



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

# IPES


## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

### SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

#### TALENTO HUMANO


**BOGOTÁ, 2023**

<b>Elaboró</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>
Cindy Lorena Albarracín Profesional Universitario SAF – Talento Humano	Adriana María Parra Gómez Profesional Especializado SAF – Talento Humano  José Silvino González – Contratista 569 -2022  Sandy Patricia Guerrero Salcedo – Contratista 230 -2022	Aldemir Enrique Zuluaga Pardo Subdirector Administrativo y Financiero

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Versión: 10</b>
	<b>Fecha: 20/01/2023</b>	

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. JUSTIFICACIÓN</b>	<b>4</b>
<b>3. OBJETIVO</b>	<b>4</b>
<b>4. ALCANCE</b>	<b>5</b>
<b>5. RESPONSABLES</b>	<b>5</b>
<b>6. DEFINICIONES Y ABREVIACIONES</b>	<b>6</b>
<b>7. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>8</b>
<b>8. METODOLOGÍA</b>	<b>11</b>
<b>9. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023</b>	<b>11</b>
<b>10. RECURSOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>16</b>
<b>11. EVALUACIÓN DEL PIC 2023</b>	<b>16</b>
<b>12. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b>	<b>17</b>
<b>13. INDICADORES</b>	<b>19</b>
<b>14. DOCUMENTOS ASOCIADOS</b>	<b>19</b>
<b>15. MARCO NORMATIVO</b>	<b>19</b>
<b>16. CONTROL DE CAMBIOS</b>	<b>21</b>
<b>17. ANEXOS</b>	<b>2221</b>

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Fecha: 20/01/2023</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la administración pública está demandando cambios estructurales y procesos que promuevan y fortalezcan la eficiencia en la gestión pública, demandado para ello, nuevas dinámicas, necesidades, y proceso de modernización, innovación pública y el diseño de servicios centrado en los ciudadanos. Es por esta razón, que la planeación estratégica del talento humano nos brinda un enfoque integral y se convierte en un lineamiento relevante que promueve la atracción, formación y retención de los mejores perfiles y al mismo tiempo el desarrollo y fortalecimiento de competencias de los colaboradores que hacen parte de la entidad, lo cual resulta en un desempeño satisfactorio, un mayor sentido de pertenencia, una mayor orientación al servicio al ciudadano y una gestión orientada a resultados, que contribuya al logro de los objetivos estratégicos de la entidad. Así mismo el talento humano se ha convertido en el centro del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión) dada la importancia y el impacto que este aspecto tiene sobre la confianza en el estado y sobre cómo los ciudadanos perciben la gestión de la administración pública.<sup>1</sup>

Con base en los lineamientos del fortalecimiento del talento humano establecido por la Función Pública, se concibe el Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, así como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. La Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de las entidades, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural. En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2023, El Instituto Para la Economía Social, necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC.<sup>2</sup>


En Colombia, el empleo público ha sido regulado, y se centra en sistemas normativos que determinan desde función pública como deben ser los procesos de selección, capacitación y bienestar que buscan preparar a los servidores públicos para el futuro, promover una cultura organizacional cimentada en los valores y principios de lo público y en formar servidores íntegros y productivos, tal como lo cita la función pública, como ente rector, en Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030 “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado. Este planteamiento es consecuente con las políticas públicas de desempeño y gestión establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.<sup>3</sup>

En concordancia con lo anterior, para el Instituto para la Economía Social – IPES, el Talento Humano es el eje fundamental para el desarrollo de las actividades misionales y por lo tanto se ha propuesto como objetivo estratégico “Fortalecer la cultura y el clima organizacional en 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 una encuesta de diagnóstico de identificación de necesidades de Capacitación y Bienestar para la vigencia 2023, de forma virtual, en el siguiente enlace: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfHWxzqY3qbGOK-veAHLGqvc94wHsQXw8Qad4WuiF0nbN3CYq/viewform>, en cumplimiento a la información del Formato 611 “Detección de Necesidades de capacitación”, a los servidores públicos de la entidad, las capacitaciones pueden ser con o sin recursos financieros.

<sup>1</sup> [https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/-sabe-usted-que-es-el-plan-institucional-de-capacitacion-/28585938](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-sabe-usted-que-es-el-plan-institucional-de-capacitacion-/28585938)

<sup>2</sup> [https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/-sabe-usted-que-es-el-plan-institucional-de-capacitacion-/28585938](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-sabe-usted-que-es-el-plan-institucional-de-capacitacion-/28585938)

<sup>3</sup> [https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document\\_library/bGsp2IjUBdeu/view\\_file/34208239](https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239)

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Versión: 10</b>
	<b>Fecha: 20/01/2023</b>	

## 2. JUSTIFICACIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, 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 2023, 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 2023, 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 2023 del Instituto para la Economía Social – IPES.

En virtud de lo anterior, para la Subdirección Administrativa y Financiera del IPES, considera fundamental formular un Plan Institucional de Capacitación que se adapte a las necesidades y capacidades institucionales para la vigencia 2023.

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 Identificar y atender las necesidades de capacitación de los funcionarios, dentro de los cuatro ejes temáticos que identifica la Función Pública. Como son: eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de valor público, eje 3 Transformación digital y por último el eje 4: Probidad y ética de lo público. Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitaciones se incluyeron en el diagnóstico los tres primeros ejes y en la última parte, se pregunto acerca de capacitaciones que tuvieran en cuenta las habilidades blandas como un elemento fundamental para el desarrollo de las competencias de los servidores/as.

De otra parte, en reunión ordinaria de la Comisión de Personal de la entidad del mes de enero de 2023, se analizó la ejecución del PIC para la vigencia y las capacitaciones identificadas como prioridad según el diagnóstico y en el ejercicio de sus funciones, se aprobó y priorizó para la vigencia algunos aspectos que fomentan la optimización del talento humano en la entidad.


Esta priorización, y los resultados del diagnóstico realizado en el mes de diciembre de 2022 pueden ser consultadas en el siguiente enlace:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfHWxzqY3gbGOK-veAHLGqvc94wHsQXw8Qad4WuiF0nbN3CYq/viewform>.

## 3. OBJETIVO

Identificar y atender las necesidades de capacitación de los funcionarios del Instituto para la Economía Social - IPES, con el fin de fortalecer habilidades y competencias para su desempeño laboral.

