






# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

**SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

*Gestión del talento Humano*

**2022**

Actualizado	Revisado	Aprobado
 <p>MARITZA TOVAR GUTIERREZ Profesional talento Humano</p>  <p>ANDRES CAMILO MONTAÑA Profesional de Apoyo</p>  <p>DORIS ALENIA FONSECA Profesional de Apoyo</p>	 <p>LOREN CATALINA BARRERA OJEDA Administrativo y Financiero</p>	 <p>BRAULIO CASTELBLANCO VARGAS Gerente</p> <p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p> <p>Acta. 05 de 2022</p> <p>14 FEB 2022</p>

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

## **INTRODUCCIÓN**

El Instituto Financiero de Casanare inició el proceso durante la vigencia fiscal 2006, año en el cual se aprobó el primer documento denominado programa de capacitación; en la vigencia fiscal 2016 se realizó una actualización con la cual se armonizó con las políticas establecidas en la convención colectiva de trabajo.

A través de los procesos de mejora continua, surge la necesidad de adoptar un nuevo Programa de Formación y Capacitación con el propósito de seguir fortaleciendo la gestión institucional, en el que se adopten las mejores prácticas que han venido marcando los nuevos modelos en la gestión del talento humano, y que recoge las lecciones aprendidas para ajustar las debilidades detectadas desde el proceso iniciado en el año 2006, con la expedición del primer Plan y su posterior actualización en el año 2016.

Dicho documento fue actualizado en año 2018 de acuerdo a parámetros establecidos en el plan Nacional de Formación y Capacitación cuya orientación fue dada a través de los ejes: Gobernanza para la Paz, Creación del Valor público y Gestión del conocimiento.

En marzo de 2020, El gobierno nacional a través del departamento Administrativo de la Función Pública expidió el PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020-2030 en donde se priorizaron 4 ejes temáticos: Gestión del conocimiento y la innovación. Creación del valor público, probidad y ética de lo público y transformación digital.

El presente plan de capacitación está orientado en los 4 ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y su cronograma obedece a la priorización de las capacitaciones sugeridas por los gerentes públicos, el resultado de la evaluación de desempeño, la encuesta realizada a los servidores, los temas de "mipg" y la orientación de alta dirección

El programa de formación y capacitación del I.F.C., está orientado al cumplimiento de objetivos descritos en el plan corporativo, respondiendo a las necesidades institucionales tendientes al mejoramiento y la calidad de los servicios y a fortalecer las competencias individuales con el fin de elevar los niveles de eficiencia y rendimiento laboral.



	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	CODIGO : GGD00-22
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

La formación y capacitación de los servidores públicos de la entidad es un proceso organizado e interactivo, que comprende un Sistema de Educación Informal, dirigida fundamentalmente a mejorar la presentación del servicio, elevando el nivel de apropiación y compromiso de los servidores con las políticas, planes, programas y proyectos.


La Capacitación tiene como fin incrementar la capacidad institucional para que la misión se cumpla, se mejore el desempeño del cargo y contribuya al desarrollo humano y ético del servidor público, promoviendo el desarrollo de habilidades y cambio de actitudes.

En este sentido, la Capacitación posibilita que se armonice la satisfacción de las necesidades de formación de la entidad como colectivo y del funcionario como persona integral y ciudadana. Esta concepción exige un proceso de consulta interna permanente a todos los niveles de la entidad, para determinar las áreas del conocimiento que se deben fortalecer y las habilidades humanas, técnicas y conceptuales que se requieren.

La formación que se fomenta tiene como visión estratégica el dotar de capacidades para alcanzar un mejor desempeño laboral, un desarrollo personal integral y el fortalecimiento de una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa.

La Educación Formal no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de la entidad a este tipo de educación hace parte de los programas de bienestar social e incentivos que se adopten de acuerdo a lo establecido en la convención colectiva de trabajo.



 <b>ifc</b> <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	<b>CODIGO : GGD00-22</b>
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> <b>15/06/2018</b>
			<b>VERSIÓN:03</b>

**CONTENIDO**

**INTRODUCCIÓN.....5**

**MARCO NORMATIVO.....8**

**MARCO CONCEPTUAL Y LINEAMIENTOS METODOLOGICOS.....9**

**EJES TEMÁTICOS .....12**

    1.1. *EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN:*..... 12

    1.2. *EJE 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO:*..... 14

    1.3. *EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL:*..... 16

    1.4. *EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO:*..... 17

**PRINCIPIOS .....17**

**ALCANCE .....18**

**CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL IFC 19**

**POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN.....24**

**OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN.....25**

    1.5. *OBJETIVO ESTRATÉGICO.* ..... 25

    1.6. *OBJETIVOS DE GESTIÓN.*..... 25

**APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.....26**

**INDICADORES PARA EVALUAR EL IMPACTO DEL PIC .....27**

**OBLIGACIONES.....29**

    1.7. *DEL INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE* ..... 29

    1.8. *DE LOS SERVIDORES:* ..... 29





	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

## INTRODUCCIÓN

La implementación de las políticas públicas se ve encaminada a las metas, retos y cambios que presenta la Administración Pública, en el marco de las nuevas tendencias internacionales que se desarrollan en nuestra Nación.

Dada la relevancia de estos temas, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información, facilitando la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, con el propósito de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Para ello, Función Pública estableció como su principal objetivo “Enaltecer al servidor público y su valor”, reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Así mismo, es importante mencionar que 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 Función Pública, 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 2022 el IFC necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, identificando las necesidades propias de cada dependencia a través de grupos focales con los líderes a través de los ejes temáticos establecidos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público, Transformación digital y probidad y Ética en lo Público).



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

**MIPG** se desarrolla a través de siete dimensiones "entre las cuales se encuentra el talento humano como el corazón del Modelo". Ésta dimensión aborda entre otros el desarrollo de las competencias de los servidores durante su permanencia en la entidad.

