma votación fueron Inteligencia emocional y comunicación asertiva con 15 votos.

Se consultaron como capacitaciones a la medida por cada una de las dependencias realizando la pregunta: ¿cuáles capacitaciones con recursos para los servidores públicos de la dependencia considera importantes y a la medida?

Las respuestas fueron las siguientes:

Para la Subdirección de Jurídica y de Contracción consideraron las siguientes capacitaciones:

- Derecho Disciplinario
- Contratación Estatal
- Manejo Financiero Y Contable De Entidades Públicas Distritales
- Aspectos Laborales Administrativos
- Cyberseguridad

Para la Oficina de Asesora de Capacitaciones las necesidades que manifiesta son las siguientes:

- Curso Sobre el Uso de Twitter Y Facebook
- Manejo de Programas De Adobe
- Taller de Trabajo En Equipo
- Curso sobre G Suite De Google
- Curso sobre Redacción y Gramática
- Curso sobre Creación De Contenido Con Power Point

Para la Subdirección de Emprendimiento Servicios Empresariales y Comercialización:


- Redacción y Ortografía
- Project

Para la Subdirección de Formación y Empleabilidad, considera importante para su equipo:

- Curso de Presentaciones Efectivas
- Comunicación Asertiva
- Ofimática, Manejo de Herramientas Tecnológicas
- Redacción y Ortografía

Para la Subdirección de Gestión, redes Sociales e Informalidad

- Uso De Herramientas Tecnológicas
- Comunicación Asertiva
- Redacción y Ortografía

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	Código: PA02-DE-004
		Versión: 08
	Fecha: 27/01/2021	

- Trabajo en Equipo
 - Normatividad y Reglamento Alternativas Comerciales
- Asesoría de Control Interno considera importantes las siguientes capacitaciones:

- Coso 2013: Marco de Referencia Para la Implementación. Gestión y Evaluación de un Sistema de Control Interno Efectivo.
- Fundamentos de TI Para Auditores Internos
- Alta Redacción Estratégica. Informes De Auditoria Y Control Interno
- Gestión De Riesgos Y Diseño De Controles En El Sector Público.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
- Contratación Pública Eficiente y Responsabilidades de la Alta Gerencia Pública.
- Construcción De Informes de Gestión de los Servidores de Alta Gerencia Pública
- Negociación y Gestión del Conflicto en el Ámbito de Alta Gerencia Pública
- Derecho Disciplinario
- Comunicación Asertiva
- Inteligencia Emocional
- Manejo de Equipos de Alto Rendimiento.