### 3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Fecha: 20/01/2023</b>

- Fortalecer las competencias del talento humano, proporcionando herramientas, conocimientos, habilidades, destrezas para su mejor desempeño.
- Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores del IPES, gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer.
- Implementar el PIC articulado con las necesidades detectadas en el diagnóstico realizado de encuesta de diagnóstico de identificación de necesidades de Capacitación y Bienestar para la vigencia 2023, de forma virtual, en el siguiente enlace: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfHWxzqY3qbGOK-veAHLGqvc94wHsQXw8Qad4WuiF0nbN3CYg/viewform>.
- 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/as del Instituto para la Economía Social –IPES vinculados en empleos de carrera administrativa, provisionalidad, planta transitoria, nombramiento, así como de 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


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

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

- Emitir y revisar el Acto administrativo y el Plan Institucional de Capacitación - PIC
- 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.
- Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal.
- 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.
- Liderar la ejecución del Plan Institucional de Capacitación con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades.
- Liderar la planeación y ejecución de la Inducción y Reinducción

##### El/la Profesional de Talento Humano

- Elaborar el Acto administrativo y el Plan Institucional de Capacitación - PIC

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Versión: 10</b>
	<b>Fecha: 20/01/2023</b>	

- 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.
- 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.

**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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Fecha: 20/01/2023</b>

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).

**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).

**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.

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Versión: 10</b>
	<b>Fecha: 20/01/2023</b>	

**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.

#### **MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión**

**Ejes temáticos:** Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial, son: eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de valor público, eje 3 Transformación digital y por último el eje 4: Probidad y ética de lo público.

### **7. MARCO CONCEPTUAL**

Que la Ley 909 de 2004 y las 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:

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 2023, se orienta desde los cuatro ejes temáticos propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública:

- Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Eje 2: Creación de valor público,
- Eje 3 Transformación digital
- Eje 4: Probidad y ética de lo público



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Fecha: 20/01/2023</b>

Que el Plan institucional de Capacitación - PIC 2023, 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:

- 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 del 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".


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 de 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 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, se diseñó el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023 del Instituto Para la Economía Social –IPES de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP, y su ejecución se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales en cuanto a capacitación se refiere; por tanto, 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
- ✓ Informe de los resultados de PIC 2022
- ✓ Análisis de los resultados evaluación del desempeño y evaluación de la gestión vigencia 2022
- ✓ Resultado de Auditorías Internas realizadas por la Oficina de Control Interno vigencia 2022
- ✓ 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 2023.

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Versión: 10</b>
	<b>Fecha: 20/01/2023</b>	

Que, en la reunión ordinaria de la Comisión de Personal de la entidad del mes de enero de 2023, se tiene previsto la revisión del PIC para la vigencia los cuales se determinan a partir del diagnóstico y que esta comisión en el ejercicio de sus funciones contribuye a la construcción y aprobación del plan.

Que las decisiones que se toman respecto al PIC son conforme al presupuesto asignado para la vigencia y a las necesidades institucionales identificadas.

## 8. METODOLOGÍA

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 denominada encuesta de diagnóstico de identificación de necesidades de Capacitación y Bienestar para la vigencia 2023, de forma virtual, en el siguiente enlace: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfHWxqY3gbGOK-veAHLGqvc94wHsQXw8Qad4WuiF0nbN3CYg/viewform>, de Detección de necesidades, a través de un formulario, con preguntas abiertas; dirigida a todos los servidores públicos y mediante correo institucional con un tiempo de dos días para ser diligenciada desde Talento Humano. Aquellos servidores que una u otra causa no diligenciaron la encuesta en el tiempo determinado, se les contacto y se le envió la encuesta al correo electrónico.

## 9. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2023

Como resultado de la sistematización de la información obtenida a partir de diferentes mecanismos y atendiendo a los lineamientos generales brindados por el DASCD y a la gestión interna e interinstitucional, se presenta a continuación el Plan Institucional de Capacitación previsto para la vigencia 2023.


### 9.1. Capacitaciones Ofertadas por el DASCD

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, quienes podrán acceder durante la vigencia a las capacitaciones. Con lo anterior, la Subdirección Administrativa y Financiera- Talento Humano estará atento a lo requerido para surtir las etapas de divulgación y orientación a los servidores(as) del IPES y en tal caso, a los colaboradores interesados en las respectivas capacitaciones.

### 9.2. Capacitaciones en cumplimiento a los Lineamientos de la Política de Talento Humano – MIPG

En cumplimiento a la Circular Nro. 041 de 2018 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., todas las entidades deberán 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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Fecha: 20/01/2023</b>

- Gestión financiera
- Gobierno en línea
- Innovación
- Participación ciudadana
- Servicio al ciudadano
- Sostenibilidad ambiental
- Derecho de acceso a la información
- Desarrollo de programa de bilingüismo

En razón a dichos lineamientos, la Subdirección la Subdirección Administrativa y Financiera- Talento Humano estará atento a lo requerido para surtir las etapas de divulgación y orientación a los servidores(as) del IPES y en tal caso, a los colaboradores interesados en las respectivas capacitaciones, las cuales se ofertan gratuitamente por parte de entidades tales como:

- La Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C
- El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD
- La Escuela Superior de Administración Pública – ESAP entre otros

### 9.3. Plan de Capacitación liderado por el IPES

A continuación, se expone el plan de capacitación que será implementado directamente por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera.

#### 9.3.1. Proyección de Capacitaciones con Recursos


Una vez consolidados los resultados de las encuestas realizadas a los servidores(as) y la información brindada por los jefes de dependencia, se ha priorizado las necesidades de capacitación a partir del presupuesto asignado y de los ejes temáticos que identifica la Función Pública, obteniendo como resultado:

EJE	TEMÁTICAS DE MAYOR PRIORIDAD
Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
Eje 2: Creación de valor público	Diseño de indicadores asociados a procesos (eficiencia, impacto, calidad, entre otros)
Eje 3 Transformación digital	Apropiación y uso de la tecnología en el desarrollo de funciones y Herramientas digitales
Eje 4: Probidad y ética de lo público	Inteligencia Emocional y Liderazgo, resiliencia y empatía

Nota. Se tendrá en cuenta las propuestas que se obtengan de la reunión ordinaria que se realice con la Comisión de Personal en mes de enero de 2023 en la cual se realiza el análisis del resultado del diagnóstico de las capacitaciones y se aporta en la construcción del Plan Institucional de Capacitación teniendo en cuenta el presupuesto asignado al PIC con recursos para la vigencia 2023.

