

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

**SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

*Administración del talento Humano*

**2023**

Actualizado

MARÍA INÉS VALLE  
Profesional Talento Humano

Revisado


MONICA LÓPEZ DE AUDIG  
Subgerente Administrativo y Financiero

Aprobado

DANIEL CASTELBLANCO VARGAS  
Gerente

Comité Institucional de Gestión y  
Desempeño

Aprobado el 03 de 2023

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	CÓDIGO: GGD00-22
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		FECHA DE APROBACION 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

\*



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CÓDIGO: GG000-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	PROGRAMA DE CAPACITACION	FECHA DE APROBACIÓN 15/08/2018  VERSIÓN 03

las competencias individuales con el fin de elevar los niveles de eficiencia y rendimiento laboral.

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.

✍

3

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO GG000-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACION 15/06/2012 VERSIÓN 03

1.	RESEÑA .....	5
2.	MARCO NORMATIVO.....	8
3.	MARCO CONCEPTUAL Y LINEAMIENTOS METODOLOGICOS .....	9
4.	EJES TEMATICOS.....	12
4.1.	EJE 1: GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION:.....	12
4.2.	EJE 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO:.....	15
4.3.	EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	16
4.4.	EJE 4: PROBABIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO.....	17

.....	19
ION DE LOS SERVIDORES PUBLICOS..	19
.....	28
PERACIÓN.....	29
A CAPACITACIÓN.....	30
.....	30
.....	31
ORGANIZACIONAL.....	31
.....	32
NOJERO DE CASANAREF .....	32
S.....	32
DIAGNOSTICO DEL PI.....	33
.....	35

3.	.....
6.	ALCANCE.....
7.	CARACTERIZA.....
8.	PRESUPUESTO.....
9.	POLITICAS DE.....
10.	OBJETIVOS DE.....
10.1.	OBJETIVO ESTRATEGICO.....
10.2.	OBJETIVOS DE.....
11.	APRENDIZAJE.....
12.	OBLIGACIONES.....
12.1.	DEL INSTITUTO.....
12.2.	DE LOS SERVICIOS.....
13.	RESULTADO DE.....
14.	DFGVSDFC.....

\*

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CÓDIGO: GGD39-22
PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
		REVISIÓN: 1

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 estas temáticas, 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 facilite 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 2023 el SC 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 (Gestor del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público, Transformación digital y probidad y Ética en la Función Pública).

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





SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO: GGDC022
PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15-06-2018 J. R. R. R.

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 las actividades públicas 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 estuvo conformado por los siguientes componentes:

Así mismo, en el Decreto 1227 de 2005, se modificó con base el Decreto Ley 1567 de 1998

2



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO: G6D30-22
		FECHA DE APROBACION: 15/06/2018
PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		VERSION: 07

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 la razón de 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, cambió 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".

Es así como se orientó 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

↓

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>		CODIGO: GG000-22
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	FECHA DE APROBACION: 15/06/2015
			VERSIONES:

medio del cumplimiento 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.

... por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

... 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.

... Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

... 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.

... Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

... artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2639 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.

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

... "Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación".

+



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CODIGO GG000-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN 15/06/2018
			VERSIÓN 01

, 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

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.

#### 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.

✶

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CORRECCION GGD00-22
PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACION 15/08/2018
		APROBADO

**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 cargas 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 máximo 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 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 DAFF).




SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CODIGO: G0300-22
PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	PROGRAMA DE CAPACITACION	FECHA DE APROBACION 15/06/2018 VERSION: 01

**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 sus alcances. 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 al presupuesto de la entidad

**CIGD**

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

**MIPG**

Modelo Integrado de Planeación y Gestión

**PIC**

Plan Institucional de Capacitación



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO: GGD0022
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACION 15/06/2018
			VERSIÓN: 11

11

11

11

Unidad Ejecutiva de Planeación y Desarrollo - Unidad Ejecutiva de Planeación y Desarrollo

**4.1. Eje 1:**

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues esto 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 del conocimiento. Para mitigar estos riesgos en las entidades, el

11

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CODIGO: GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	PROGRAMA DE CAPACITACION	FECHA DE APROBACION 15/06/2018 VERSIÓN 1.1

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 (intangible, 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 los 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 de modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):

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

■

■

■

Elaborado por: Lic. Wladimir DÍAZ

\*

<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>		CÓDIGO: GGD00-12
<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018  VERSIÓN: 00

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 MPO, 2019, p. 34).