**El Decreto 1567 de 1998**, creó el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, "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".

Posteriormente El artículo 36 de la **Ley 909 de 2004** define que "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".

En el capítulo I del título V **Decreto 1227 de 2005**, denominado **Sistema nacional de capacitación**, determinó en el Artículo 66 que "Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia".

Sin embargo es necesario establecer que previo a estas reformas fue mediante el Decreto **Ley 1567 de 1998** que se definió el marco institucional para la Política de Formación y Capacitación con la creación del Sistema Nacional de Capacitación, que establece cinco componentes.



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03



Fuente: Función Pública, 2017, tomando como base el Decreto Ley 1567 de 1998

Diez años después de la adopción del Plan Política Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo en Competencias, el Gobierno Nacional bajo un proceso metodológico estructura un plan sólido, "que responde eficientemente a las demandas sociales y a la realidad institucional de un Estado que reconoce al ciudadano como el centro de su accionar y al servidor público como el corazón del cambio y de la consolidación de una gestión pública moderna, eficiente, productiva, transparente y participativa."

El nuevo modelo de empleo público adoptado por la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios en niveles de excelencia

El **Decreto 2539 de 2005**, cambio el concepto de competencias para las entidades públicas y lo definió en su artículo segundo como: "la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado".



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

Es así como, se reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los servidores públicos, basados en enfoques comportamentales y funcionales, desarrollados desde el enfoque constructivista.

La Función Pública estableció como su principal objetivo “Enaltecer al servidor público y su valor”, reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados (Dimensión: Talento Humano – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG).

Cada día la Gestión del Talento Humano se consolida como un factor estratégico que no solo contribuye al desarrollo de los servidores dentro de la vida laboral de los servidores sino también aporta de una manera indispensable al cumplimiento de los objetivos institucionales, bajo un entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido el Instituto Financiero de Casanare necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC), el cual se encuentra incluido en la Matriz Estratégica de Talento Humano - METH en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento y del Servicio.

## MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley 1567 del Agosto 5 de 1998**, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 del 13 de abril de 2002**, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 del 23 de Septiembre 2004**, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1064 del 26 de julio de 2006**, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

- **Decreto 1083 del 26 de mayo 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015** artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- **Decreto 648 del 19 de abril de 2017**, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- **Resolución 390 del 03 de mayo de 2017**. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- **Ley 1960 del 27 de junio de 2019**, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

## MARCO CONCEPTUAL Y LINEAMIENTOS METODOLOGICOS

Con el fin de definir y establecer el marco de acción del Plan Institucional a continuación se mencionan las definiciones conceptuales de acuerdo a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, concepto técnico 100-10 de 2014 de la Función Pública y Plan de capacitación de la función pública.

### **Capacitación:**

Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misionalidad de las entidades.



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

**Formación:**

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**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.

**Aprendizaje organizacional:**

Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

**Competencias laborales:**

Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017)

**Educación:**

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998 Art. 7).

**Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:**

Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFF).

**Entrenamiento en el puesto de trabajo:**

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

**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).

**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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata

**Modelos de Evaluación:**

Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, el impacto, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

**Profesionalización del servidor público:**

Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.

**CIGD:**

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

**MIPG:**

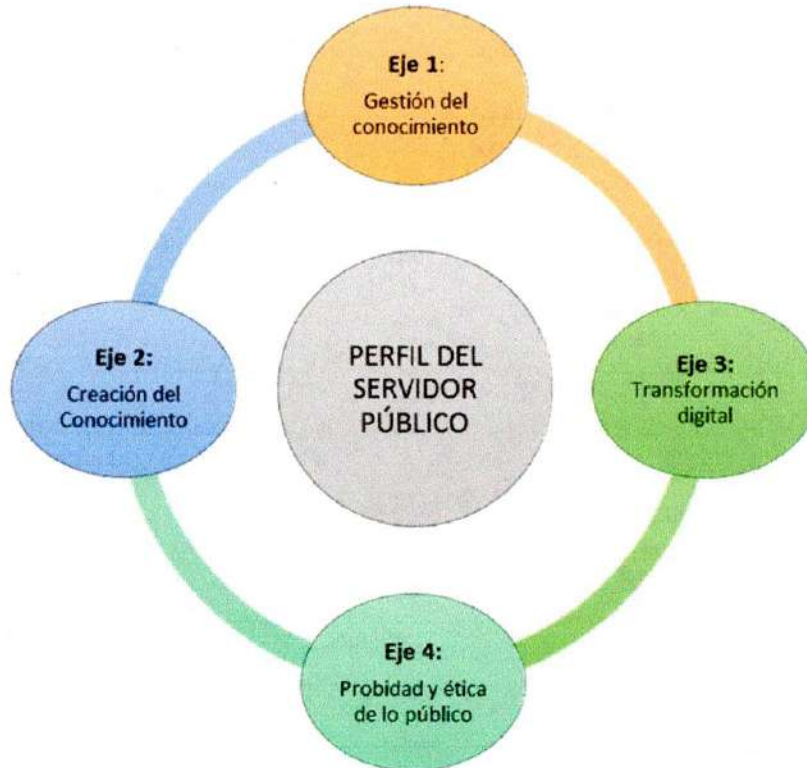
Modelo Integrado de Planeación y Gestión

**PIC:**

Plan Institucional de Capacitación

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	<b>CODIGO : GGD00-22</b>
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018</b>
			<b>VERSIÓN:03</b>