Es importante tener en cuenta:

- Asistir a las Capacitaciones es **Obligatorio** teniendo en cuenta la Ley 734 del 2002 en los artículos 33 y 34 del Código Único Disciplinario, en consecuencia, a las jornadas convocadas podrá incurrir en falta disciplinaria por incumplimiento de asistencia a las capacitaciones.

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Versión: 10</b>
	<b>Fecha: 20/01/2023</b>	

- Se debe **firmar Acta de Compromiso de Capacitación**, donde se establece el nombre de la capacitación, el porcentaje de asistencia, el valor a cancelar por la inasistencia a la misma. Así también, enmarcando la dimensión de gestión del conocimiento e Innovación y el cierre de brechas del FURAG de la entidad, se incluye lo referente a la multiplicación de conocimientos, este formato hace parte del Sistema Integrado de Gestión de la entidad. Adicional, se incluirá el valor que debe cancelar el servidor público en caso de incumplir con los compromisos adquiridos en la capacitación.

### 9.3.2. Proyección de Capacitaciones Sin Recursos- por Gestión

Se proyecta 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.

Este proceso, estará bajo el liderazgo de la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano contando con los siguientes aliados estratégicos:

- Las entidades con quienes se puedan coordinar algunos temas de interés
- Aportes de las dependencias de la entidad, que son el resultado a la solicitud realizada a los jefes de las dependencias del IPES, de tal manera que ellos analizaran cuales son las capacitaciones que podrían ofertar a los colaboradores y que tuvieran como objeto fortalecer las competencias del Talento Humano y la gestión de la entidad. Los resultados de esta información se consolidan en el anexo del presente documento en donde se relacionan las capacitaciones que el Instituto para la Economía Social – IPES realizará en la vigencia 2023.

Se mencionan a continuación las propuestas de capacitación realizadas en el diagnóstico por cada una de las dependencias y de la entidad.

#### Temas Transversales


No.	ACTIVIDAD
1	EJERCICIO DE AUDITORIA BASADA EN RIESGOS
2	TIPS CONSTRUCCIÓN DE PLANES DE MEJORAMIENTO EFECTIVOS

#### Sistemas de Información

No.	ACTIVIDAD
1	GOOBI
2	HEMI

#### Gestión Documental

No.	ACTIVIDAD
1	PÉRDIDA DE DOCUMENTOS, DIRECTIVA 003 DEL 2013
2	SISTEMA INTEGRADO DE CONSERVACIÓN - PLAN DE CONSERVACIÓN DOCUMENTAL Y PLAN DE PRESERVACIÓN DOCUMENTAL A LARGO PLAZO
3	TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES PRIMARIAS Y SECUNDARIAS
4	PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS Y PROGRAMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL
5	PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS Y PROGRAMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL INSTRUMENTOS ARCHIVÍSTICOS DECRETO 1080 DEL 2015, ARTÍCULO 2.8.2.5.8

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Fecha: 20/01/2023</b>

### Temas Misionales

No.	ACTIVIDAD
1	TALLER DE COCINA
2	MODELO DE NEGOCIOS
3	HABILIDADES BLANDAS O SOCIOEMOCIONES
4	CULTURA CIUDADANA
5	EDUCACION AMBIENTAL
6	ALIMENTACIÓN Y COCINA SALUDABLE
7	ETIQUETA EN LA MESA

### Comunicaciones

No.	ACTIVIDAD
1	IDENTIDAD DE MARCA
2	IMAGEN CORPORATIVA
3	TALLER PARA VOCEROS Y MOMENTOS DE CRISIS
4	FOTOGRAFIA DE PRODUCTO

### Cuentas

No.	ACTIVIDAD
1	ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE CUENTAS DE COBRO

### Almacén

No.	ACTIVIDAD
1	PERDIDA DE ELEMENTOS


### INFORMACIÓN PARA SERVIDORES(AS)

No.	ACTIVIDAD
1	MANUAL DE FUNCIONES
2	ASUNTOS DISCIPLINARIOS

Se adjunta listado de las capacitaciones que se realizarán durante la vigencia 2023.

La metodología que se implementará para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación sin recursos:

- Se llevará a cabo todos los días miércoles en horario de la mañana y de la tarde, por lo cual se denominará **“MIERCOLES DE CAPACITACIÓN”**.
- Es importante tener en cuenta que las actividades que realiza el capacitador se deben realizar con base en la modalidad de la capacitación: solicitar el espacio del auditorio, crear el link de conexión, dictar la capacitación, preparar los audiovisuales que requiera, aplicar la evaluación de la capacitación, tomar la lista de asistencia, entrega de los diplomas para la entrega, enviar y entregar listados de asistencia y evaluaciones post a Talento Humano de manera inmediata.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Fecha: 20/01/2023</b>

- Desde Talento Humano realizará la solicitud a la Oficina Asesora de Comunicaciones la publicación en correo masivo de las capacitaciones mensuales, acompañar en la logística y los días de capacitaciones, recibir las listas de asistencia diligenciadas y los formatos de la evaluación posterior de la actividad.

## 10. 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 2023 son: Cien millones de pesos m/cte. (\$100.000.000), para fortalecer las 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 del Plan Institucional de Capacitación.

## 11. EVALUACIÓN DEL PIC 2023

La evaluación de la capacitación tiene como finalidad determinar 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 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.