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.

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 MPO, 2019, p. 34.*

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 MPO, 2019, p. 34.*

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. *Manual Operativo MPO, 2019, p. 34.*



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	CODIGO GGC00-22
PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN 15/06/2018
		VERSIÓN 03

#### 4.2. Eje 2:

Se busca 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 prioridades.

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 interactivo y colaborativo 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 2012-2030).

Figura creación del valor Público

\*

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

### Eje 3:

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 apertura económica y la globalización de las comunicaciones, se aceleró el uso de las nuevas tecnologías como herramientas para el servicio público. La conjuntura 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 tecnologías innovadoras.

Estas herramientas son indispensables también para alcanzar una efectiva gestión del cambio y el desarrollo de competencias 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 cualitativos frente al servicio público.





SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO: GGC30-22
		FECHA DE APROBACION: 15/08/2018
PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		VERSION: 03

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".

#### 4.4. Eje 4.

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su corazón, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identidad 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 la evidencian 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 del 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

10 | PÁGINA

4

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CODIGO: GGD00-22
PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	PROGRAMA DE CAPACITACION	FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
		VERSION: 1

**Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la plantación, 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.

**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, el 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.

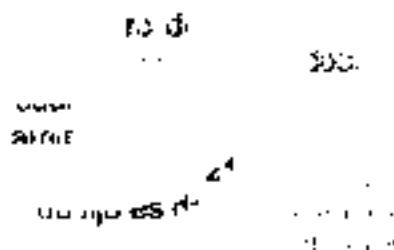
4

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO: GGDC-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACION: 15/06/2018
			VERSION: 03

**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.

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.

#### Planta de Personal



La **Planta** de personal del Instituto Financiero de Casanare fue establecida mediante Acuerdo 02 del 28 de enero de 2022 con un total de 34 servidores públicos de los cuales 7 son libre nombramiento y remoción correspondiente al 21%; uno (1) de periodo fijo es decir el 3% y 26 trabajadores oficiales con una participación del 76%.

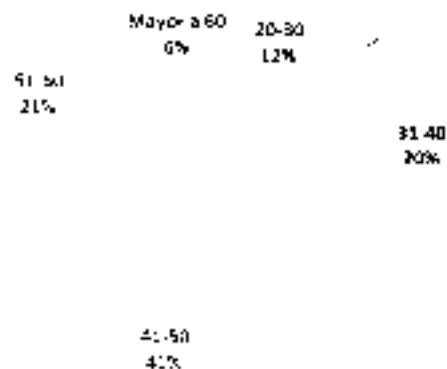
De los 33 funcionarios, 8 son empleados públicos y 26 trabajadores oficiales.

Al finalizar la vigencia fiscal 2022, la composición del empleo por género fue del 71% correspondiente a 24 mujeres y 10 hombres con una participación del 79%.

En los niveles directivos y decisivos las mujeres alcanzaron una participación del 66% superando el porcentaje establecido en la Ley 581 de 2000 que estableció un porcentaje mínimo del 50% de los cargos para ser ejercidos por mujeres.

→

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>		CÓDIGO: SG003-22
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			AL SEÑOR



Los servidores del IFC en su mayoría están representados por una población adulta con 14 servidores entre 41 a 50 años; 7 servidores entre 51 y 60 años y 2 son mayores a 60 años. Es decir que el 73% de los servidores son mayores de 40 años. La siguiente tabla refleja la distribución por rango de edad y nivel.

4

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	CODIGO: GGD06-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	PROGRAMA DE CAPACITACION FECHA DE APROBACION: 15/06/2018 VERSION: 02

NIVEL	20-30	31-40	41-50	51-60	Mayor a 60	TOTAL
<i>Directivo</i>	0	1	1	1	0	3
<i>Artesa</i>	0	2	0	1	0	3
<i>Profesional</i>	1	2	9	3	1	16
<i>Técnico</i>	1	0	1	0	0	2
<i>Asistencial</i>	2	2	3	2	1	10
<i>total</i>	4	7	14	7	2	34

La gráfica nos muestra el total de servidores por rango de edad, en donde se evidencia claramente el rango de edad con prevalencia en la entidad.

