



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

DOCUMENTO ESTRATEGICO

Código: DE-022

Versión: 4

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018

Fecha: 14/03/18



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

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2018**

**TALENTO HUMANO  
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**


**Bogotá D.C.  
Marzo  
2018**

<p><b>Elaboró:</b> Diego Armando Huertas Castelli - Contratista SAF Adriana María Parra Gómez - Profesional Especializado</p>	<p><b>Revisó:</b> <i>Miguel Bernat</i> Subdirección Administrativa y Financiera Comisión de Personal IPES.</p>	<p><b>Aprobó:</b> <i>[Signature]</i> María Gladys Valero Vivas. Directora General</p>
---	--	---

Página 1 de 33

Calle 73 N° 11-66  
PBX. 2976030  
Línea Gratuita  
018000124737  
[www.ipes.gov.co](http://www.ipes.gov.co)


**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	<b>Código:</b> DE-022
		<b>Versión:</b> 4
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018</b>	<b>Fecha:</b> 14/03/18

### TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. JUSTIFICACIÓN.....	3
3. OBJETIVOS.....	4
3.1 OBJETIVO GENERAL .....	4
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	4
4.1 MISIÓN.....	4
4.2 VISIÓN.....	5
4.3 VALORES INSTITUCIONALES.....	5
4.4 PRINCIPIOS RECTORES.....	6
5. MARCO LEGAL – CONCEPTUAL.....	7
6. COBERTURA.....	11
7. RECURSOS.....	11
8. RESPONSABILIDADES.....	13
8.1. OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD.....	13
8.2. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON RESPECTO AL PIC...	13
9. ENFOQUE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.....	14
9.1 SENSIBILIZACIÓN.....	14
9.2 FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE.....	15
9.3 HERRAMIENTAS PARA REALIZAR DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN.....	15
9.4 CONSOLIDACIÓN DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	16
9.5 PROGRAMACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2018....	18
10. ENTIDADES QUE APOYAN PROCESOS DE CAPACITACIÓN.....	22
11. EVALUACION DEL PIC – INDICADORES.....	23
12. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCION.....	23

**ANEXO: RESULTADOS INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SERVIDORES/AS INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES.....** 25

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <b>DESARROLLO ECONÓMICO</b> <small>Instituto para la Economía Social</small>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-022
		Versión: 4
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018	Fecha: 14/03/18

## 1. INTRODUCCIÓN.

Las entidades públicas cuentan con diversos tipos de capital (humano, técnico, tecnológico, económico, entre otros) con los que pretenden lograr sus objetivos y metas, a partir de los principios básicos de eficiencia, eficacia y efectividad, proporcionando a sus clientes finales, servicios de calidad que satisfagan sus necesidades.

Con el fin de hacer esto posible y contribuir en la consecución de una administración exitosa, las entidades públicas modernas deben concebir a sus servidores/as como el eje central de su desarrollo en la medida que, si ellos/as se encuentran debidamente cualificados, su productividad será mayor y su desempeño más competitivo y especializado.

Consciente de lo anterior y en cumplimiento de sus funciones, el equipo de Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera del Instituto para la Economía Social - IPES, presenta el Plan Institucional de Capacitación 2018, que busca desarrollar y fortalecer los conocimientos de los/las servidores/as públicos/as para desempeñar sus funciones adecuadamente.

Como base de construcción del mismo fueron tenidos en cuenta, los resultados de las encuestas de necesidades (individuales y por dependencias), con el fin de priorizar las necesidades de aprendizaje a partir de la definición de factores que influyen en el funcionamiento de la entidad.

## 2. JUSTIFICACIÓN.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2018 del Instituto para la Economía Social – IPES, tiene como uno de sus principales objetivos dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Entidad, priorizando aquellos que pueden ofrecer respuestas a las necesidades de aprendizaje más apremiantes para la institución.


Es así que, dando cumplimiento a la normatividad vigente sobre la materia, se aplicó la escala de necesidades de capacitación, instrumento de medición tipo Likert a una muestra representativa de servidores/as de la Entidad, con el fin de conocer sus gustos/preferencias y sugerencias/propuestas, en lo concerniente a necesidades de capacitación para la vigencia 2018.

A partir de los resultados obtenidos en el estudio de identificación de necesidades (Anexo 1) y teniendo en cuenta los lineamientos conceptuales, de política, pedagógicos y procedimentales del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la

Página 3 de 33

Calle 73 N° 11-66  
PBX. 2976030  
Línea Gratuita  
018000124737  
www.ipes.gov.co

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-022
		Versión: 4
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018		Fecha: 14/03/18

Profesionalización del Servidor Público (DAFP – ESAP, 2018) y de la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC (DAFP – ESAP, 2012b) se diseñó el presente Plan Institucional de Capacitación 2018 del Instituto para la Economía Social – IPES.

Así mismo, es pertinente mencionar que el mismo, cuenta con diversos Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), que contribuirán internamente al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de la entidad.

### 3. OBJETIVOS.

#### 3.1. OBJETIVO GENERAL.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) tiene como objetivo desarrollar y fortalecer los conocimientos de los/las 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.

#### 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

3.2.1. Ejecutar acciones de formación para el desarrollo integral de los/as Servidores/as de la Entidad.

3.2.2. Desarrollar competencias generales y específicas en los/as Servidores/as de la Entidad, a fin de contar con un recurso humano altamente competente.

3.2.3. Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las capacidades y competencias de sus Servidores/as.


3.2.4. 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 área.

### 4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.

#### 4.1. Misión

Aportar al desarrollo económico de la ciudad mediante la oferta de alternativas de generación de ingresos a la población de la economía informal que ejerce sus actividades en el espacio público, enfocadas a la formación, el emprendimiento, el fortalecimiento empresarial y la gestión de plataformas comerciales competitivas; así como administrar y



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <b>DESARROLLO ECONOMICO</b> <small>Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	<b>Código:</b> DE-022
		<b>Versión:</b> 4
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018</b>		<b>Fecha:</b> 14/03/18

desarrollar acciones de fortalecimiento del Sistema Distrital de Plazas de Mercado.

**4.2. Visión**

En el 2025 seremos reconocidos como una entidad que contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de los actores de la economía informal, a través de alternativas productivas, competitivas, sostenibles y generadoras de ingresos que propendan por su inserción en los circuitos de mercado formal y por el posicionamiento de las plazas de mercado como lugares de encuentro ciudadano, de abastecimiento de productos de calidad y precios competitivos, así como referentes turísticos y gastronómicos del país.