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Fecha: 20/01/2023</b>

## 12.. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN


La inducción y reinducción se realizará en el mes de agosto de 2022 dirigida a los colaboradores de la entidad donde se abordará entre otras, las siguientes temáticas:

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

### 12.1 Inducción

La inducción se realizará bajo la siguiente metodología:

- Se destinarán dos días hábiles para la inducción (posterior a la posesión)
- Cada jefe inmediato designará un colaborador de su dependencia, quien será la persona encargada de socializar los aspectos más relevantes: conformación de la dependencia, metas, proyectos, objetivos, procesos procedimientos, instructivos, formatos y demás temas que consideren sean de interés para el servidor nuevo. Se deberá realizar de manera creativa dinámica y concreta.
- Para el caso de la Subdirección Administrativa y Financiera, se designará un colaborador decano grupo de trabajo, quien será la persona encargada de socializar los aspectos más relevantes: conformación del grupo, metas, proyectos, objetivos, procesos procedimientos, instructivos, formatos y demás temas que consideren sean de interés para el servidor nuevo. Se deberá realizar de manera creativa dinámica y concreta.
- La Subdirección Administrativa y Financiera- talento humano, adelantara las gestiones para tramite de carnet institucional, creación de la huella para sistema biométrico, solicitud de creación de usuarios y correos institucionales, saludo de bienvenida por parte de la Oficina Asesora de Comunicaciones y notificación de funciones.
- La Subdirección Administrativa y Financiera- talento humano, realizará un recorrido con los servidores por las instalaciones de la Entidad y llevará a cabo la presentación de los mismos a los demás colaboradores.
- La Subdirección Administrativa y Financiera- talento humano, realizara la presentación de cada servidor a cada jefe inmediato, de acuerdo a la dependencia que pertenezca.
- Cada jefe inmediato deberá disponer de los recursos necesarios para hacer entrega del puesto de trabajo y los elementos que requiera el nuevo servidor.
- La Subdirección Administrativa y Financiera- talento humano, deberá inscribir a cada servidor en el curso Virtual "*ingreso al Servicio Público, Inducción y Reinducción*" – de la Plataforma de Aprendizaje Organizacional PAO. Curso que desarrolla 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.
- La Subdirección Administrativa y Financiera- talento humano, enviara a cada uno de los servidores públicos la cartilla de inducción.
- La Subdirección Administrativa y Financiera- talento humano, evaluará el proceso de

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Versión: 10</b>
	<b>Fecha: 20/01/2023</b>	

inducción llevado a cabo, en los instrumentos establecidos para tal fin.

### 12.1.1 Entrenamiento en el puesto de trabajo

El entrenamiento en el puesto de trabajo se desarrolla a través de unas jornadas introductorias 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, funcionamiento de la 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 socialicen las temáticas que se requieran. Como soporte del proceso se diligenciará el respectivo formato FO-582, el cual debe ser enviado a Talento Humano para incluir en la historia laboral.

### 12.2 Re-Inducción

La reinducción está dirigida a reorientar la integración del colaborador 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.

La reinducción se realiza a todos los colaboradores 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 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 1998.

Dicha reinducción se desarrollará en modalidad 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

### 13 INDICADORES


Los indicadores que se tendrán en cuenta para el Plan Institucional de Capacitaciones del Instituto para la Economía Social – IPES en la vigencia 2023, son:





COMPONENTE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	INDICADOR	META	PRODUCTO	FECHA	
Capacitaciones Personales de planta Con Recursos	Contribuir al desempeño laboral del personal de planta de la entidad a través de un proceso de capacitación concretado.	SAF – T.H.	No de asistencia del personal de planta sobre No de colaboradores de planta de la entidad por 100	90 %	Listas de asistencia Informes de capacitación Encuestas satisfacción Encuestas de satisfacción	De febrero de 2023  Trimestral	Hasta noviembre de 2023  Trimestral
Capacitaciones Personales de planta Con Recursos	Contribuir al desempeño laboral del personal de planta de la entidad a través de un proceso de capacitación concretado.	SAF – T.H.	Promedio del % de satisfacción y aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridos de las actividades laborales	80 %	Las encuestas de satisfacción el informe	De febrero de 2023  Trimestral	Hasta noviembre de 2023  Trimestral
Capacitaciones sin Recursos por Gestión	Contribuir al desempeño y/o servicios suministrados por los colaboradores de la entidad	T.H. LIDERA APOYO DEMÁS ÁREAS DE LA ENTIDAD	No. de capacitaciones desarrolladas sobre No de capacitaciones programadas por 100	100%	Listas de asistencia Presentaciones y/o informes	De febrero de 2023  Trimestral	Hasta noviembre de 2023  Trimestral
Capacitaciones sin Recursos por Gestión	Contribuir al desempeño y/o servicios suministrados por los colaboradores de la entidad	T.H. LIDERA APOYO DEMÁS ÁREAS DE LA ENTIDAD	No. De asistencia de colaboradores a las capacitaciones / No. de colaboradores inscritos por 100	30 %	Listas de asistencia No de convocatorias	De febrero de 2023  Trimestral	Hasta noviembre de 2023  Trimestral
Capacitaciones sin Recursos por Gestión	Contribuir al desempeño y/o servicios suministrados por los colaboradores de la entidad	T.H. LIDERA APOYO DEMÁS ÁREAS DE LA ENTIDAD	Promedio del % de satisfacción y aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridos de las actividades laborales (Sin recursos por Gestión)	80 %	Las encuestas de satisfacción el informe	De febrero de 2023 Trimestral	Hasta noviembre de 2023  Trimestral

#### 14. DOCUMENTOS ASOCIADOS

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Versión: 10</b>
	<b>Fecha: 20/01/2023</b>	

MS-005 Manual de inducción, re inducción y gestión del conocimiento institucional  
 DE-003 Política de Gestión del talento humano  
 PA02-DE-006 Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo  
 PA02-DE-2005 Programa de Bienestar e Incentivos  
 PA02-DE-004 Plan Institucional de Capacitación  
 PA02-DE-002 Plan Anual de Previsión  
 PA02-DE-003 Plan Anual de Vacantes  
 DE-028 Cartilla Virtual institucional  
 DE-045 Código de Integridad IPES  
 PR-015 Nómina  
 PR-045 Formación y capacitación  
 FO-137 Normograma  
 Proceso gestión talento humano  
 Fo-611 detección necesidades individuales de capacitación  
 Fo-078 planilla de asistencia  
 Fo-607 evaluación de satisfacción  
 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

## 15. MARCO NORMATIVO

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

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 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 ley 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.


Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.

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 No. 038 del 30 de diciembre de 2019 del Departamento Administrativo del Servicio Civil “Análisis de resultados consolidación del PIC distrital 2019 y oferta de capacitación DASCD- vigencia 2020”.

Resolución No. 104 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública “Por la cual se actualiza el Pla Nacional de Formación y Capacitación”.

