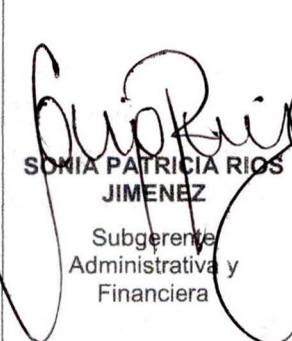


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Administración del talento Humano

2025

Actualizado por:	Revisado por:	Vo. Bo.	Aprobado por:
 <p>MARITZA TOVAR GUTIERREZ Profesional talento Humano</p>	 <p>SONIA PATRICIA RIOS JIMENEZ Subgerente Administrativa y Financiera</p>	 <p>OSCAR JAVIER ARAQUE GARZÓN Gerente</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL GESTIÓN Y DESEMPEÑO</p> <p>Acta de 2025</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.

 ifc <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

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.

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.

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

Tabla de contenido

1.	RESEÑA	5
2.	OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	8
2.1.	OBJETIVO GENERAL	8
2.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
3.	ALCANCE	9
4.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	9
5.	MARCO NORMATIVO	12
6.	EJES TEMATICOS PNF	13
6.1.	EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	14
6.2.	EJE 2. TERRITORIO VIDA Y AMBIENTE	15
6.3.	EJE 3. MUJERES INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	16
6.4.	EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.....	17
6.5.	EJE 5. PROBIDAD ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	19
7.	PRINCIPIOS	22
8.	CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PUBLICOS .	23
9.	PRESUPUESTO.....	32
10.	OBLIGACIONES	32
10.1.	<i>DEL INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</i>	<i>32</i>
10.2.	<i>DE LOS SERVIDORES:</i>	<i>32</i>
11.	RESULTADO DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES.....	33

TRD 120_72_34



 Dirección: Carrera 13C No. 9-91, Yopal, Casanare.  PBX: 320 889 9573.
 E-mail: Instituto@ifc.gov.co

	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. RESEÑA

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 2024 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).

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.

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

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.



Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP 2023

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

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”*.

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.

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

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.

2. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

2.1. Objetivo general

Contribuir a la formación y desarrollo 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 y cumplimiento de objetivos institucionales.

2.2. Objetivos específicos

- 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

 ifc <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. 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.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

Con el fin de definir y establecer el marco de acción del Plan Institucional a continuación se mencionan las definiciones conceptuales de acuerdo a los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación definidos en el Plan de capacitación de la función pública.

- **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 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.
- 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.
- **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar

	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 planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **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 DAFP).
- **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 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 del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

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

- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, 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.
- **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.
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, 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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).
- 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 : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

5. MARCO NORMATIVO

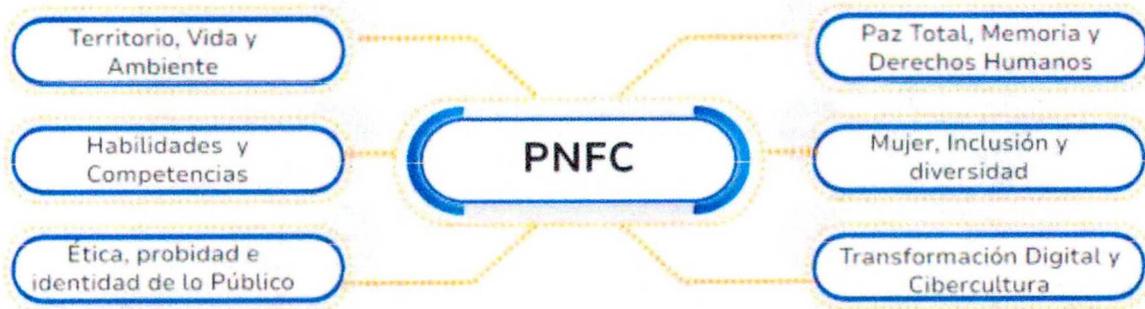
- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36,** “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.
- 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.
- 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”.

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

- 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.
- Resolución 104 de 2020**, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

6. EJES TEMATICOS PNF

De acuerdo a lo establecido en el "Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la priorización temática destinada a las entidades públicas se integra en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación:" (DAFP)



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

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

6.1. Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

“Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.”

Temáticas Sugeridas



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente PNFC. 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

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

6.2. Eje 2. Territorio Vida y Ambiente

“Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las V los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde Se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y Como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.”

Temáticas Sugeridas



- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.



- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.



- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial.
- Goce del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/ sistémico.
- Creación en equipo.

- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.

- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.

- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

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

6.3. Eje 3. Mujeres Inclusión y Diversidad

“Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado”

Temáticas Sugeridas



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
- Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.

- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.

- Generar estadísticas con enfoque de género
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios

- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

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

6.4. Eje 4. Transformación digital y Cibercultura

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

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

Temáticas Sugeridas



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data.
- Desarrollo de competencias digitales
- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0, y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo
- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

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

6.5. Eje 5. Probidad Ética e Identidad 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 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. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

En este sentido, vale la pena mencionar que, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, son todas las entidades públicas 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, *"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 las y 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.*

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

Temáticas Sugeridas



- 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
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- 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)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTÉT) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC. 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

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

6.6. Eje 6. Habilidades y competencias

Temáticas Sugeridas



- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales

- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes



- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos

- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Guía referencial Iberoamericana de competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Catálogo de competencias funcionales



- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización

- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

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

7. 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.