Los valores éticos que rigen nuestro comportamiento en el correcto desempeño en la gestión pública serán promovidos dentro del Plan Institucional de Capacitación 2017 del Instituto Para la Economía Social IPES.


**4.3. Valores institucionales de los servidores públicos y contratistas**

- a. **Equidad, justicia e igualdad:** todos los funcionarios y contratistas, deben poseer iguales derechos y deberes, sin discriminar a ninguno de ellos por género, raza, sexo u orientación sexual, religión, costumbres y cultura, garantizando los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política.
- b. **Lealtad:** Todo funcionario y contratista, deberá expresar su compromiso institucional a través de sus actuaciones, de tal manera que estas se hagan con pleno apego a las normas, principios y valores que rigen la gestión pública.
- c. **Liderazgo:** Habilidad de los funcionarios y contratistas para dirigir en forma coherente los actos individuales y grupales en virtud de la ejecución de sus funciones y obligaciones contractuales. El líder positivo crea oportunidades de progreso, justicia y le devuelve a la condición humana su originalidad.
- d. **Imparcialidad:** Los funcionarios y contratistas, no deben hacer ninguna distinción de nacionalidad, condición social raza, género, sexo u orientación sexual, religión, ni credo político, costumbres y cultura a nuestros compañeros y usuarios.
- e. **Responsabilidad:** Los funcionarios y contratistas, cumplen con los compromisos adquiridos y tienen la capacidad de reconocer, aceptar y responder por las acciones llevadas a cabo para alcanzar sus compromisos, tomar decisiones conscientemente y aceptar las consecuencias de sus actos rindiendo cuenta de ellos. Adicionalmente, los funcionarios y contratistas asumen con responsabilidad la protección y conservación de los recursos institucionales, así como el cuidado del medio ambiente. El instituto promueve la cultura del reciclaje y la conciencia de proteger así la naturaleza.
- f. **Honestidad:** La honestidad es quizá la mayor virtud de todos los valores humanos porque nos permite gozar de excelentes beneficios personales y aún de mayores



Calle 73 N° 11-66  
PBX. 2976030  
Línea Gratuita  
018000124737  
www.ipes.gov.co



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO <small>Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	<b>Código:</b> DE-022
		<b>Versión:</b> 4
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018</b>	<b>Fecha:</b> 14/03/18


recompensas para la comunidad y la nación. Es un cimiento sólido para nosotros y la sociedad.

#### 4.4. Principios Rectores de La Capacitación.

En concordancia con lo establecido en el artículo 6 del decreto 1567 de 1998, la capacitación en el Instituto para la Economía Social - IPES, deberá basarse en los siguientes principios:

- a. **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- b. **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los servidores públicos en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
- c. **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- d. **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los servidores públicos;
- e. **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f. **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los servidores públicos debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g. **Prelación de los Empleados de Carrera.** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- h. **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i. **Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- j. **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-022
		Versión: 4
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018	Fecha: 14/03/18

## 5. MARCO LEGAL – CONCEPTUAL.

### CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.

Artículos 53, 67 y 70.

### DECRETO – LEY 1567 DE 1998: “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

**Artículo 2:** “*Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.*”

**Artículo 7:** “*Programas de Inducción y re inducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de re inducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y 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...*”


**Artículo 11:** *Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades.*

a. *“Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales”*

... k: *“Diseñar los programas de inducción y de re inducción a los cuales se refiere este Decreto - Ley e impartirlos a sus empleados, siguiendo a las orientaciones curriculares que imparta la Escuela Superior de Administración Pública bajo la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública”.*

### DECRETO 682 DE 2001: “Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos”.

**Artículo 1:** “*Adoptar el plan nacional de formación y capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de la Administración Pública, ESAP, a que hace referencia la parte motiva de este decreto, y del cual hace parte integral.*”

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <b>DESARROLLO ECONÓMICO</b> <small>Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	<b>Código:</b> DE-022
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018</b>	<b>Versión:</b> 4
		<b>Fecha:</b> 14/03/18

**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”.

**Artículo 36:** *Objetivos de la capacitación.*

1 “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios...”

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

**ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación.** “Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces; para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.


Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación”.

**ARTÍCULO 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación.** “El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación”.

**ARTÍCULO 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.** “Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP”.




	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018	Fecha 14/03/18

**ARTÍCULO 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias.** *“El Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias”.*

**PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS.** Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

**GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.** El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, establece algunas de las definiciones conceptuales que se relacionan a continuación:

**CAPACITACIÓN:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a Educación No Formal como a la Informal, de acuerdo con la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-022
		Versión: 4
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018	Fecha 14/03/18

incrementar su capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de su misión institucional, a la mejor prestación de los servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

**EDUCACIÓN FORMAL:** Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a obtener grados y títulos. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa. ( – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4)

**EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (NO FORMAL):** 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.


**EDUCACIÓN INFORMAL:** Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC):** 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 establecidos en una entidad pública.

**COMPETENCIAS:** 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.

**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

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018	Versión: 4
		Fecha: 14/03/18

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.

**PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO:** Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

## 6. COBERTURA.

Las actividades contempladas en el presente programa que comprometan recursos del presupuesto de la Entidad, están dirigidas a los/as servidores/as públicos del Instituto para la Economía Social –IPES vinculados en empleos de carrera administrativa, provisionales, libre nombramiento y remoción y planta transitoria, que cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad vigente para tal fin.

En las actividades que no se comprometan recursos del presupuesto 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.


## 7. RECURSOS.

El Plan Institucional de Capacitación 2018 del Instituto para la Economía Social – IPES, cuenta con el siguiente presupuesto:

Veintinueve Millones pesos m/cte. (\$29.000.000), que se encuentra dirigido a los servidores públicos de la entidad de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción. Este valor podrá ser ajustado según lo establezca la Comisión de Personal en sus reuniones y/o se asignen recursos por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera o la Dirección General del Instituto Para la Economía Social - IPES.


A continuación, se relacionan la (s) capacitación (es) aprobada (s) según las competencias de los servidores públicos, por la comisión de personal para la vigencia 2018 y de las cuales se solicitaron cotizaciones.