Circular No. 13 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública “Puesta en Funcionamiento Módulo del SIDEAP Servicio de Capacitación del Talento Humano Distrital que

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Fecha: 20/01/2023</b>

integrará la Oferta transversal de formación y capacitación disponible para los y las servidoras distritales y las y los colaboradores vinculados al Distrito Capital”.

Circular No. 100-023 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública “Desarrollo de Planes Institucionales de Capacitación 2022, Atendiendo a los lineamientos Del Plan Nacional De Formación y Capacitación 2020-2030”.

Circular No. 2 de 2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública “Lineamientos para Integración del Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano”.

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 2023 del Instituto para la Economía Social – IPES.


Acuerdo sindical vigencias 2015-2022

## 16. CONTROL DE CAMBIOS

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 del 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
		7. 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
		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
07	18/11/2020	Todo el documento	Se ajusta conforme a la nueva estructura del FO-697 Versión 2
		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 más específica
		6. Definiciones y Abreviaturas	Nuevos conceptos establecidos por la Pandemia y normatividad vigente.
08	21/01/2021	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 2022
09	21/01/2022	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 2022

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha: 20/01/2023</b>

		Todo el documento	Se ajusta la estructura del documento a la versión NO. 9 del FO-697, "Plantilla de documento estratégico"
10	26/12/2022	2. Justificación	Se suprime lo relacionado con la normativa expedida con ocasión de la emergencia sanitaria
		6. Definiciones y Abreviaturas	Se suprime conceptos establecidos por la Pandemia y normatividad vigente.
		7. Desarrollo	Se actualiza el numeral con las acciones definidas para la vigencia 2023
		15. Marco normativo	Se ajusta el marco normativo, suprimiendo lo relacionado con la normativa expedida con ocasión de la emergencia sanitaria-
		Todo el documento	Se ajusta la estructura del documento a la versión NO. 10 del FO-697, "Plantilla de documento estratégico"

## 17. ANEXOS

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

Anexo 2. Lista de las Capacitaciones que hacen parte del PIC sin Recursos dictadas por el IPES



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

## DOCUMENTO ESTRATÉGICO

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC**

**Código: PA02-DE-004**

**Versión: 10**


**Fecha: 20/01/2023**

**IPES**

**RESULTADOS INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE  
CAPACITACIÓN SERVIDORES/AS INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL -  
IPES  
(ANEXO 1.)**

**SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
TALENTO HUMANO**

**Bogotá D.C.  
2023**

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha: 20/01/2023</b>

## RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR PARA LA VIGENCIA 2022

### 1. Generalidades-Servidores(as) participantes en el diagnóstico

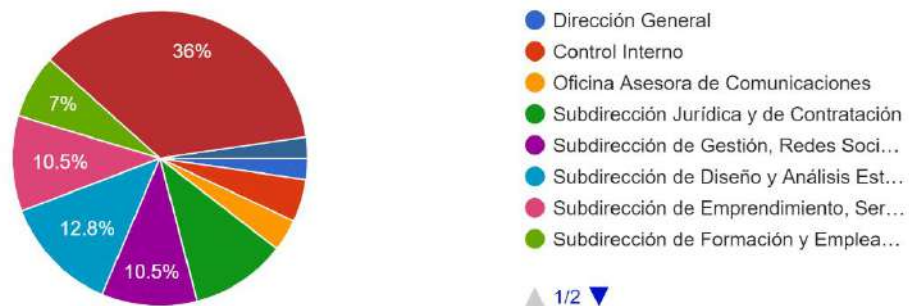
Los resultados que se presentan a continuación son producto de la consolidación de las respuestas dadas por los/as servidores(as) y los jefes inmediatos de cada dependencia del Instituto para la Economía Social – IPES, a partir del diligenciamiento de la encuesta virtual denominada “Identificación de Necesidades Capacitaciones y Bienestar 2023”.

La entrevista virtual fue diligenciada por 86 servidores/as públicos/as de carrera administrativa, periodo de prueba, provisionales, planta transitoria, libre nombramiento y remoción y Periodo fijo partiendo de una línea base de 97 servidores(as) públicos corresponden al 88 %, que, con corte a mes de diciembre de 2022, se encuentran vinculados a la Entidad. El 12% restantes de los servidores que no contestaron se encontraban en diferentes situaciones administrativas.

Como se evidencia en los gráficos siguientes (ver gráfico No.1), participaron en el diligenciamiento de la encuesta las 10 dependencias del IPES, los servidores con mayor participación pertenecen a la Subdirección Administrativa y Financiera, siendo esta la que cuenta con un número más alto de servidores/as públicos/as de planta de la entidad en comparación a las demás; en segundo lugar, se logra una importante participación de la Subdirección de Emprendimiento Servicios Empresariales.

Seleccione la dependencia a la que pertenece

86 respuestas

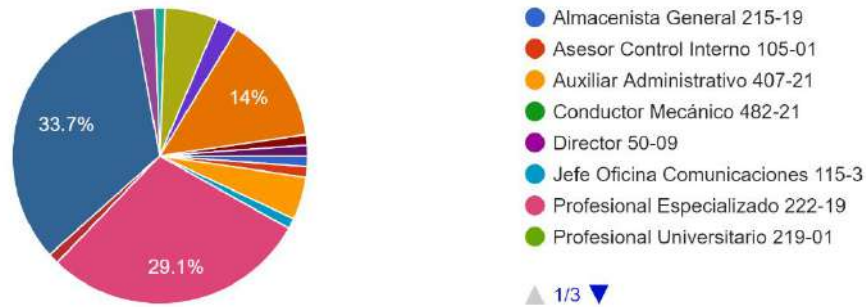


### Gráfico No 1 Dependencia a la cual pertenece

Con relación a la participación en la encuesta, se percibe que allí participan representantes de todos los códigos y grados de los servidores/as públicos/as de planta de la entidad, sin embargo, el cargo de los funcionarios con mayor número fueron profesionales universitarios, seguidos de los profesionales especializados. (ver gráfico No.2)