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.

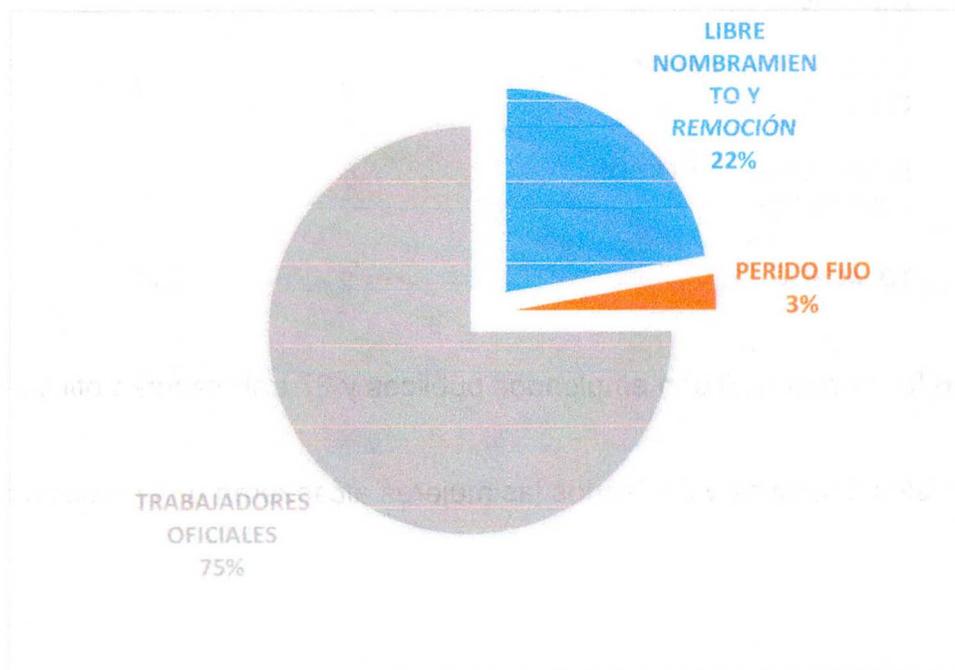
Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

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

8. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

Planta de Personal



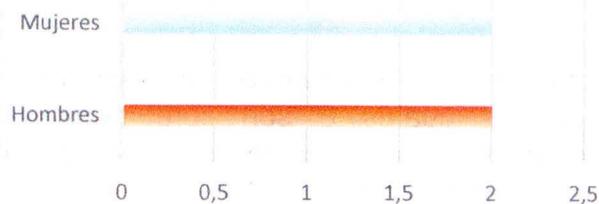
La Planta de personal del Instituto Financiero de Casanare está conformada por 36 servidores públicos de los cuales 8 son libre nombramiento y remoción correspondiente al 22%; uno de periodo fijo correspondiente al 3% y 27 trabajadores oficiales con una participación del 75%.

	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	2
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	1
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	1
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2	10
SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	2	12
SUBGERENCIA DE GESTIÓN ESTRATEGICA	1	1
TOTAL PLANTA	9	27

De los 36 funcionarios, 9 son empleados públicos y 27 trabajadores oficiales.

En los niveles directivos y decisorios las mujeres alcanzaron una participación del 50.



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

Distribución de los servidores por dependencias de acuerdo al género

DEPENDENCIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL
GERENCIA	1	2	3
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	0	1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	1	2
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	1	2
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	4	8	12
SUBGERENCIA COMERCIAL Y DE CRÉDITO	4	10	14
SUBGERENCIA ESTRATEGICA	2	0	2
TOTAL PLANTA	14	22	36

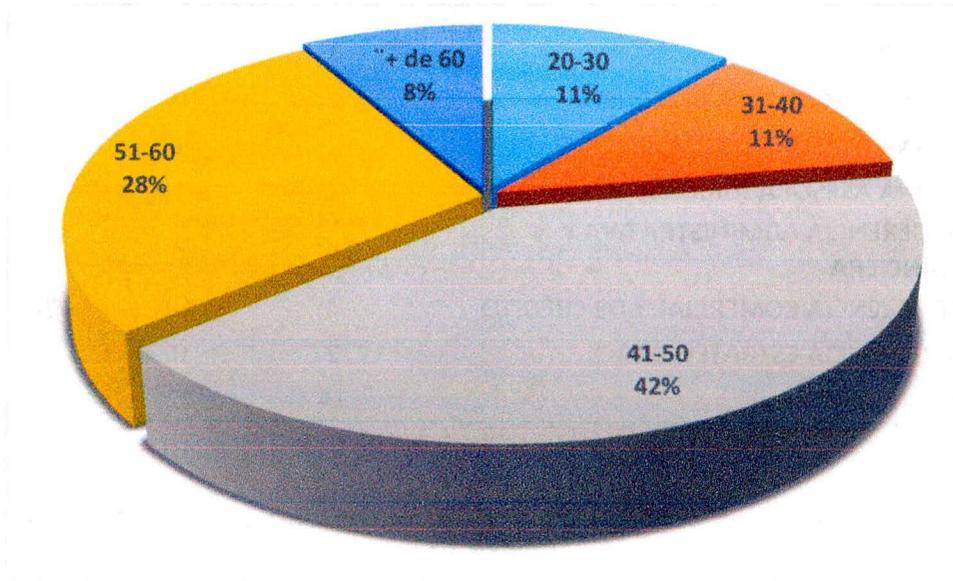
Distribución de los servidores por dependencias de acuerdo al nivel jerárquico