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	<b>Código:</b> DE-022
		<b>Versión:</b> 4
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018</b>	<b>Fecha:</b> 14/03/18

Nombre de la capacitación	Capacitación dirigida a	Actividades propuestas	Modalidad de la capacitación (Presencial/Virtual)	Intensidad Horaria
Presupuesto	16 Servidores Públicos del IPES	(Sistema Presupuestal Colombiano; Presupuesto Público; Figuras presupuestales; Ejecución y modificaciones al presupuesto público; Sistema General de Participaciones - SGP - y aspectos distributivos; Fuentes de financiación del presupuesto público y sus usos; Directrices legales y administrativas para la elaboración, programación y aprobación del presupuesto público; Cierre fiscal del presupuesto público; Control Presupuestal: Control de legalidad, Control Político y Control Fiscal)	Presencial, contando con óptimos espacios para las capacitaciones	40 Horas
Contratación Pública: (Marco legal; Etapa preccontractual; Modos de selección objetiva del contratista; Potestad sancionatoria; liquidación y reponsabilidad)	16 Servidores Públicos del IPES	Sistema General de Participaciones - SGP - y aspectos distributivos; Fuentes de financiación del presupuesto público y sus usos; Directrices legales y administrativas para la elaboración, programación y aprobación del presupuesto público; Cierre fiscal del presupuesto público; Control Presupuestal: Control de legalidad, Control Político y Control Fiscal).	Presencial, contando con óptimos espacios para las capacitaciones	40 Horas
Equipos de alto desempeño; equipos efectivos de trabajo, capaces de asumir retos y comprometerse con el logro de objetivos de alto desempeño.	16 Servidores Públicos del IPES	Jornadas Teórico, practicas que incluyan ejercicios vivenciales	Presencial, contando con óptimos espacios para las capacitaciones	40 Horas
Herramienta Excel o capacitación en software empresarial (Donde se aprenderá a utilizar los programas: Word (I y II), Excel (I, II, III),	16 Servidores Públicos del IPES	Por módulos. EXCEL I, II y III. WORD I, II y III.	Presencial, contando con óptimos espacios para las capacitaciones.	40 horas




	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-022
		Versión: 4
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018	Fecha: 14/03/18

## 8. RESPONSABILIDADES.

### 8.1. OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD.

- 8.1.1. Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales.
- 8.1.2. Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el Plan Institucional de Capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional.
- 8.1.3. Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal.
- 8.1.4. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los servidores públicos su asistencia a las mismas.
- 8.1.5. Establecer previamente, 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.
- 8.1.6. 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, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad.
- 8.1.7. Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptado y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los servidores públicos.
- 8.1.8. Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.
- 8.1.9. Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia.
- 8.1.10. 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.

### 8.2. OBLIGACIONES DE LOS/LAS SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS CON RESPECTO AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-022
		Versión: 4
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018	Fecha: 14/03/18

- 8.2.1. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo y realizar las demás recomendaciones que consideren pertinentes.
- 8.2.2. 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.
- 8.2.3. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas, con el fin de mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- 8.2.4. Servir como agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- 8.2.5. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación en las que participe.
- 8.2.6. Asistir a los programas de Inducción o Re inducción impartidos por la entidad, según corresponda.

## 9. ENFOQUE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.


El IPES planteará con una periodicidad mínima de un (1) año su plan Institucional de Capacitación, basado en el enfoque constructivista, en el cual el individuo aprende a aprender, es capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar y de elaborar síntesis.

Las etapas adoptadas para la elaboración del presente Plan Institucional de Capacitación se relacionan a continuación:

- Sensibilización del Plan Institucional de capacitación.
- Formulación de los proyectos de aprendizaje.
- Consolidación del Diagnóstico de necesidades de la entidad.
- Programación del Plan Institucional.
- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

### 9.1. SENSIBILIZACION:

A través de campañas internas, se buscará la concientización de los colaboradores y de la alta Dirección. Sobre la necesidad de una cultura de aprendizaje para el desarrollo de competencias de acuerdo con las políticas institucionales y las normatividad vigente.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO</b> <small>Instituto para la Economía Social</small>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-022
		Versión: 4
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018	Fecha: 14/03/18

## 9.2. FORMULACION DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE:

La Subdirección Administrativa y Financiera lideran esta labor, estableciendo las siguientes actividades, cuyos resultados se encuentran consolidados en el anexo No. 1, que hace parte integral del presente documento:

- Envío de encuesta virtual a los/as servidores/as del Instituto, con el fin de establecer las necesidades individuales de capacitación.
- Se solicitó mediante oficio por parte del área de Talento Humano, el diligenciamiento de las "Fichas de necesidades de Capacitación" a cada una de las dependencias de la Entidad.
- Cada dependencia se reunió con los/as Servidores/as que la integran e identificaron las situaciones, problemáticas o debilidades comunes en el proceso de aprendizaje a través de lo que se necesita SABER, HACER Y SER.
- Se realizó la respectiva consolidación de resultados y éstos fueron presentados a la Comisión de Personal, para su análisis.


## 9.3. HERRAMIENTAS PARA REALIZAR EL DIAGNOSTICO DE CAPACITACION:

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se realizó a partir de:

- Experiencias Pasadas, que han demostrado ser problemáticas y que hacen evidente el desarrollo del proceso de capacitación.
- Experiencias Presentes, las que se reflejan en el momento en que se efectúa el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
- Requerimientos de Capacitación de los Servidores/as de carrera administrativa y libre nombramiento y Remoción.
- Requerimientos realizados por Dependencias según formato de "Escala de necesidades de Capacitación". Con esta información se consolidaron y formularon junto con la Comisión de Personal los Proyectos de Aprendizaje.
- Requerimientos de los jefes de cada dependencia a través de una entrevista con el psicólogo de Talento Humano evidenciaron las necesidades de capacitación para sus colaboradores.
- Revisión de los resultados de la última evaluación del desempeño laboral de servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que no sean del nivel directivo.