### Cargo que desempeña

86 respuestas

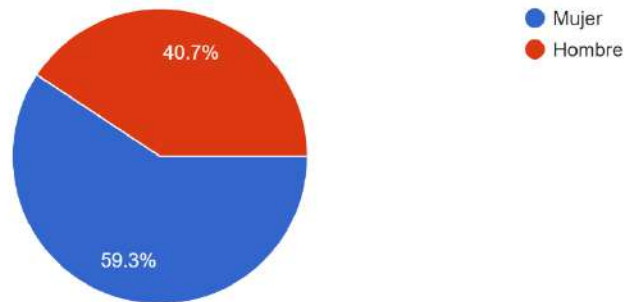


### Gráfico No. 2 Cargo que desempeña

Finalmente, es de mencionar que del universo de 86 servidores/as que diligenciaron la encuesta, el 59,3% fueron mujeres, frente a la participación de menos de la mitad de los hombres que diligenciaron la encuesta de diagnóstico, respuesta que es consecuente con la caracterización general de los servidores(as) de la entidad. (ver gráfico No. 3)

### Sexo

86 respuestas




### Gráfico No. 3 Sexo

## 2. Lineamientos Conceptuales

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 la Subdirección Administrativa y Financiera- Talento Humano ha consolidado la información y realizado el análisis de las necesidades de capacitación por dependencia, teniendo como insumo las encuestas diligenciadas por servidores(as) y las entrevistas realizadas a los jefes inmediatos de cada dependencia.



	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Versión: 10</b>
	<b>Fecha: 20/01/2023</b>	

Respecto a la encuesta realizada a los servidores(as), esta fue enmarcada en los cuatro ejes temáticos que identifica la Función Pública que son:

- Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Eje 2: Creación de valor público
- Eje 3 Transformación digital
- Eje 4: Probidad y ética de lo público

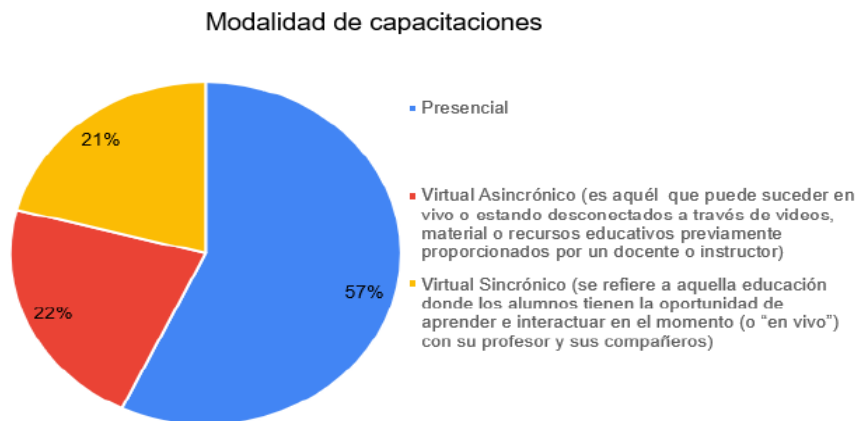
En este sentido, en la encuesta se incluyeron preguntas relacionadas con los 4 ejes mencionados anteriormente.

También se realizó solicitud de necesidades de capacitaciones para el Plan Institucional de Capacitaciones con Recursos– PIC para la vigencia 2023 dirigida a los jefes de dependencia, ejercicio orientado a conocer las expectativas de los jefes de dependencia sobre temas de capacitación dirigida a sus equipos de trabajo.

### 3. Resultados- Aplicación de la Encuesta, dirigida a Servidores(as)

- 3.1. Frente a la pregunta respecto a la preferencia en la modalidad para tomar las capacitaciones, el 57 % de los servidores contestaron que les interesaría la modalidad presencial.

Modalidad capacitaciones  
86 respuestas

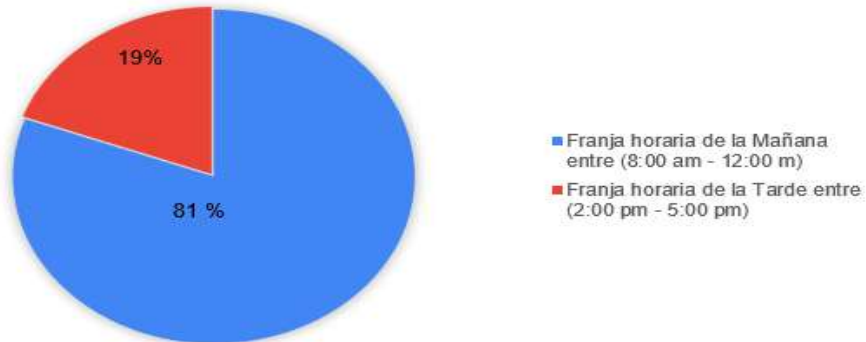


**Gráfico No. 4 Modalidad capacitaciones**

Frente a la pregunta realizada respecto a la franja horaria que le interesaría tomar las capacitaciones, el 81 % de los servidores contestaron en el horario de la mañana entre 8am a 12 m.

Franja horaria  
67 respuestas

FRANJA HORARIA



Gráfica 5 Franja horaria

3.2. Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación

Se evidencia que de los 86 servidores/as Públicos/as que dieron respuesta a las cinco opciones de capacitaciones que pertenecen al eje No 1 Gestión del conocimiento e Innovación: El 30% de servidores/as Públicos/as tiene preferencia por técnicas y métodos de redacción de textos institucionales, seguido de Flexibilidad y adaptación al cambio de los servidores en el desarrollo de sus funciones con un 24%, como tercera opción con un 23% se ubica gestión de la cultura para para la innovación pública en el desarrollo de sus funciones, en cuarto lugar, con 14% se ubica Comunicación inclusiva, otro porcentaje con el 6% en quinto lugar tiene preferencia por atención al usuario, así como un 3% tiene otro tipo de preferencia. (Ver gráfico No. 5)

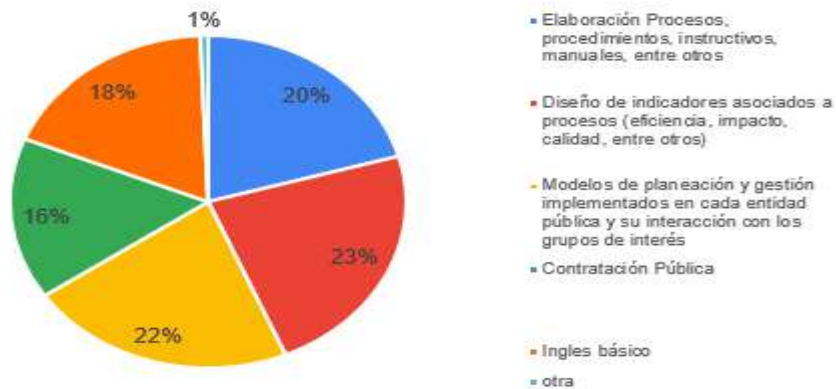
Gráfico No. 5  
Gestión del Conocimiento e Innovación  
EJE 1 GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN



3.2. Eje 2 Creación de valor público

Se evidencia que de las 86 servidores/as Públicos/as que dieron respuesta a las cinco capacitaciones que pertenecen al eje No 2 Creación de Valor, el 23% tiene preferencia por Diseño de indicadores asociados a procesos (eficiencia, impacto, calidad, entre otros), en segundo lugar, con 22% Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés, en tercer lugar, con 20% Elaboración Procesos, procedimientos, instructivos, manuales, entre otros, Contratación Pública, en el cuarto lugar con 18% ingles básico, en el quinto lugar con el 16% Contratación Pública y el 1% tiene otro tipo de preferencia. (ver Gráfico 6)

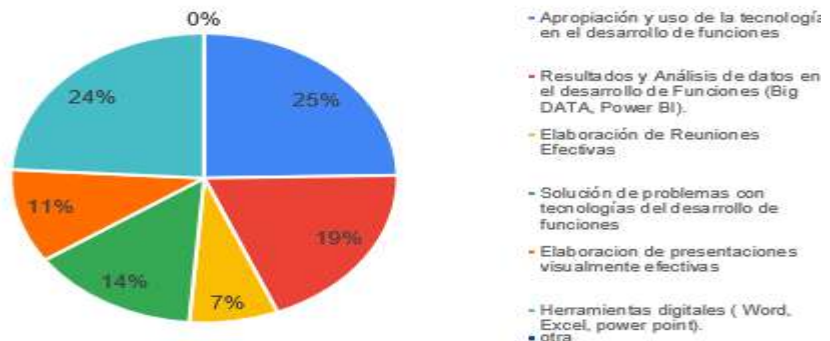
**Grafica No. 6**  
**Creación de valor Publico**  
**EJE 2. CREACIÓN DE VALOR**



### 3.3. Eje 3 Transformación digital


En el Eje 3 de Transformación Digital, se evidencia que el 25% de las 86 respuestas entregadas por los servidores /as públicos /as tiene preferencia por la Apropiación y uso de la tecnología en el desarrollo de funciones y Herramientas digitales, seguidamente 24% tiene preferencia por herramientas tecnológicas (Excel, Word, power point), en tercer lugar con un 19% Resultados y Análisis de datos en el desarrollo de Funciones, en cuarto lugar con 14% solución de problemas con tecnologías del desarrollo de funciones, en quinto lugar con 11% elaboración de presentaciones visualmente efectivas, con 7% se encuentra la elaboración de reuniones efectivas. (ver gráfico 7)

**Gráfico 7**  
**Eje 3 Transformación Digital**



### Transformación Digital

### 3.4. Eje 4: Probidad y ética de lo público

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- PIC</b>	<b>Código: PA02-DE-004</b>
		<b>Versión: 10</b>
	<b>Fecha: 20/01/2023</b>	

En cuanto a las respuestas de los 86 servidores/as públicos/as frente a las competencias comportamentales, se obtuvo los siguientes resultados, en primer lugar, inteligencia emocional con 20% al igual de liderazgo, resiliencia y empatía, en segundo lugar con 16%, comunicación asertiva, en tercer lugar con 13% programación neurolingüística, en cuarto lugar con 11% gestión para el cambio, en quinto lugar con 9% manejo apropiado del tiempo, 6% de preferencia por autoestima y autoconfianza, el 4% por adaptación laboral y el 1% por otra preferencia. (**Gráfico 7**)

**Gráfico No. 7**  
**Competencias comportamentales**

### Competencias Comportamentales



En conclusión y como resultado de la consulta a través de la encuesta diagnóstica de identificación de necesidades del Plan Institucional Capacitaciones del IPES, las capacitaciones con más alto porcentaje fueron:

EJE	TEMÁTICAS CON MAYOR PRIORIDAD
Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
Eje 2: Creación de valor público	Diseño de indicadores asociados a procesos (eficiencia, impacto, calidad, entre otros)
Eje 3 Transformación digital	Apropiación y uso de la tecnología en el desarrollo de funciones y Herramientas digitales
Eje 4: Probidad y ética de lo público	Inteligencia Emocional y Liderazgo, residencia y empatía

#### 4. Necesidades de Capacitación de Cada dependencia

Hace parte también de esta etapa de diagnóstico, realizar la consulta a los jefes de cada dependencia de las expectativas de capacitación a la medida que consideran pertinente para sus equipos de trabajo.

La tabla que se muestran a continuación resume los resultados obtenidos:



TABLA 1. RESULTADOS  
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

OFICINA DE ASESORA DE COMUNICACIONES	SUBDIRECCIÓN DE EMPRENDIMIENTO SERVICIOS EMPRESARIALES Y COMERCIALIZACIÓN	SUBDIRECCIÓN DE FORMACIÓN Y EMPLEABILIDAD	CONTROL INTERNO	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
Expresión oral de alto impacto	Empresarialidad en modelos asociativos solidarios	Excel básico	Módulo de Excel básico	Desarrollo de procesos administrativos y presupuestales- PAC-SAP	Excel
Storyselling +visual thinking	Herramientas analíticas para manejo de datos power bi	Como emprender y construir un negocio efectivo	Redacción de informes efectivos	Conocimientos en la herramienta bogdata-sap	Ley 1952 de 2019
Extensión de comunicaciones		Aplicaciones tecnológicas que permitan mejorar los procesos institucionales		Planeación ejecución presupuestal	Sid
Inteligencia emocional		Evaluación de proyectos e indicadores		Excel	
Comunicación efectiva		Inteligencia emocional y neurolingüística		Normativa cobro	
				Gestión documental	
				Niif- actualización tributaria	
				Gestión documental electrónica	
				Documentos electrónicos de archivo	
				Redacción y ortografía	
				Normatividad contable vigente	
				Contratación	
				Manual gestión de calidad	
				Herramientas ofimáticas	
				Innovación en atención al ciudadano	
				Normatividad en impuestos	
				Liderazgo	
				Solución de conflictos	
				Inteligencia emocional	
				Relaciones interpersonales	