## EJES TEMÁTICOS



Fuente: Dirección del empleo público – Función Pública y ESAP 2020

### 1.1. Eje 1: **Gestión del conocimiento y la innovación:**

“Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión



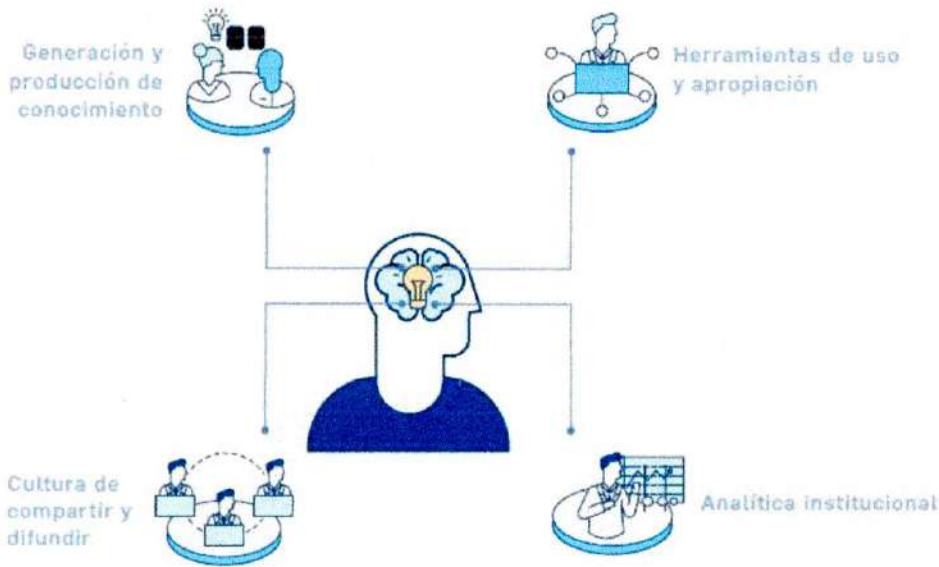


	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	<b>CODIGO : GGD00-22</b>
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018</b>
			<b>VERSIÓN:03</b>

del conocimiento Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):"

**Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación**



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

**Generación y producción:**

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

La generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (*Manual Operativo MIPG, 2019, p.94*).

Las entidades públicas deben contar con mecanismos para favorecer la innovación institucional, para crear y potenciar soluciones eficientes en cuanto a recursos económicos, de tiempo y espacio, entre otros, que incentiven la generación de nuevo conocimiento y posibiliten una relación más cercana entre el ciudadano y el Estado, que tenga como marco la confianza, la calidad en la prestación de los servicios y la transparencia.

Adicionalmente a esto, las entidades públicas deben generar una oferta de capacitación a través del Plan Institucional de Capacitación, para que los servidores desarrollen las capacidades necesarias para complementar dichos mecanismos para incentivar la innovación.

**Herramientas para el uso y apropiación:** el principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (*Manual Operativo MIPG, 2019, p.98*).

**Analítica institucional:** El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (*Manual operativo MIPG, 2019, p.99*).

**Cultura de compartir y difundir:** Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. (*Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030)*).

## 1.2. Eje 2: **Creación del valor público:**



	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	CODIGO : GGD00-22
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		FECHA DE APROBACIÓN: <b>15/06/2018</b>
			VERSIÓN:03

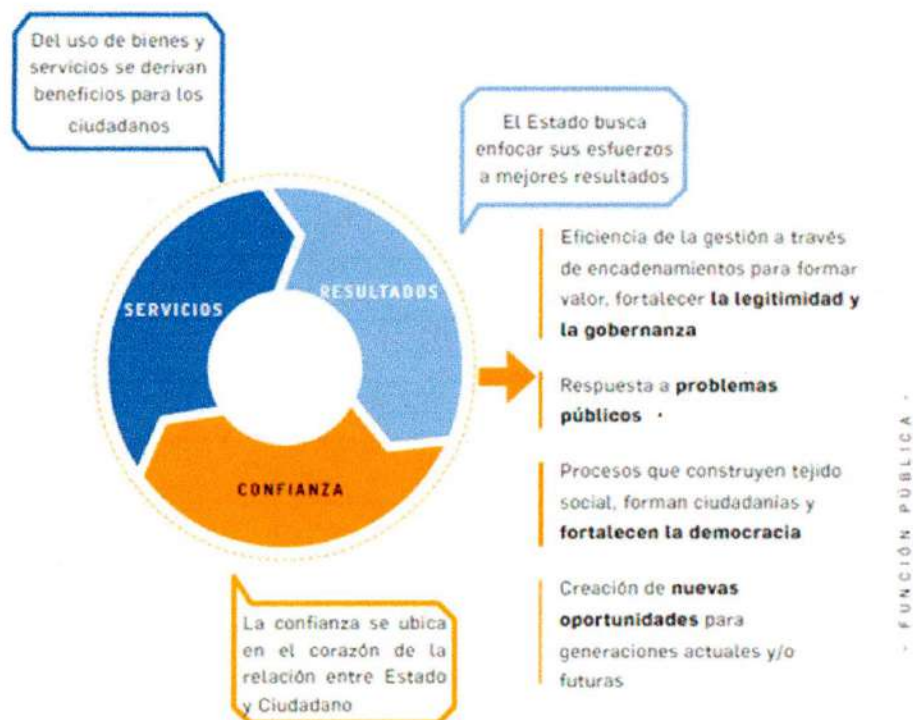
Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados.

Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. (*Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030*).

Figura creación del valor Público



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

### 1.3. Eje 3: *Transformación Digital:*

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (*Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030*).

Con la llegada de la pandemia, se ha acelerado el uso de las nueva tecnologías como herramientas para el servicio público. La coyuntura ha demandado de las entidades cambios en su dinámica interior y hacia el exterior que implican contar con un fortalecimiento en el uso de las tecnologías emergentes y en el poder de los datos dar un paso hacia la digitalización de procesos, fortalecer su interconexión e interoperabilidad, y mirar hacia el conocimiento y uso del *Big Data*, del internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la inteligencia artificial y el Blockchain, entre otras tendencias tecnológicas.