 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-022
		Versión: 4
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018	Fecha: 14/03/18

#### 9.4. CONSOLIDACION DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL INSTITUTO PARA LA ECONOMIA SOCIAL - IPES:

En esta fase el área de Talento Humano recogió la información generada por los distintos grupos objetivo y procedió a consolidar las prioridades de capacitación (Anexo 1), para incluirlas en el PIC teniendo en cuenta:

1. Necesidades priorizadas: De acuerdo a la recurrencia en las respuestas de carácter individual de los/as servidores/as, se definieron temáticas de carácter transversal para el mejoramiento en el desempeño de las funciones.
2. Necesidades de Servidores de Carrera Administrativa y Libre nombramiento.
3. Identificación de temas o preguntas que afectan varias áreas de trabajo.
4. Definición de los proyectos de aprendizaje.
5. Métodos o estrategias de capacitación y definición de posibles fechas de ejecución.

#### 9.5. PROGRAMACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION APROBADO PARA LA VIGENCIA 2018

Se citó a reunión de Comisión de Personal con el fin de socializar los resultados del diagnóstico realizado por la Subdirección Administrativa y Financiera y mediante correo electrónico se plasmaron los ajuste, análisis y aprobación de los proyectos de aprendizaje del PIC vigencia 2018 que se realizarán con presupuesto, los cuales se relacionaron anteriormente (Ver página 10 numeral 7 presupuesto)

A continuación, se relacionan las capacitaciones que el Instituto para la Economía Social – IPES realizará en la vigencia 2018, las cuales **no implican afectación del presupuesto de la Entidad** y serán ejecutadas a través de capacitadores internas o externas, que estarán coordinadas entre talento humano y las dependencias responsables de cada tema.

#### 9.6. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Son las acciones que se ejecutan para garantizar, controlar y evaluar el desarrollo de las fases señaladas en el PIC.


Se deben elaborar términos de referencia o requisitos para contratar la capacitación externa para que esta cumpla con el enfoque pedagógico de capacitación para el desarrollo de competencias laborales y de igual forma, identificar los capacitadores internos, externos y

Página 16 de 33

Calle 73 N° 11-66  
 PBX. 2976030  
 Línea Gratuita  
 018000124737  
 www.ipes.gov.co

BOGOTÁ  
**MEJOR**  
 PARA TODOS




	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018	Fecha: 14/03/18

los centros de enseñanza que cumplan con los criterios pedagógicos de capacitación por competencias.


**Nota:** Esta programación está sujeta a cambios de acuerdo a los requerimientos de la Entidad.

La prestación de servicios de capacitación se contratará mediante la realización del proceso que incluya las siguientes especificaciones:


*pl.*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>		<b>Código:</b> DE-022
			<b>Versión:</b> 4
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018</b>		<b>Fecha:</b> 14/03/18

Nº.	Nombre de Capacitación	Capacitación dirigida a	Actividad Propuesta (jornada/taller/otros)	Modalidad de la Capacitación (presencial/virtual)	Aprendizaje Tradicional (Capacitación Externa o Interna)	Responsable de la capacitación	Responsable del Tema	Fecha	Hora
1.	Estudios y documentos Previos	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Patricia del Rosario Lozano Triviño	Tania Buelvas	9 de febrero	10:00 a.m.
2.	Liquidación de contratos	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Patricia del Rosario Lozano Triviño	Lina Fabiola Mejía	16 de febrero	10:00 a.m.
3.	Planeación Estratégica	Servidores y contratistas	Taller	Presencial	Interno	Clarisa Díaz García	Moises Felipe Martínez/ Manuel Vivas	Febrero Mayo Julio Octubre	9:00 - 12 a.m.
4.	Prospección organizacional	Equipo directivo	Taller- Jornada	Presencial	Interno	Clarisa Díaz García	Moises Felipe Martínez/ Manuel Vivas	Febrero	9:00 - 12 a.m.
5.	MPG (Modelo Integrado de Planeación Estratégica) Decreto ( Plan transición- Autodiagnóstico o PURAG).	Servidores y contratistas	Taller- Jornada	Presencial	Interno o Externo	Clarisa Díaz García	Moises Felipe Martínez/ Manuel Vivas/ Edwin Ramírez	Febrero, Marzo, Abril.	9:00 - 12 a.m. 3 Jornadas
6.	Comité de autoevaluación (Socializar y sensibilizar Resolución 620 de 2015 y PR-065 Autoevaluación de la gestión).	Servidores y contratistas	Jornadas/ Talleres	Presencial	Interno	Clarisa Díaz García	Moises Felipe Martínez / Fabio Salazar.	Febrero	9:00 - 12 a.m.
7.	Sentido de pertenencia: Conectar con lo importante	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Vivian Bernal	Diego Huertas	28 de febrero	9:00 - 12 a.m.
8.	Organización expedientes de archivo proceso digitalización de documentos	Personal proyecto de digitalización de archivos de la Entidad	Capacitación	Presencial	Capacitación interna	Vivian Bernal	Myriam Stella Forero Chiguazuque	febrero, marzo	9:00 a.m.
9.	Manejo de comunicaciones oficiales de la Entidad (Acuerdo 060 de 2001)	Servidores Públicos y Contratistas	Capacitación	Presencial	Capacitación Interna	Vivian Bernal	Myriam Stella Forero Chiguazuque	febrero, mayo, agosto, octubre	7:00 a.m.
10.	Pérdida de bienes	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Externa	Vivian Bernal	Leonardo Ruiz	1 cada mes	9:00 a.m.
11.	Supervisión e Interventoría contractual	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Patricia del Rosario Lozano Triviño	Bibiana Carmona	15 de marzo	10:00 a.m.
12.	Seguimiento y control (Indicadores)	Servidores y contratistas	Talleres	Presencial	Interno o Externo	Clarisa Díaz García	Moises Felipe Martínez/ Manuel Vivas	Marzo, Junio, Septiembre.	9:00 - 12 a.m.