ANEXO No. 2  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- SIN RECURSOS

No.	DEPENDENCIA	CAPACITACIÓN	RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	MODALIDAD	TIPO DE FORMACION	PROCESO DE FORMACION
1	Subdirección de Emprendimiento Servicios Empresariales y Comercialización	Modelo de negocios	Marlon Contreras	Contratistas y servidores	Presencial/virtual	Taller	Sincrónico
2	Subdirección Jurídica y de Contratación	Estudios y elaboración documentos previos	Tania Irina Buelvas	Contratistas y servidores	Presencial/virtual	Taller	Sincrónico
3	Subdirección Jurídica y de Contratación	Prevención del daño antijudicial- contrato realidad	Walter Sánchez	Contratistas y servidores	Presencial/virtual	Taller	Sincrónico
4	Subdirección Jurídica y de Contratación	Manejo del SECOPI II y tienda virtual	Jaime Yovani Martín	Contratistas y servidores	Presencial/virtual	Taller	Sincrónico
5	Subdirección Jurídica y de Contratación	Proceso coactivo	Cesar Augusto Melencdez	Contratistas y servidores	Presencial/virtual	Taller	Sincrónico
6	Subdirección Jurídica y de Contratación	Prestación de servicios	Daniel Alberto Galindo	Contratistas y servidores	Presencial/virtual	Taller	Sincrónico
7	Subdirección de formación y empleabilidad	Habilidades blandas o socio emociones	Mónica Fernanda Sánchez R	Contratistas y servidores	Presencial/virtual	Taller	Sincrónico
8	Subdirección de formación y empleabilidad	Cultura ciudadana	SENA	Contratistas y servidores	Presencial/virtual	Taller	Sincrónico
9	Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico	Educación ambiental (PGA)	Mateo Mendez	Contratistas y servidores	Presencial/virtual	Taller	Sincrónico
10	Oficina asesora de comunicaciones	Identidad de marca	Jason Sánchez	Contratistas y servidores	Presencial/virtual	Taller	Sincrónico
11	Oficina asesora de comunicaciones	Imagen corporativa	Andres Sánchez	Contratistas y servidores	Presencial/virtual	Taller	Sincrónico
12	Oficina asesora de comunicaciones	Taller para voceros y momentos de crisis	Andres Sánchez	Contratistas y servidores	Presencial/virtual	Taller	Sincrónico
13	Oficina asesora de comunicaciones	Fotografía de producto	Victor Fernández	Contratistas y servidores	Presencial/virtual	Taller	Sincrónico
14	Control Interno	Ejercicio de auditoría basada en riesgos	Andrés Méndez J	Contratistas y servidores	Presencial/virtual	Taller	Sincrónico
15	Control Interno	Tipo construcción de planes de mejoramiento efectivos	Andrés Méndez J	Contratistas y servidores	Presencial/virtual	Taller	Sincrónico
16	SAF	Pérdida de Documentos, Directiva 003 del 2013	Miryam Stella Forero	Todos los Colaboradores de la entidad.	Virtual	Taller	Sincrónico
17	SAF	Sistema Integrado de Conservación - Plan De Conservación Documental y Plan de Preservación Documental a largo plazo	Miryam Stella Forero	Todos los Colaboradores de la entidad.	Virtual	Taller	Sincrónico
18	SAF	Transferencias Documentales Primarias y Secundarias	Miryam Stella Forero	Todos los Colaboradores de la entidad.	Virtual	Taller	Sincrónico
19	SAF	Plan Institucional de Archivos y Programa de Gestión Documental	Miryam Stella Forero	Todos los Colaboradores de la entidad.	Virtual	Taller	Sincrónico
20	SAF	Plan Institucional de Archivos y Programa de Gestión Documental Instrumentos Archivísticos Decreto 1080 del 2015, Artículo 2.8.2.5.6	Miryam Stella Forero	Todos los Colaboradores de la entidad.	Virtual	Taller	Sincrónico
21	SAF	Manual de Funciones	Adriana María Parra	Servidores de Planta	Virtual	Taller	Sincrónico
22	SAF	Evaluación de Desempeño	Adriana María Parra	Servidores de Planta	Virtual	Taller	Sincrónico
23	SAF	Día de la no Violencia contra la Mujer	Sandra Patricia Rojas	Servidores de Planta	Presencial /virtual	Taller	Sincrónico
24	SAF	ABC del COVID-19	SST	Todos los colaboradores de la entidad.	Virtual	Taller	Sincrónico
25	SAF	Prevención del consumo de Alcohol y Tabaco	SST	Todos los Colaboradores	Virtual	Taller	Sincrónico
26	SAF	Socialización Manual de Recaudo, Gestión de Cartera y Procedimiento de Cobro Persuasivo	Laura Abril	Todos los Colaboradores	Presencial	Taller	Sincrónico
27	SAF	Corredor de Seguros	Nidia Pnilla	Todos los Colaboradores	Virtual	Taller	Sincrónico
28	SAF	Plan Estratégico de seguridad Vial	Nidia Pnilla	Todos los Colaboradores	Presencial /virtual	Taller	Sincrónico
29	SAF	Elaboración de cuentas de Cobro	Luz Andrea Rojas	Todos los Colaboradores	Presencial /virtual	Taller	Sincrónico
30	SAF	Funcionalidad de la Plataforma Bogotá te Escucha	Luz Stella Gómez	Todos los Colaboradores de la entidad.	virtual	Taller	Sincrónico
31	SAF	Servicio al Usuario	Luz Stella Gómez	Todos los Colaboradores de la entidad.	Presencial	Taller	Sincrónico
32	SAF	Pérdida de Elementos	Andres Ruiz	Todos los Colaboradores de la entidad.	Virtual	Taller	Sincrónico
33	OCDI	Inhabilidades e incompatibilidades	Juan Sebastian Moya	Todos los Colaboradores de la entidad.	Presencial	Taller	Sincrónico
34	OCDI	Proceso Disciplinario	Juan Sebastian Moya	Todos los Colaboradores de la entidad.	Virtual	Taller	Sincrónico
35	OCDI	Transición de la ley 734/2002 hacia las nuevas normas	Juan Sebastian Moya	Todos los Colaboradores de la entidad.	Presencial	Taller	Sincrónico