+

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO: 86000-22
PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO			FECHA DE APROBACION: 15/06/2018
			VERSION: 11

El nivel de rotación de personal en la entidad se focaliza en los empleados públicos debido a la naturaleza del cargo, la cual corresponde a libre nombramiento y remoción; rotación asociada a los periodos de gobierno.

Diferente comportamiento encontramos en los trabajadores oficiales cuya estabilidad está basada principalmente en la convención colectiva de trabajo y la modalidad de vinculación a cual está dada por un contrato laboral.

La siguiente tabla se refleja la distribución de los servidores por nivel de acuerdo a los años de permanencia, el 54.5% de los servidores cuentan con una permanencia de los 11 años en la entidad y los niveles directivo y asesor no superan los tres años.

NIVEL	0-5	06-10	11-20	21-30	TOTAL
Directivo	3	0	0	0	3
Asesor	3	0	0	0	3
Profesional	4	1	5	6	16
Técnico	1	0	0	1	2
Asistencial	2	2	6	0	10
<b>total</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>34</b>

+

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	000 00 60000-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN 15/06/2014
			VERSIÓN 01

H	0
M	1
<b>total</b>	<b>1</b>

En la planta de personal solamente encontramos un servidor con discapacidad motora alcanzado un porcentaje del 3%

4

8

13

9

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos establecer que la mayoría de los servidores se encuentran en estado civil casado con una mayor participación del nivel profesional como se evidencia en la siguiente tabla

NIVEL	SOLTERO	CASADO	UNION LIBRE	DIVORCIADOS	TOTAL
Directivo	0	3	0	0	3
Asesor	0	2	0	0	3
Profesional	3	5	5	3	16
Técnico	1	1	0	0	2
Asignatario	5	1	3	1	10
<b>total</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>34</b>

A.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>		CODIGO: GGC00-22
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	FECHA DE APROBACION: 15/06/2018
			VERSION: 03

Referente al nivel educativo la gráfica nos muestra la participación de acuerdo a la formación alcanzada por cada servidor al cierre de la vigencia fiscal 2022 encontrando que los servidores con formación profesional alcanza la mayor participación con un porcentaje del 35% correspondiente a 12 servidores, 10 son especializados correspondiente al 29%. Seguido de 7 servidores con formación bachiller alcanzando una participación del 21%; la entidad cuenta con 2 servidores del nivel técnico correspondiente al 6%, de los bachilleres dos se encuentran cursando carrera universitaria y 1 con posgrado en la modalidad de maestría. Distribuidos por dependencias como se muestra en la siguiente tabla:

NIVEL	MASTER	ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	TECNICO	BACHILLER	ESTD UNIVERSIT	TOTAL
Defensa	1	0	0	0	0	0	1
Oficina A Jurídica	0	2	0	0	1	0	3
Oficina A Planeación	0	1	1	0	0	0	2
Subgerencia Activa y Fra	2	2	4	2	3	0	13
Subgerencia Comercial y	0	4	7	0	3	1	15
Control Interno	0	1	0	0	0	0	1
Total	1	10	12	2	7	2	34
-	2,9	29,4	35,3	5,9	20,6	5,9	100,00

8



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



Desde las carreras universitarias, los servidores registran 7 diferentes profesiones; se observa claramente que el núcleo básico del conocimiento en Administración es la profesión que predomina, seguido por Derecho, Contaduría Pública, Medicina veterinaria y Zootecnia - Ingeniería Agroforestal.

Del núcleo básico en administración: 5 de los nuevos son administradores públicos, profesionales con formación específica para ocupar cargos públicos, con una representación del representan el 14.5% del total de cargos.

De la misma manera conforman la planta de personal 7 servidores con formación en bachillerato, dos con formación técnica y dos estudiantes universitarios.