 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONOMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	<b>Código:</b> DE-022
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018</b>	<b>Versión:</b> 4
		<b>Fecha:</b> 14/03/18

13	Ley 1712 del 2014 (Ley de transparencia)	Servidores y contratistas	Jornada	Presencial	Externos	Clarisa Díaz García	Moises Felipe Martínez	Marzo Junio Septiembre	9:00 - 12 a.m 3 Jornadas
14	Ley 1474 del 2011 Estatuto Anticorrupción	Servidores y contratistas	Jornadas	Presencial	Externos	Clarisa Díaz García	Moises Felipe Martínez	Marzo Junio Septiembre	9:00 - 12 a.m
15	Estrategia de gobierno digital	Servidores y contratistas	Taller	Presencial	Externos	Clarisa Díaz García	Jhon Garzón/ Moises Felipe Martínez	Marzo Junio Septiembre	9:00 - 12 a.m 3 Jornadas
16	Arquitectura Empresarial	Servidores y contratistas	Taller	Presencial	Externos	Clarisa Díaz García	Jhon Garzón/ Moises Felipe Martínez	Marzo Junio Septiembre	9:00 - 12 a.m 3 Jornadas
17	Sensibilización a funcionarios frente a la política pública de Personas con Discapacidad	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Externa	Esperanza del Carmen Séchica	Martha Carolina Pinzon Vergara	Marzo	10:00 a.m.
18	Trabajo en equipo "formar quipos de alto rendimiento".	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Vivian Bernal	Carlos Torres	06 de Marzo	9:00 - 12 a.m
19	Capacitación en técnicas de manejo (Concentración, manejo preventivo, manejo defensivo, manejo ecológico) - personal expuesto	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Externa	Vivian Bernal	Karen Lucumi	23 de Marzo	9:00 - 12 a.m
20	Creación, conformación, organización, control y consulta de los expedientes de archivo de la Entidad	Supervisores de Contrato	Capacitación/ taller	Presencial	Capacitación Interna	Vivian Bernal	Myriam Stella Forero Chiguazuque	marzo	8:00 a.m
21	Estudios y documentos Previos	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Patricia del Rosario Lozano Triviño	Tania Buelvas	20 de abril	10:00 a.m.
22	Redes Sociales	Todos los colaboradores	Taller	Presencial	Interna	Henry Matallana Torres	Julieta Vásquez	06 de Abril 2018	10: 00 a.m.
23	Metodología de formulación y evaluación de proyectos.	Servidores y contratistas	Taller	Presencial	interno	Clarisa Díaz García	Moises Felipe Martínez	6 de Abril	9:00 - 12 a.m
24	Sistema Integrado de Gestión cultura de la calidad- mejora	Servidores y contratistas	Jornadas/ Talleres	Presencial	Externa/ interna	Clarisa Díaz García	Manuel Andrés Vivas	Abril julio Octubre	9:00 - 12 a.m 3 Jornadas


 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>		<b>Código:</b> DE-022
			<b>Versión:</b> 4
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018</b>		<b>Fecha:</b> 14/03/18

25	Gestión de riesgos para los subsistemas de calidad, ambiental, Seguridad y salud en el trabajo, seguridad de la información	Enlaces de procesos profesionales de la SDAE- profesionales lideran cada Subsistemas control Interno.	Capacitación	Presencial	Externa	Clarisa Díaz- García	Manuel Andrés Vivas	Abril	2 jornadas 9:00 - 12 a.m.
26	Taller vivencial	Brigadistas	Capacitación	presencial	Externa	Vivian Bernal	Karen Lucumi	15 de febrero	8:00 - 5:00 pm
27	Plan de emergencia	Brigadistas	Capacitación	Presencial	Externa	Vivian Bernal	Karen Lucumi	26 de Abril	9:00 - 12 a.m.
28	Investigación de Accidentes de Trabajo	COPASST	Capacitación	Virtual	Externa	Vivian Bernal	Karen Lucumi	10 de abril	9:00 - 12 a.m.
29	Como prevenir la perdida de documentos de archivo (Directiva 03 de 2013)	Servidores Públicos y Contratistas	Capacitación	Presencial	Capacitación Interna	Vivian Bernal	Myriam Stella Forero Chiguazuque	abril, julio	8:00 a.m.
30	Capacitación Tabla de Retención Documental - TVD	Servidores Públicos y Contratistas	Capacitación	Presencial	Capacitación Interna	Vivian Bernal	Myriam Stella Forero Chiguazuque	abril, mayo, julio, agosto, septiembre, octubre	8:00 a.m.
31	Supervisión e Interventoría contractual	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Patricia del Rosario Lozano Triviño	Bibiana Carmona	24 de mayo	10:00 a.m.
32	Decreto 1078 de 2015 "decreto unico reglamentario de medio ambiente"	Profesionales de planeamiento físico misionales ( SESEC- SGRS) profesionales subsistema ambiental	Capacitación	Presencial	Externa	Clarisa Díaz- García	Manuel Andrés Vivas	Mayo	9:00 - 12 a.m.
33	Sensibilización a funcionarios frente a la política pública de Mujer	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Externa	Esperanza del Carmen Sábica	Martha Carolina Pinzon Vergara	Mayo	10:00 a.m.
34	Capacitación en riesgo público	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Externa	Vivian Bernal	Keren Lucumi	21 de mayo	9:00 - 12 a.m.
35	Liquidación de contratos.	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Patricia del Rosario Lozano Triviño	Lina Fabiola Mejía	22 de junio	10:00 a.m.
36	Supervisión e Interventoría contractual.	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Patricia del Rosario Lozano Triviño	Bibiana Carmona	12 de julio	10:00 a.m.
37	Estudios y documentos Previos	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Patricia del Rosario Lozano Triviño	Tania Buelvas	29 de junio	10:00 a.m.



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	DOCUMENTO ESTRATEGICO				Código: DE-022	
					Versión: 4	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018				Fecha: 14/03/18	