Estas herramientas son indispensables también para alcanzar una efectiva gestión del cambio y el desarrollo de competencia blandas y de aquellas que propendan por el respeto del medio ambiente y la reducción de la huella de carbono, lo que denota que la sociedad actual está exigiendo en la interacción con el Estado cambios paradigmáticos frente al servicio público.

Dichos cambios, orientados por la Cuarta Revolución Industrial implican la necesidad de desarrollar el talento humano hacia lo que la Función Pública ha denominado ".servidor público 4.0".



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

#### 1.4. Eje 4: *Probidad y ética de lo público:*

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo.

Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado. (*Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030*).

## PRINCIPIOS

**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.

**Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los funcionarios en su sentir, pensar y actuar articulando el aprendizaje individual con el equipo y organizacional.



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

**Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de Capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades previamente realizados.

**Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de capacitación, tales como detección de necesidades, su formulación, ejecución y evaluación deben contar con la participación activa de sus funcionarios.

**Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas, y el programa de capacitación responderán fundamentalmente a las necesidades de la entidad.

**Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.

En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los trabajadores oficiales; el personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios, dada su temporalidad, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

**Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

**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.

**Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren de acciones a largo plazo.

## ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en cada vigencia fiscal.



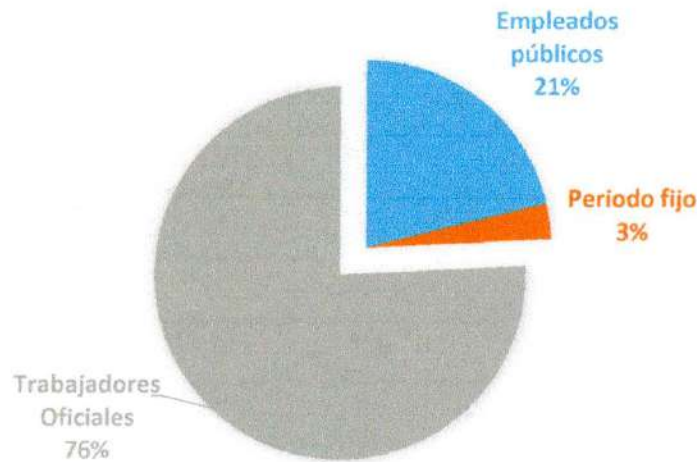
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

# CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL IFC

## Planta de Personal

El Instituto Financiero a fecha corte 15 de enero de 2022, cuenta con 33 servidores públicos en su nómina de personal, de los cuales 7 son libre nombramiento y remoción correspondiente al 21% del total de la planta, 1 de periodo fijo es decir el 3% y 25 trabajadores oficiales con una participación del 76%.

De los 33 funcionarios del IFC, 8 son empleados públicos y 25 trabajadores oficiales.



## Participación Porcentual por Dependencia

*Según número de funcionarios*

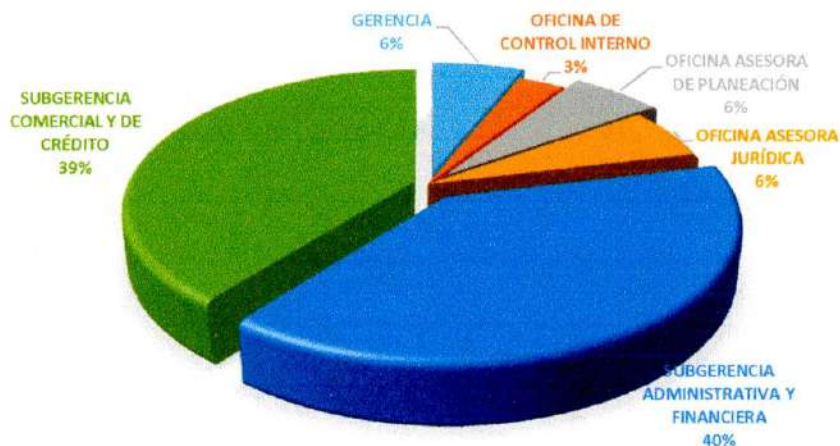
La planta de personal de la entidad distribuida por dependencias presenta su mayor concentración se presentan en las Subgerencia Administrativa y Financiera y Subgerencia Comercial y de Crédito su distribución según número de funcionarios por dependencias se describe en la siguiente tabla:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

DEPENDENCIA	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES
GERENCIA	1	1
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	1
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	1
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2	11
SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	2	11
TOTAL PLANTA	8	25

Como se observa el número de trabajadores asignados al área misional es del 36.36%, aspecto relevante para tener en cuenta dado que por su mayor grado de responsabilidad demandaran de un mayor afianzamiento de los conocimientos.

La siguiente gráfica nos muestra la participación porcentual de servidores por dependencia.

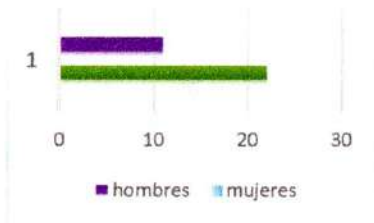




	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

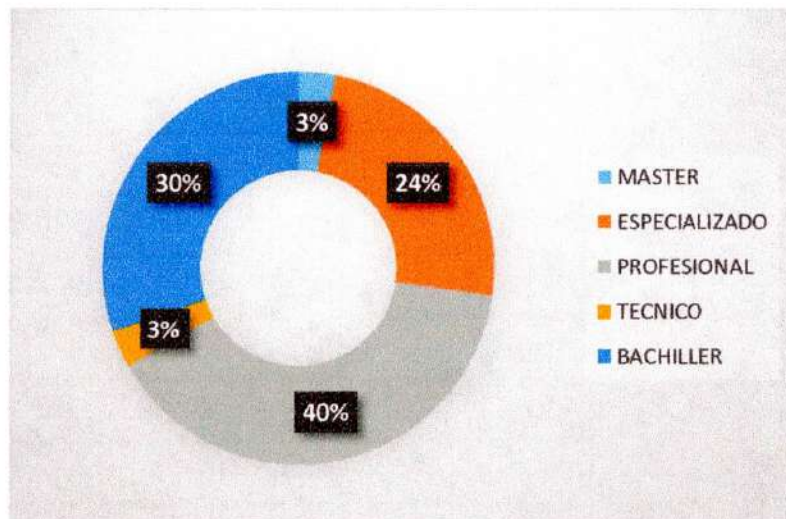
**Composición, nivel educativo y otras características de los servidores públicos**

Al finalizar la vigencia fiscal 2022, la composición del empleo por género fue del 66.6% correspondiente a 22 mujeres y 11 hombres alcanzando una participación del 33.3%.