\*

3

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CODIGO: GG000-22
PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	PROGRAMA DE CAPACITACION	FECHA DE APROBACION: 15/06/2018
		VERSION: 01

ITEM	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No. EMPLEADOS
1	Gerente	1
2	Jefe oficina Asesora de Planeación	1
3	Jefe oficina Asesora Jurídica	1
4	Jefe de Control Interno	1
5	Subgerente Administrativo y Financiero	1
6	Subgerente Comercial y de Crédito	1
7	Levante	1
8	Profesional Universitario Subgerencia Comercial	1
<b>TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS</b>		<b>8</b>

ITEM	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No. EMPLEADOS
1	Profesional Universitario grado 10	1
2	Profesional Universitario grado 5	1
3	Profesional Universitario grado 4	6
4	Profesional Universitario grado 2	1
5	Profesional Universitario grado 1	5

A

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO GG500-22
		FECHA DE APROBACION 15/06/2018 VERSIONES
PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		

6	Técnico Operativo grado 7	2
7	Técnico Operativo grado 2	1
8	Auxiliar Administrativo grado 10	6
9	Auxiliar Administrativo grado 3	1
10	Auxiliar Administrativo grado 2	2
11	Auxiliar Administrativo grado 1	1
<b>TOTAL TRABAJADORES OFICIALES</b>		<b>26</b>

*Según número de funcionarios*

La planta de personal de la entidad está distribuida de acuerdo a su estructura orgánica al cierre de la vigencia se establece con mayor participación: 15 servidores están asignados a la Subgerencia Comercial y de Crédito y 12 en la Subgerencia Administrativa y Financiera, los demás en las restantes dependencias como se describe en la siguiente tabla:

DEPENDENCIA	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES
GERENCIA	1	2
COMANDO EN JEFE INTERNO	1	
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	1	1
OFICINA ASESORA JURIDICA	1	2
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2	10
SUBGERENCIA COMERCIAL Y CREDITO	2	13
<b>TOTAL PLANTA</b>	<b>8</b>	<b>26</b>

A

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO: GG000-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACION 15/06/2018 VERSION: 1.1

Como se observa en la gráfica el número de trabajadores asignados al área institucional es del 44%, aspecto relevante para tener en cuenta dado que por su mayor grado de responsabilidad demandará de un mayor afianzamiento de los conocimientos.

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



A hacer una revisión del Presupuesto del rubro de capacitación se evidencia una disminución entre los años 2018 y 202 y en adelante una constante en el valor asignado.

RUBRO	2018	2019	2020	2021	2022	2023
CAPACITACION	\$34.400.000	\$24.400.000	\$24.400.000	\$24.400.000	\$24.400.000	\$24.400.000

de

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		CODIGO: EGD00-22
PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	PROGRAMA DE CAPACITACION	FECHA DE APROBACION: 15/06/2018 VERSION: 01

"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 atención 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 que se quiere 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 de 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 cuatrimestre.

+

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

**10.2. 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.
- 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

4



	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	CODIGO: GG000-22
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		FECHA DE APROBACIÓN 15/06/2016  VERSIÓN 05

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, como se ve en la figura. 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)

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.

#### **12.1. 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.

#### **12.2. DE LOS SERVIDORES:**

- Participar en la identificación de necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.

1





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

Así mismo, teniendo en cuenta la encuesta de necesidades los servidores públicos relacionaron el tema prioritario en el que consideraron requieren de capacitación o actualización de acuerdo a sus funciones:

- Gestión documental, organización de archivos de gestión
- MIPG
- Gestión de proyectos
- Mensajería electrónica
- Análisis de crédito, actualizaciones y modernización de procesos
- Tributaria
- Administración del riesgo
- Técnicas de cobranza de cartera

Por otra parte, a través del formato RTH03-23, se consolidó las solicitudes de los gerentes públicos y niveles decisorios obteniendo el siguiente resultado.

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PROCESO ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO		CAPACITACIONES PROYECTOS PARA PC		CÓDIGO RTH03-23 Fecha de Aprobación 15/06/2018 VERSIÓN 03		
REFORMES PARA PRIORIZAR PROBLEMAS O RETOS INSTITUCIONALES EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE						
TEMA	GERENCIA	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	OFICINA ASISTENTE DE FINANCIACIÓN	OFICINA ASISTENTE JURÍDICA	OFICINA CONTROL INTERNO
Gestión del conocimiento		MIPG para los públicos	Uso de programas y aplicaciones en el 2018 y 2019 Proyecto de Respaldo Plataforma GESPROY Gestión de correo electrónico Migración del Mercado Abierto a empresas de CREDITO LEGAL CHECR	Riesgos Cartera de cobros legales	Desarrollo del gestor Sistema de Gestión Control de Calidad	
Conciencia del voto público		Ethica y control empresarial Formación de del estado público Proceso de compra y suministros		Servicio al cliente Gestión en línea de Bancos Resolución de quejas		
Investigación de opinión						
Probidad y ética de los públicos						Autocontrol