38	Sensibilización a funcionarios frente a la política pública LGTB	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Externa	Esperanza del Carmen Sáchica	Martha Carolina Pinzon Vergara	Julio	10:00 a.m.
39	Atencion la Usuario 1	Colaboradores del IPES	capacitación - Taller	Presencial	Capacitacion Externa	Vivian Bernal	Servicio al Usuario	1 de junio	
40	Taller de inteligencia emocional	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Vivian Bernal	Diego Huertas	9 de Julio	9:00 - 12 a.m
41	Seguridad de la informacion ISO 27001:2013	Profesionales Subsistema de Seguridad de la Informacion profesionales SDAE	Capacitacion	Presencial	Externa	Clarisa Diaz Garcia	Manuel Andrés Vivas	Junio	2 jornadas 9:00 - 12 a.m
42	Gestion del conocimiento e innovacion	Comité Directivo enlaces de procesos profesionales de la SDAE, profesionales que lideran cada Subsistemas	Sensibilizacion	Presencial	Externa	Clarisa Diaz Garcia	Moises Felipe Martinez/ Manuel Vivas	Agosto	2 jornadas 9:00 - 12 a.m
43	Capcitación en pista	Brigadistas	Capacitación	Presencial	Externa	Vivian Bernal	Karen Lucumi	29 de Agosto	9:00 - 12 a.m
44	Obligaciones de todos los actores de la via (ciclistas, motociclistas, peatones, conductores particulares etc)	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Externa	Vivian Bernal	Karen Lucumi	22 de junio	9:00 - 12 a.m
45	Inspecciones de seguridad	COPASST	Capacitación	Virtual	Externa	Vivian Bernal	Karen Lucumi	14 de Agosto	9:00 - 12 a.m
46	Manual de funciones	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Externa	Vivian Bernal	Adrian Parra (función)	18 de junio	
47	Liquidación de contratos	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Patricia del Rosario Lozano Triviño	Lina Fabiola Mejia	7 de septiembre	10:00 a.m.
48	Estudios y documentos Previos	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Patricia del Rosario Lozano Triviño	Tania Buelvas	14 de septiembre	10:00 a.m.
49	Supervisión e Interventoría contractual	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Patricia del Rosario Lozano Triviño	Bibiana Carmona	28 de septiembre	10:00 a.m.
50	Sensibilización a funcionarios frente a la política atención a Víctimas del Conflicto Armado	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Externa	Esperanza del Carmen Sáchica	Martha Carolina Pinzon Vergara	Septiembre	10:00 a.m.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>				<b>Código:</b> DE-022
					<b>Versión:</b> 4
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018</b>				<b>Fecha:</b> 14/03/18


51	Redes Sociales	Todos los colaboradores	Taller	Presencial	Interna	Henry Matalana Torres	Juliete Vásquez	07 de Septiembre	10:00 a.m.
52	Comunicación asertiva	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Vivian Bernal	Diego Huertas	17 de Septiembre	9:00 - 12 a.m.
53	Capacitación en estilos de vida saludable	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Externa	Vivian Bernal	Karen Lucumi	25 de octubre	9:00 - 12 a.m.
54	Liquidación de contratos	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Patricia del Rosario Lozano Triviño	Lina Fabiola Mejía	8 de noviembre	10:00 a.m.
55	Supervisión e Interventoría contractual	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Patricia del Rosario Lozano Triviño	Bibiana Carmona	16 de noviembre	10:00 a.m.
56	Atención al Usuario 2	Colaboradores del IPES	capacitación - Taller	Presencial	Capacitación Externa	Vivian Bernal	Servicio al Usuario	1 de Noviembre	
57	Sensibilización a funcionarios frente a la política pública Adultez	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Externa	Esperanza del Carmen Sáchica	Martha Carolina Pinzon Vergara	Noviembre	10:00 a.m.
58	Sensibilización a funcionarios frente a la política pública Citanos	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Externa	Esperanza del Carmen Sáchica	Martha Carolina Pinzon Vergara	Noviembre	10:00 a.m.
59	Primeros auxilios	Brigadistas	Capacitación	Presencial	Externa	Vivian Bernal	Karen Lucumi	29 de Noviembre	9:00 - 12 a.m.
60	Liquidación de contratos	Funcionarios y contratistas	Capacitación	Presencial	Interna	Patricia del Rosario Lozano Triviño	Lina Fabiola Mejía	5 de diciembre	10:00 a.m.
61	Identificación de peligros	COPASST	Capacitación	Virtual	Externa	Vivian Bernal	Karen Lucumi	4 de Diciembre	9:00 - 12 a.m.

## 10. ENTIDADES QUE APOYAN PROCESOS DE CAPACITACIÓN.

**10.1. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP):** Es el organismo rector en materia de gestión y desarrollo del talento humano al servicio del Estado, al cual, en virtud de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y en la Ley 489 del mismo año, le corresponde formular, actualizar y coordinar la ejecución del Plan Nacional de Formación y Capacitación en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública.

**10.1.2. Escuela Superior de Administración Pública (ESAP):** Establecimiento público de educación superior, cuyo objetivo fundamental es la formación de profesionales en Administración Pública, al cual le corresponde participar en la elaboración, actualización y seguimiento del Plan Nacional de Formación y Capacitación. Igualmente, le corresponde diseñar el currículum básico de programas de Inducción y Reinducción, definidos por el Decreto 1567 de 1998.

**10.1.3. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA):** El SENA, a través de la formación profesional integral gratuita, apoya el desarrollo de las instituciones del Estado y a los servidores públicos en la capacitación en diferentes actividades productivas a través de

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-022
		Versión: 4
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018	Fecha: 14/03/18

cursos y programas que contribuyen al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

**10.1.4 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).** Es una entidad del Sector Gestión Pública de la Administración Distrital, cuya función básica es asesorar jurídica y técnicamente a las entidades del Distrito Capital en los temas de gestión pública relacionados con la Administración de Personal y el Desarrollo Organizacional, mediante acciones de capacitación, apoyo, conceptualización, y asesoría a los servidores públicos del distrito en dichas materias.

**10.1.5. Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L):** A través de su Plan Institucional de Capacitación.

## 11. EVALUACION DEL PIC – INDICADORES.

Se debe efectuar un seguimiento y control a cada una de las fases de implementación del PIC, efectuando evaluaciones mediante la aplicación de los indicadores de gestión y de impacto señalados a continuación:

No.	INDICADOR
1	Actividades de capacitación ejecutadas / Actividades de capacitación propuestas * 100
2	No. De Servidores/as capacitados / No. de Servidores/as de la entidad.
3	Presupuesto ejecutado / Presupuesto programado


## 12. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCION.

Corno parte del Plan Institucional de Capacitación se incluyen los programas de Inducción y Re inducción, que incluyen aspectos esenciales relacionados con el desempeño de las funciones del servidor público que se incorpora a la Entidad.

Para este fin se diseñó una cartilla de Inducción, reinducción y gestión del conocimiento institucional, el cual se encarga de definir los lineamientos establecidos para la adaptación del colaborador y conocimiento de la entidad.

El programa de Inducción y Reinducción se dinamizará implementándolo en 3 fases distribuidas de la siguiente manera:

Inducción y Reinducción General. Se realizará una jornada durante la vigencia 2018.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-022
		Versión: 4
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018	Fecha: 14/03/18

**Entrenamiento en el Puesto de Trabajo.** Cuando se vincule un servidor público a la entidad, el jefe inmediato deberá diligenciar el formato FO- 582, mediante el cual se evidencia dicha acción.