En el nivel Directivo las mujeres alcanzaron una participación del 33.3%, alcanzado lo estipulado en la Ley 581 de 2000 que establece un porcentaje mínimo del 30%; en otros niveles decisorios la participación es del 50%. De los 4 gerentes públicos, las mujeres representan el 50%.

Referente al nivel educativo la gráfica nos muestra la participación de acuerdo a la formación alcanzada por cada servidor; encontrando que los servidores con formación profesional alcanzan la mayor participación con un porcentaje del 40% correspondiente a 22 servidores, de los cuales 8 son especializados, 1 con posgrado en la modalidad de maestría; Seguido de 10 servidores con formación bachiller, alcanzando una participación del 30%; la entidad cuenta con 1 servidor del nivel técnico correspondiente al 3%, de los bachilleres dos se encuentran cursando carrera universitaria.



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

La siguiente tabla nos muestra la distribución por dependencias de los servidores de acuerdo al nivel de formación.

NIVEL	MASTER	ESPECIALIZACIÓN	PROFESIONAL	TECNICO	BACHILLER	TOTAL
Gerencia	1	0	0	0	0	1
Oficina A. Jurídica	0	0	1	0	1	2
Oficina A. Planeación	0	1	1	0	0	2
Subgerencia Adtiva y Fra	0	2	4	1	8	15
Subgerencia Comercial y C.	0	5	6	0	1	12
Control Interno	0	0	1	0	0	1
<b>total</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>33</b>
%	3,0	24,2	39,4	3,0	30,3	100




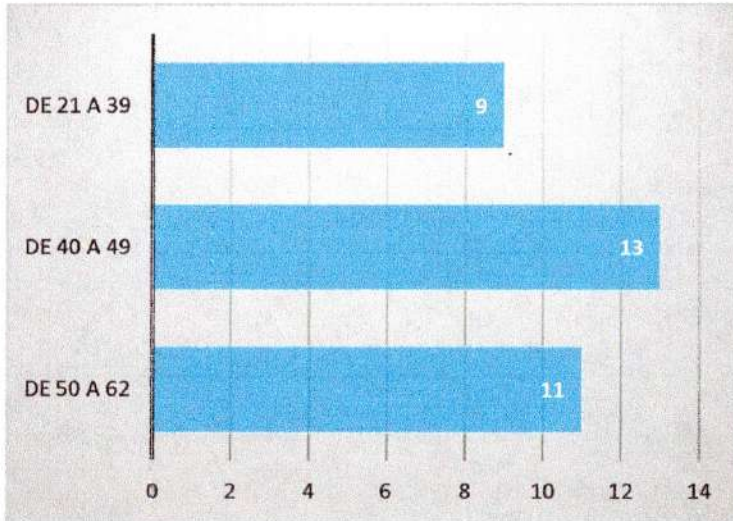
Frente a las carreras universitarias, los servidores registran 7 diferentes profesiones.

Se observa claramente que el núcleo básico del conocimiento Administración es la profesión que predomina, seguido por Derecho, Contaduría Pública, Medicina veterinaria y Zootecnia, Ingeniería Industrial, Ingeniería forestal.

Los Administradores Públicos, que son los profesionales con formación específica para ocupar cargos públicos, representan el 22.72% del total de empleos.



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

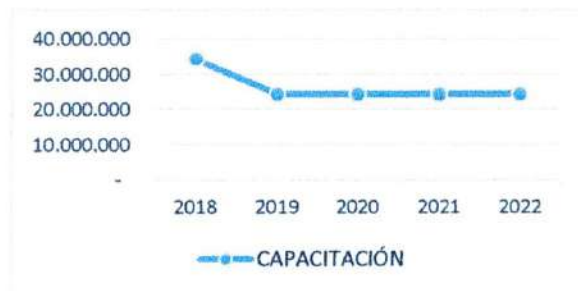


Los servidores del IFC en su mayoría están representados por una población adulta con 24 servidores entre 40 y 62 años.

Forman la planta de personal de la entidad 11 servidores entre 50 y 62 años representando el 33%, 13 servidores entre 40 y 49 años con una participación del 13% y 9 servidores entre 21 y 39 años de edad con una participación 27%.

Al hacer una revisión del Presupuesto del rubro de capacitación se evidencia una disminución entre los años 2018 y 2020.

RUBRO	2018	2019	2020	2021	2022
CAPACITACIÓN	\$34.400.000	\$24.400.000	\$24.400.000	\$24.400.000	\$24.400.000




	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

## POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

“Entre los programas que integran la capacitación se encuentran los de educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo, en los siguientes términos:

1. **La educación para el trabajo y el desarrollo humano**, antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal, a esta capacitación pueden acceder los servidores de la entidad.
2. **El entrenamiento en el puesto de trabajo** busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas.
3. **Los programas de inducción** están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad una vez terminado el procedimiento de vinculación.
4. **Los programas de reinducción** están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos una vez al año, o en el momento en que se produzcan dichos cambios.
5. Dentro los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno -MECI-, Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades señaladas en el Plan Estratégico de la entidad vigente para el cuatrienio.
6. Los cursos, diplomados y demás actividades que se programen en el marco de la capacitación deben financiarse con los recursos presupuestales destinados para el Plan Institucional de Capacitación -PIC.
7. De otra parte, **la educación formal**, entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los trabajadores oficiales, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la convención colectiva y reglamentación vigente.

8. Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.
9. La capacitación se hará con entidades o personas naturales debidamente reconocidas y con alto prestigio académico.

## OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN.

### 1.5. *Objetivo Estratégico.*

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento.

Este objetivo estratégico se encuentra enmarcado en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento y del servicio, las cuales están contenidas en el MIPG.

### 1.6. *Objetivos de gestión.*

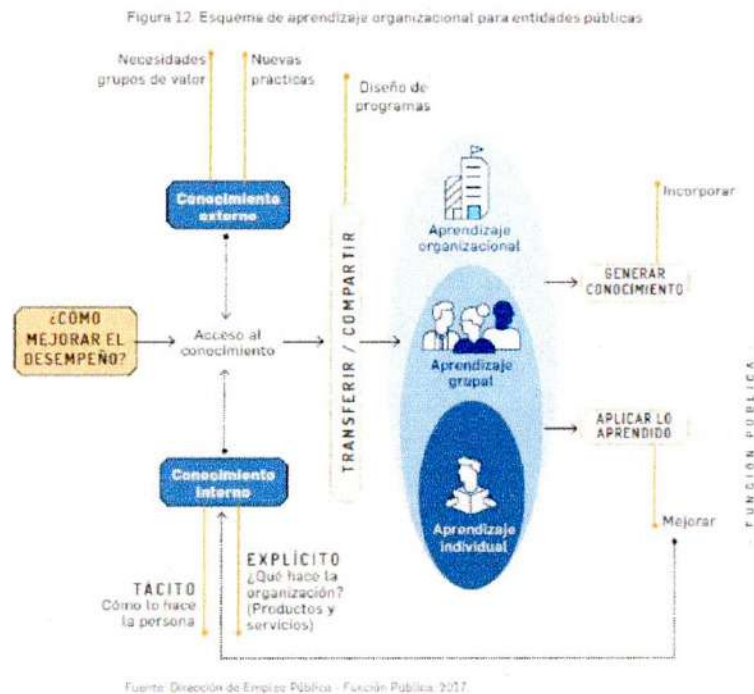
- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación para la planeación del PIC en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC, Grupos Focales, entre otras).
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al Estado por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	<b>CODIGO : GGD00-22</b>
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018</b>
			<b>VERSIÓN:03</b>

- Desarrollar la Re-inducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas, tales como MIPG y el PNFC.
- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.

## APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.

Frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas se establece como un pilar estratégico de este Plan, el aprendizaje organizacional (Ver Figura 12.). Este esquema de gestión de la capacitación responde a la realidad y a las necesidades de todas las entidades, órganos y organismos del Estado. (Plan Nacional de Formación y Capacitación).



*[Firma manuscrita]*



	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	CODIGO : <b>GGD00-22</b>
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		FECHA DE APROBACIÓN: <b>15/06/2018</b>
			VERSIÓN:03

Es importante recordar que la formación y capacitación debe ser vista como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de los servidores públicos y no como una instrucción para determinado empleo o trabajo, tampoco como un mero requisito legal. Bajo esta premisa, se puede afirmar que se gestiona el talento humano y por ende que la cultura de dichas organizaciones se orienta a la gestión del conocimiento y la información que producen.


## INDICADORES PARA EVALUAR EL IMPACTO DEL PIC

La evaluación del impacto implica la valoración de los cambios y mejoras organizacionales como consecuencia de la capacitación realizada. Se mide a través de los usuarios, del cumplimiento de la misión y objetivos, de la comparación entre un antes y un después.

El Impacto de la capacitación se define como la repercusión que tiene la capacitación en el desempeño de las áreas de trabajo y en la organización, se identifica mediante los cambios favorables en el nivel de competencias de los individuos, su desempeño en el puesto de trabajo, el mejoramiento de la eficacia, eficiencia y competitividad de la organización y la relación de esta última con su entorno y el ambiente externo en general (Cabrera J. y doctor Felipe Herrera Torres 2003).

Para evaluar el impacto se pueden utilizar, entre otros, los siguientes indicadores:

¿Qué evaluar?	Indicadores Posibles	Revisar
<b>Aprendizaje individual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel general de logro del aprendizaje por objetivo.</li> <li>Nivel de desarrollo de cada competencia.</li> <li>Contribución individual al objetivo del equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ficha de desarrollo individual.</li> <li>Evidencias de aprendizaje individual</li> </ul>
<b>Aprendizaje organizacional</b> Cambios que se generan en las situaciones problemáticas detectadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soluciones efectivas a las situaciones problemáticas identificadas y programadas en el PIC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Detección de las situaciones problemáticas claves orientadas al mejoramiento de la organización.</li> </ul>
<b>Mejora en el servicio</b> Cambios positivos evidenciables en la prestación de los servicios de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducciones de tiempos en la entrega de conceptos verbales y escritos, asesorías y en la atención directa.</li> <li>Reducción de consultas sobre un mismo tema a un mismo usuario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fechas de los radicados de ingreso a correspondencia de solicitudes y los de salida de correspondencia para obtener tiempo de respuesta escrita a los usuarios.</li> </ul>

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

<b>Mejora en los productos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Reducción del número de quejas de los usuarios relacionadas con el servicio prestado por la entidad.</li> <li>· Encuestas de satisfacción del usuario.</li> <li>· Aumento de fichas de atención con concepto favorable de los usuarios.</li> <li>· Auditorías del Sistema de Calidad institucional con concepto favorable sobre procesos y procedimientos adelantados.</li> <li>· Seguimiento a los procesos y procedimientos.</li> <li>· Auditorías de la Oficina de Control Interno con concepto favorable sobre hallazgos superados y prácticas mejoradas.</li> <li>· Evaluación favorable del MECI.</li> <li>· Encuestas de percepción favorable de los usuarios sobre los productos que ofrece la entidad.</li> </ul>
--------------------------------	---