4

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

**COMPETENCIA  
DIMENSIÓN**

**POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**

- Herramientas para estructurar el conocimiento
  - Cultura organizacional orientada al conocimiento
  - Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
  - Diversidad de canales de comunicación
  - Capital intelectual
  - Procesamiento de datos e información
  - Innovación
  - Analítica de datos
  - Construcción sostenible
  - Ciencias de comportamiento
- 
- Administración de datos
  - Administración del conocimiento
  - Gestión de aprendizaje institucional
  - Planificación y organización del conocimiento
  - Gestión de la información
  - Mecanismos para la medición del desempeño institucional
  - Técnicas y métodos de investigación
  - Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
  - Instrumentos estadísticos
  - Big Data
  - Competitividad e innovación
  - Economía naranja
  - Análisis de indicadores y estadísticas territoriales
  - Pensamiento de diseño
  - Diseño de servicios

*J*



	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	CODIGO . 66030-22
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		FECHA DE APROBACIÓN 15/06/2014 VERSIÓN 03

**COMPETENCIA  
DIMENSIÓN**

**POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**

- Orientación al servicio
- Cambio cultural para la experimentación e innovación
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Trabajo en equipo
- Gestión por resultados
- Formas de interacción
- Comunicación asertiva
- Diseño centrado en el usuario
- Gestión del cambio
- Ética en la explotación de datos

**COMPETENCIA  
DIMENSIÓN**

**POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**

- Gestión pública orientada a resultados (orientado a los Niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)
- Gerencia de proyectos públicos
- Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)  
Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
- Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano
- Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento
- Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés
- Competitividad territorial
- Crecimiento económico y productividad  
Catastro multipropósito

h



	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	CODIGO : BGD00-22
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		FECHA DE APROBACIÓN 15/06/2018  VERSIÓN 05

**COMPETENCIA  
DIMENSIÓN**

**POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**

- Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).
- 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
- Seguridad ciudadana
- Biodiversidad y servicios eco-sistémicos
- Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo
  
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
  
- Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos
  
- Marco de políticas de transparencia y gobemanza pública
  
- Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas
  
- Focalización del gasto social
  
- Lenguaje claro
  
- Servicio al ciudadano

8



	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	CODIGO <b>GG000-22</b>
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018  VERSION:03

**COMPETENCIA  
DIMENSIÓN**

**POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**

- Naturaleza y evolución de la tecnología
  - Apropiación y uso de la tecnología
  - Solución de problemas con tecnologías
  - Tecnología y sociedad
  - Big Data
  - Economía naranja
- 
- Automatización de procesos.
  - Minimización de costos.
  - Mejoramiento de la comunicación.
  - Ruptura de fronteras geográficas.
  - Maximización de la eficiencia.
  - Incrementos sustanciales en la productividad
  - Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
  - Instrumentos de georeferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
  - Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
  - Análisis de datos para territorios
  - Seguridad digital
  - Interoperabilidad
- 
- Comunicación y lenguaje tecnológico
  - Creatividad
  - Ética en el contexto digital y de manejo de datos
  - Manejo del tiempo
  - Pensamiento sistémico
  - Trabajo en equipo

3

	<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>

**CAPACIDAD  
BLANDA  
CENTRAL**

**POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**

- Conocimiento crítico de los medios.
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
- Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.
- Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
- Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.
- Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva
- Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.

1

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE CAPACITACION</b>	CODIGO : GG000-22
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		FECHA DE APROBACION 15/06/2014  VERSION 03

**CAPACIDAD  
BLANDA CENTRAL**

**POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE  
CAPACITACIÓN**

- Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades.
- Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.
- 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

Código de integridad

- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.
- Comunicación asertiva.
- Lenguaje no verbal.
- Programación neurolingüística asociada al entorno público

+



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	CODIGO G6000-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN 15/06/2018 VERSIÓN 03

**CAPACIDAD  
BLANDA CENTRAL**

**POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE  
CAPACITACIÓN**

- Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.
- Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.
- Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto
- 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.
- Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.
- Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.
- Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística

A



SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD		PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION		CODIGO		RTM03-04	
PROCESO DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO		PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION		FECHA DE APROBACION:		18/02/2019	
				VERSION:		04	