**Jornadas de Gestión del conocimiento.** Se realizarán jornadas grupales con el personal que se vincule a la entidad, mediante las cuales se dará a conocer aspectos importantes que le facilitarán la integración a la entidad, cuando se requieran.

### 12.1. PROGRAMA DE INDUCCIÓN.

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en periodo de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período


#### Objetivos:

- Crear sentido de pertenencia hacia la entidad.
- Permitir el conocimiento de la misión y visión de la empresa y su estructura organizacional.
- Dar a conocer los derechos y deberes del nuevo servidor público respecto a la institución
- Fortalecer la formación ética del nuevo servidor público mediante la presentación y entrega del código de ética de la entidad.
- Instruir al nuevo servidor público sobre las áreas que conforman la institución, sus objetivos y funciones generales.
- Cultivar acerca del estatuto anticorrupción, así como las inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Instruir al empleado respecto al servicio público, con la organización y con las funciones generales del estado.

### 12.2. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</small>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-022
		Versión: 4
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018	Fecha: 14/03/18

### Objetivos:


- a. Instruir a los servidores públicos sobre las reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- b. Instruir a los servidores públicos sobre la reorientación de la misión, visión de la Empresa y su estructura organizacional.
- c. Actualizar a los servidores públicos sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- d. Ajustar el proceso de integración del servidor público al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- e. Fortalecer el sentido de pertenencia hacia la entidad.
- f. Instruir sobre las actualizaciones del estatuto anticorrupción, así como las modificaciones a las inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- g. Informar a los empleados sobre las nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Los programas de Inducción y Reinducción de personal se encuentran especificados en el Manual de Inducción, Reinducción y Gestión del Conocimiento Institucional. Adicional a esto como complemento y acompañamiento al programa de inducción se diseña Cartilla Virtual Institucional IPES, la cual permitirá tener a los servidores públicos la información general de la institución.

### 13. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	ÍTEM MODIFICADO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	2016	Todo el documento	Actualización anual del programa
02	2017	Todo el documento	Actualización anual del programa

064

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE - 022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018	Fecha: 14/03/18



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

# 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.  
2018

Elaborado por: Diego Armando Huertas Castelli - Contratista Talento Humano - SAF  
Adriana María Parra Gómez - Profesional Especializado-Talento Humano SAF

*Rel.*  
Calle 73 N° 11-66  
PBX. 2976030  
Línea Gratuita  
018000124737  
www.ipes.gov.co

Página 26 de 33

BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS


 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	<b>Código: DE - 022</b>
		<b>Versión: 4</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018</b>	<b>Fecha: 14/03/18</b>

## 12. Costos de los recursos internos o externos

**Objetivo del Diagnóstico:** Conocer las necesidades de capacitación de los servidores/as del Instituto Para la Economía Social – IPES - 2018, consolidarlo para incorporar mecanismos que favorezcan y estimulen el crecimiento de sus competencias, mantengan alto su valor de contribución y satisfagan en lo posible sus expectativas de progreso profesional, armonizando éstas con las necesidades de la Entidad.

Por lo anterior el área de Talento Humano generó la siguiente matriz de resultados de la “Escala de Necesidades de Capacitación” por Dependencia y área de trabajo, para su posterior presentación y aprobación ante la Comisión de Personal. Además, se elaboró una entrevista estructurada que se aplicó a los jefes de cada dependencia, con el objetivo de conocer las necesidades de capacitación de su equipo de trabajo, que a continuación se puede evidenciar los resultados.

<b>Capacitaciones con mayor índice de Votos en la Escala de Necesidades de Capacitación</b>			
<b>Competencias</b>	<b>Capacitaciones I Eje Temático</b>	<b>Capacitaciones II Eje Temático</b>	<b>Capacitaciones III Eje Temático</b>
<b>Ser</b>	Ética y transparencia en la gestión pública. (38% Muy Alto; 27% Alto)	Flexibilidad y adaptación al cambio (26% Muy Alto; 31% Alto).	Calidad del servicio. (36% muy Alto; 32% Alto)
<b>Hacer</b>	Optimización de recursos disponibles. (39% Muy Alto; 25% Alto)	Administración de datos y contratación. (55% Muy Alto; 25% Alto)	BPM(buenas prácticas de manufacturas) (32% Muy Alto; 36% Alto)
<b>Saber</b>	Planificación y gestión de recursos naturales (29% Muy Alto; 32% Alto)	Generación y promoción del conocimiento / Orientación a la calidad. (38% Muy Alto; 32% Alto)	Gestión presupuestal (53% Muy Alto; 31% Alto)

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO</b> <small>Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE - 022
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018</b>	Versión: 4
		Fecha: 14/03/18


## CONSOLIDACION DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DEL INSTITUTO PARA LA ECONOMIA SOCIAL – IPES – 2018

Atendiendo los requerimientos de Capacitación, se elaboró un memorando dirigido a cada uno de los servidores/as de carrera administrativa, y de nivel directivo dando las indicaciones para responder la “Escala de necesidades de Capacitación”, con su respectivo equipo de trabajo, los cuales fueron consolidados y registrados según se relaciona a continuación previa aprobación de la comisión de personal.

En esta fase el área de Talento Humano recogió la información generada por las áreas, y procedió a consolidar, analizar las prioridades de capacitación para incluirlas en el PIC - 2018, teniendo en cuenta las siguientes actividades:

1. Necesidades Institucionales priorizadas: Clasificar la información de los proyectos de aprendizaje, teniendo presente la importancia de las mismas para facilitar el proceso de priorización.
2. Identificar los temas o preguntas que afectan varias áreas de trabajo.
3. Examinar si las necesidades de capacitación incluyen las tres dimensiones de las competencias laborales (Ser, Hacer, Saber).
4. Nombre del proyecto de aprendizaje.
5. Problemática o necesidad de capacitación formulada.
6. Registro del número de personas a capacitar.
7. Tema de capacitación formulado en el proyecto.
8. Métodos o estrategias de capacitación.
9. Fecha de inicio y finalización de la capacitación.
10. Número de horas para desarrollar cada tema de capacitación.
11. Recursos internos o externos para la capacitación.