<b>Mejora en el desempeño</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Oportunidad de práctica por parte del funcionario de las nuevas habilidades o conocimientos en el trabajo que realiza.</li> <li>· Evaluación del desempeño.</li> <li>· Evaluación de la capacitación por parte del jefe.</li> <li>· Problemas resueltos o respuesta a los requerimientos de prestación de servicios identificados por efecto directo de la capacitación realizada.</li> <li>· Productos elaborados</li> <li>· Mejoras en los resultados por la aplicación de lo aprendido en la capacitación en el puesto de trabajo.</li> <li>· Existencia de un plan de acción con el funcionario para la aplicación de lo aprendido en la capacitación en el puesto de trabajo.</li> <li>· Cambios observables en la forma de realizar las actividades que mejoran el trabajo asignado, después de la capacitación.</li> </ul>
-------------------------------	--





	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

## OBLIGACIONES

### 1.7. DEL INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE

- Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de objetivos institucionales.
- Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para el programa de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal.
- Programar las actividades de capacitación y facilitar a los servidores su asistencia a las mismas.
- Evaluar el impacto del programa de capacitación.

### 1.8. DE LOS SERVIDORES:

- Participar en la identificación de necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para los cuales haya sido seleccionado y rendir informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo del I.F.C.
- Servir de agente capacitador y multiplicador dentro y fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Asistir a los programas de inducción o reintroducción.

 <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CAGANARE</small>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	<b>CODIGO : GGD00-22</b>
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> <b>15/06/2018</b>
			<b>VERSIÓN:03</b>

# ANEXOS



 INSTITUTO FINANCIERO DE CAGANARE	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

## GUÍA TEMÁTICA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

### 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABERES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas para estructurar el conocimiento</li> <li>• Cultura organizacional orientada al conocimiento</li> <li>• Estrategias para la generación y promoción del conocimiento</li> <li>• Diversidad de canales de comunicación</li> <li>• Capital intelectual</li> <li>• Procesamiento de datos e información</li> <li>• Innovación</li> <li>• Analítica de datos</li> <li>• Construcción sostenible</li> <li>• Ciencias de comportamiento</li> </ul>
<b>SABER HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración de datos</li> <li>• Administración del conocimiento</li> <li>• Gestión de aprendizaje institucional</li> <li>• Planificación y organización del conocimiento</li> <li>• Gestión de la información</li> <li>• Mecanismos para la medición del desempeño institucional</li> <li>• Técnicas y métodos de investigación</li> <li>• Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales</li> <li>• Instrumentos estadísticos</li> <li>• Big Data</li> <li>• Competitividad e innovación</li> <li>• Economía naranja</li> <li>• Análisis de indicadores y estadísticas territoriales</li> <li>• Pensamiento de diseño</li> <li>• Diseño de servicios</li> </ul>



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABER SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al servicio</li> <li>• Cambio cultural para la experimentación e innovación</li> <li>• Flexibilidad y adaptación al cambio</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Gestión por resultados</li> <li>• Formas de interacción</li> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Diseño centrado en el usuario</li> <li>• Gestión del cambio</li> <li>• Ética en la explotación de datos</li> </ul>

## 2. Creación del Valor Público

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABERES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión pública orientada a resultados (orientado a los Niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)</li> <li>• Gerencia de proyectos públicos</li> <li>• Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)</li> <li>• Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional</li> <li>• Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano</li> <li>• Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento</li> <li>• Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés</li> <li>• Competitividad territorial</li> <li>• Crecimiento económico y productividad</li> <li>• Catastro multipropósito</li> </ul>



 INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABER HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).</li> <li>• Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones</li> <li>• Seguridad ciudadana</li> <li>• Biodiversidad y servicios eco-sistémicos</li> <li>• Gestión del riesgo de desastres y cambio climático</li> <li>• Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño</li> <li>• Construcción de indicadores</li> <li>• Evaluación de políticas públicas</li> <li>• Esquemas asociativos territoriales</li> <li>• Análisis de impacto normativo</li> </ul>
<b>SABER SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas</li> <li>• Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos</li> <li>• Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública</li> <li>• Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas</li> <li>• Focalización del gasto social</li> <li>• Lenguaje claro</li> <li>• Servicio al ciudadano</li> </ul>

 <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

### 3. Transformación Digital

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABERES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Naturaleza y evolución de la tecnología</li> <li>• Apropiación y uso de la tecnología</li> <li>• Solución de problemas con tecnologías</li> <li>• Tecnología y sociedad</li> <li>• Big Data</li> <li>• Economía naranja</li> </ul>
<b>SABER HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Automatización de procesos.</li> <li>• Minimización de costos.</li> <li>• Mejoramiento de la comunicación.</li> <li>• Ruptura de fronteras geográficas.</li> <li>• Maximización de la eficiencia.</li> <li>• Incrementos sustanciales en la productividad</li> <li>• Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.</li> <li>• Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial</li> <li>• Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos</li> <li>• Análisis de datos para territorios</li> <li>• Seguridad digital</li> <li>• Interoperabilidad</li> </ul>
<b>SABER SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación y lenguaje tecnológico</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Ética en el contexto digital y de manejo de datos</li> <li>• Manejo del tiempo</li> <li>• Pensamiento sistémico</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>






	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

#### 4. Probidad y Ética de lo Público

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANALISIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento crítico de los medios.</li> <li>• Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.</li> <li>• Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.</li> </ul>
<b>EMPATIA Y SOLIDARIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.</li> <li>• Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).</li> <li>• Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales</li> </ul>
<b>AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.</li> <li>• Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva.</li> <li>• Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.</li> </ul>