## VIGENCIA 2022

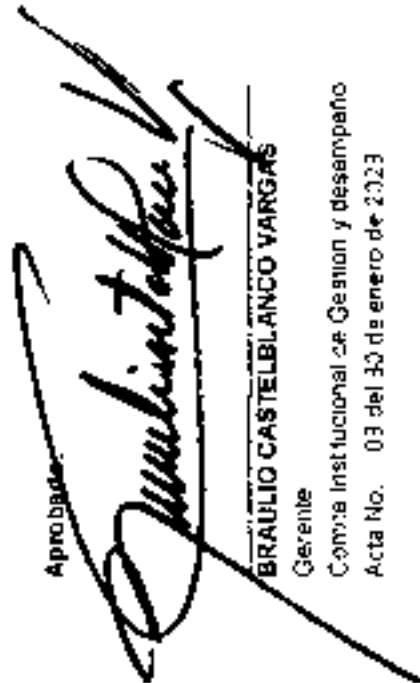
Eje Temático	Competencia Asociada	Grupo Objetivo						Orientación	Temática	Metodos o estrategias de capacitación		No Eventos	Presupuesto	
		D	A	P	E	A				Interno	Externo			
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	SABERES	X	X	X				SOPORTE TECNICO Y DE CREDITO	Derecho procesal y adopción de la Ley 2213 de 2022		X	1		
	SABER HACER	X	X	X					Proyectos de Regalias			X	1	
	SABERES	X	X	X					Plataforma GESPROY			X	1	
	SABERES	X	X	X	X				Gestión de cobro aserri.vb			X	1	
	SABERES	X	X	X					Migración del Riesgo			X	1	
	SABERES	X	X	X	X	X	X		Análisis e integración de LIFIN Y LEGAL CHECK		X	X	1	
	SABER HACER SABERES	X	X	X	X				RIESGOS			X	1	
	SABER HACER SABERES	X	X	X	X				OTIC NA ASESORA DE PLANIFICACION	CURSO DE MANDO INTEGRAL		X	1	
	SABER	X	X	X	X				OFICINA ASESORA JURIDICA	DERECHO DISCIPLINARIO		X	1	
	SABER	X	X	X	X				OFICINA ASESORA JURIDICA	DERECHO DE PETICION		X	1	
SABER	X	X	X	X			CONTRATACION	CONTRATACION		X	1			

Eje Temático	Competencia Asociada	Grupo Objetivo						Orientación	Temática	Métodos o estrategias de capacitación		No. Eventos	Presupuesto
		D	A	P	T	S	Externo			Interno			
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	SABER SER	X	X	X	X		OFICINA DE CONTROL INTERNO	CONTROL	X	X	2	24.900.000	
	SABER HACER	X	X	X			SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	PRESUPUESTO PÚBLICO		X	2		
	SABER HACER SABERES	X	X	X	X	X		SERVICIO AL CLIENTE		X	3		
	SABER SER	X	X	X			OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	GERENCIA ESTRATEGICA FINANCIERA		X	3		
	SABER HACER SABERES	X	X	X				PLANEACIÓN ESTRATEGICA		X	1		
	SABER SER	X	X	X	X	X		SECRETARÍA Y PROTOCOLO EMPRESARIAL		X	1		
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SABER HACER	X	X	X			SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO		X	1		
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	SABERES	X	X	X	X	X	BRECHAS DE COMPETENCIAS	RELACIONES CON EL CARGO	X	X	1		
	SABERES	X	X	X	X	X	BRECHAS DE COMPETENCIAS	RELACIONES CON EL CARGO	X	X	1		

Eje Temático	Competencia Asociada	Grupo Objetivo					Orientación	Temática	Metodos o estrategias de capacitación		No. eventos	Presupuesto
		D	A	P	T	I			Interno	Externo		
		X	X	X	X	X		INDUCCION GENERAL	X		1	

21 24 000 000

Aprobado:



**BRAULIO CASTELBLANCO VARGAS**

Gerente

Comité Institucional de Gestión y desempeño

Acta No. 03 del 30 de enero de 2023

Revisado:



**MIRIAM LOPEZ ZAMUDIO**

Supervisora Administrativa y Financiera

Elaborado:



**MARIZA TOJAR GUTIERREZ**

Profesional Talento Humano