 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO <small>Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE - 022
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018</b>	Versión: 4
		Fecha: 14/03/18

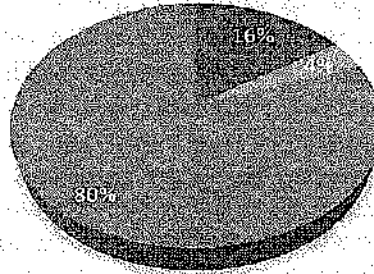
Los resultados que se presentan a continuación, son producto de la consolidación de las respuestas dadas por los/as servidores/as del Instituto para la Economía Social – IPES de la encuesta virtual (instrumento de diagnóstico de necesidades de Capacitación 2018) y de los formatos de necesidades de Capacitación diligenciados por las diferentes dependencias de la entidad, con el fin de establecer las prioridades para la realización del Programa Institucional de Capacitación 2018. El instrumento fue diligenciado por de 45 servidores/as públicos/as de 98 que, con corte a 30 de enero de 2018, se encontraban vinculados/as a la Entidad en empleos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y de planta transitoria para una muestra representativa del 45.51% distribuido según tipo de vinculación así:

TIPO DE VINCULACIÓN	TOTAL
Carrera administrativa.	8
Libre nombramiento y Remoción.	3
Nombramiento Provisional.	35
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>

*Rd.*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO <small>Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	<b>Código: DE - 022</b>
		<b>Versión: 4</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018</b>	<b>Fecha: 14/03/18</b>

## TIPO DE VINCULACIÓN




Carrera Administrativa       Libre nombramiento y remoción  
 Nombramiento provisional

### 1. CONSOLIDADO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SUGERIDAS POR LOS/AS SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS:

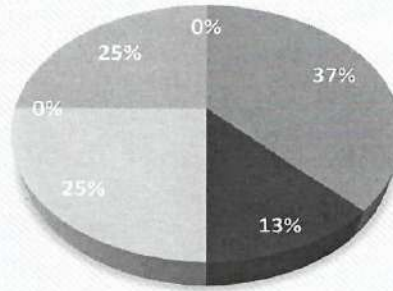
Por dependencias así:

DEPENDENCIAS	TOTAL
DIR GEN	0
ACI	0
SAF	14
OAC	3
SDAE	7
SFE	8
SESEC	4
SGRSI	3
SJC	6
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>

*R.*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE - 022
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018</b>	Versión: 4
		Fecha: 14/03/18

### Porcentaje por dependencia




■ DIR GEN ■ ACI ■ SAF ■ OAC ■ SDAE ■ SFE ■ SESEC ■ SGRSI ■ SJC

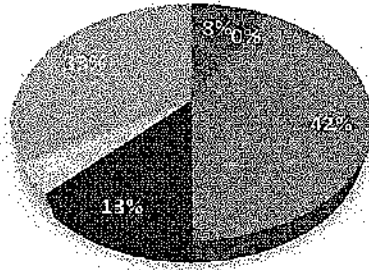
### Por cargo

CARGOS	TOTAL
Auxiliar Administrativo	8
Asesor	0
Profesional Universitario	19
Profesional Especializado	6
Subdirector/Jefe	2
Técnico Operativo	10
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>

*Rt.*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO <small>Instituto para la Economía Social</small>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE - 022
		Versión 4
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018		Fecha: 14/03/18

### Tipo de Cargo



- Auxiliar Administrativo
- Asesor
- Profesional Universitario
- Profesional Especializado
- Subdirector/Jefe
- Técnico Operativo

Contenidos temáticos por cada Eje para capacitaciones:

#### Eje Temático I Gobernanza en PAZ

**Ser:** Ética y transparencia en la gestión pública.

**Hacer:** Mecanismos de participación ciudadana; Optimización de recursos disponibles; No estigmatización, no discriminación.

**Saber:** Enfoque de derechos.

#### Eje Temático II Gestión del Conocimiento

**Ser:** Trabajo en equipo; Flexibilidad y adaptación al cambio; Gestión por resultados.

**Hacer:** Administración de datos; Planificación y organización.

**Saber:** Modelos basados en el trabajo en equipo; Procedimiento de datos e información.


#### Eje Temático II Valor Público

**Ser:** Calidad del servicio.

**Hacer:** Gerencia estratégica.

**Saber:** Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos; Empoderamiento.



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	<b>Código:</b> DE-022
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018</b>	<b>Versión:</b> 4
		<b>Fecha:</b> 14/03/18

<b>Resultados entrevista aplicada a los jefes de cada dependencia para conocer las necesidades de capacitación</b>				
<b>Dependencia</b>	<b>Competencias Genericas:</b> Desempeños comunes a diferentes ocupaciones	<b>Competencias Especificas:</b> Conocimientos específicos	<b>Competencias Basicas:</b> Fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ambito laboral.	<b>Horarios para las Capacitaciones</b>
SAF	Herramientas Ofimaticas (Excel)	Contratación Presupuestos.	Habilidades de Comunicación	N/A
ACI	Excel avanzado	Normas Internacionales de Auditoría, Marco Internacional para la Práctica Profesional de Auditoría Interna - IIA Alta Redacción de Informes de Auditoría Gestión de Riesgos Actualización MIPG – Decreto 1499/2017		N/A
OAC	Ortografía y redacción Office	Gestión de Redes sociales Fundamentos del marketing digital Estrategia en marketing digital Analítica digital y la medición de campañas	Trabajo en equipo	Muy temprano o al final de la tarde en lo posible en las instalaciones.
SJC	Redacción y Ortografía.	Contratación; Actualización en derecho Administrativo.	Trabajo en equipo	3-5pm
SDAE	Office presentación; Redacción y Ortografía.	Finanzas Proyectos cadena de valor	Trabajo en equipo	Por las tardes
SESEC	Excel y como hacer buenas presentaciones en power point	Responder derechos de petición, informes	Alcanzar metas como equipo	N/A
SGRSI	N/A	N/A	N/A	N/A
SFE	Excel herramienta Hemi	SECOP, Contratación	Trabajo en equipo Gestion del conocimiento Comunicación Falta de sugención a la autoridad Actitud	Lunes en la Mañana

Calle 73 N° 11-66  
PBX. 2976030  
Línea Gratuita  
018000124737  
www.ipes.gov.co

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**