 <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<p><b>COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRATICO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades.</li> <li>• Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.</li> <li>• Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.</li> <li>• Código de integridad</li> </ul>
<p><b>ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).</li> <li>• Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.</li> <li>• Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.</li> <li>• Comunicación asertiva.</li> <li>• Lenguaje no verbal.</li> <li>• Programación neurolingüística asociada al entorno público</li> </ul>





	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.</li> <li>• Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.</li> <li>• Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.</li> </ul>
<b>PRACTICA REFLEXIVA CONTINUA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro.</li> <li>• Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.</li> <li>• Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.</li> <li>• Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.</li> </ul>



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD  
 PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

CODIGO :

RTH03-04

FECHA DE APROBACIÓN:

18/02/2019

VERSIÓN:

04

## VIGENCIA 2022

Eje Tematico	Competencia Asociada	Grupo Objetivo					Orientación	Tematica	Metodos o estrategias de capacitación		No. Eventos consecuentes	Presupuesto
		D	A	P	T	A			Interno	Externo		
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER- HACER	X	X	X	X	X	OFICINA ASESORA PLANEACIÓN	ATENCIÓN AL CLIENTE Y SERVICIO AL CIUDADANO CON ENFOQUE EN EL LENGUAJE CLARO Y MIPG		X	1	
	SABER - HACER	X	X				OFICINA ASESORA JURÍDICA	ACCION DE REPETICIÓN POLITICAS DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURIDICO		X	2	
	SABER -SABER	X	X	X			OFICINA ASESORA JURÍDICA	REGIMEN ESPECIAL DE E.I.C.E.		X	3	
	SABER - HACER	X	X	X			SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	HERRAMIENTAS PRÁCTICAS PLAN DE ACCIÓN Y SEGUIMIENTO - MIPG TALENTO HUMANO		X	4	
	SABER - HACER	X	X	X	X	X	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GERENCIA DE BIENES RECURSOS FISICOS INVENTARIOS Y BAJAS		X	5	
	SABERES	X	X	X			SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS		X	6	
	SABER HACER	X	X	X			SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GESTION FINANCIERA PÚBLICA		X	7	
	SABER- HACER	X	X	X			OFICINA DE CONTROL INTERNO	AUDITORÍA INTERNA MODELO ACTUAL ENTIDADES PÚBLICAS		X	8	
	SABER-HACER			X	X	X	SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	ESTRATEGÍAS DE COBRANZA		X	9	



Eje Tematico	Competencia Asociada	Grupo Objetivo					Orientación	Tematica	Metodos o estrategias de capacitación		No. Eventos consecuo	Presupuesto
		D	A	P	T	A			Interno	Externo		
	SABER-HACER			X	X	X	SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	TÉCNICAS PARA UNA EFECTIVA GESTIÓN DE COBRANZA		X	10	24.400.000
	SABER-HACER			X			SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	NEGOCIACION DE CARTERA		X	11	
	SABER-HACER		X				SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	DERECHO PROCESAL		X	12	
	SABER-HACER	X		X			SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	ANALISIS FINANCIERO		X	13	
CREACIÓN DEL VALOR PUBLICO	SABER-SER	X	X	X	X	X	OFICINA DE CONTROL INTERNO	AUTOCONTROL(TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS)		X	14	
	SABER-HACER			X	X	X	SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	ATENCIÓN AL CLIENTE PRESENCIAL Y TELEFONICA		X	15	
	SABER-SER	X	X	X	X	X	SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	HERRAMIENTAS PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS		X	16	
	SABER- HACER	X	X	X	X	X	OFICINA ASESORA PLANEACIÓN	MIPG BASE A LOS RESULTADOS DEL FURAG II		X	17	
	SABER- HACER	X	X	X			OFICINA ASESORA PLANEACIÓN	SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGOS -SIAR		X	18	
	SABER - SER	X	X	X	X	X	TEMAS MIPG	LENGUAJE CLARO	X		19	
TRASFORMACIÓN DIGITAL	SABER-SER						OFICINA ASESORA PLANEACIÓN	ADAPTABILIDAD Y GESTIÓN DEL CAMBIO		X	20	
	SABER-SER						OFICINA ASESORA PLANEACIÓN	INNOVACIÓN/MARKETING ESTRATÉGICO		X	21	
	SABER - SABER						OFICINA ASESORA JURÍDICA	SECOP II			22	

Eje Tematico	Competencia Asociada	Grupo Objetivo					Orientación	Tematica	Metodos o estrategias de capacitación		No. Eventos consecuo	Presupuesto
		D	A	P	T	A			Interno	Externo		
	SABERES						SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	INNOVACIÓN LIDERAZGO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA LA GESTIOON PUBLICA EFECTIVA DE SECRETARIAS, ASISITENTES Y TECNICOS	X		23	
PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	SABER -SER						OFICINA ASESORA JURÍDICA	DERECHO DISCIPLINARIO		X	24	
	SABER-SER						OFICINA DE CONTROL INTERNO	ACUERDOS, COMPROMISOS O PROTOCOLOS ÉTICOS(TODOS LOS SERVIDORES)		X	25	
	SABER - SER						MIPG	INTEGRIDAD	X		26	
	SABERES						BRECHAS DE COMPETENCIAS	RELACIONADAS CON EL EJERCICIO DEL CARGO		X	27	
	SABERES						CONVENCIÓN	RELACIONADAS CON EL EJERCICIO DEL CARGO				
	SABERES						INDUCCIÓN	INDUCCIÓN GENERAL		X	28	

28 24.400.000

Elaborado por:

  
**BRAULIO CASTELBLANCO VARGAS**  
 Gerente  
 Comité Institucional de Gestión y desempeño

Revisado por:

  
**LOREN CATALINA BARRERA OJEDA**  
 Subgerente Administrativa y Financiera

Aprobado por:

  
**MARIZA TOVAR GUTIERREZ**  
 Profesional talento Humano