Nivel	Mujer	Hombre	Total
Directivo	2	2	4
Asesor	1	3	4
Profesional	11	5	16
Técnico	1	2	3
Asistencial	7	2	9
TOTAL	22	14	36

Al finalizar la vigencia fiscal 2024, la composición del empleo por género fue del 61% correspondiente a 22 mujeres y 14 hombres con una participación del 39%.

 ifc <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

Servidores según rango de edad

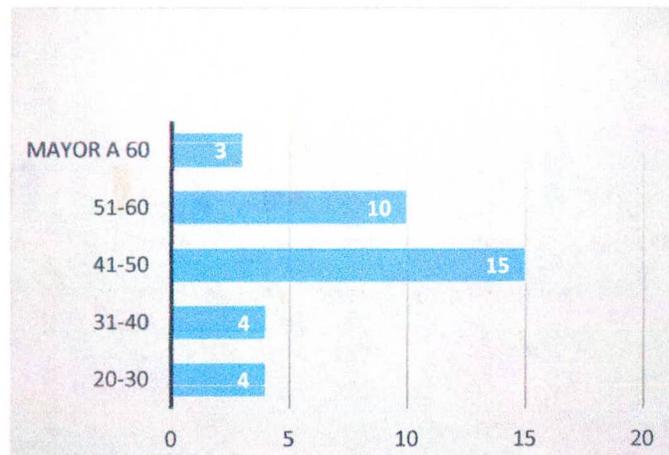


Los servidores del IFC en su mayoría están representados por una población adulta con CUATRO servidores entre 20 y 30; CUATRO servidores entre 31-40 años; QUINCE servidores entre 41 a 50 años; DIEZ servidores entre 51 y 60 años y TRES son mayores a 60 años. La siguiente tabla refleja la distribución por rango de edad y nivel:

NIVEL	20-30	31-40	41-50	51-60	Mayor a 60	TOTAL
Directivo	0	1	3	0	0	4
Asesor	0	0	0	3	0	3
Profesional	1	2	8	5	1	17

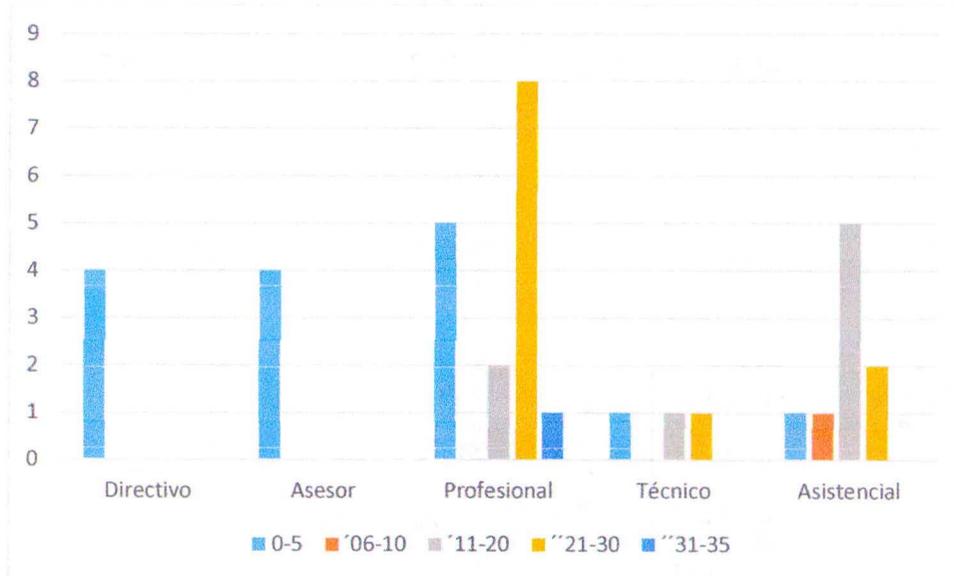
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		PROGRAMA DE CAPACITACION		CODIGO : GGD00-22	
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO				FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018	
					VERSIÓN:03	

Técnico	1	0	1	1	0	3
Asistencial	2	1	3	1	2	9
total	4	4	15	10	3	36
%	11,1	11,1	41,7	27,8	8,3	100



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

Distribución de los servidores por dependencias de acuerdo a años de permanencia



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 la 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:

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

NIVEL	0-5	06-10	11-20	21-30	31-35	TOTAL
Directivo	4	0	0	0	0	4
Asesor	4	0	0	0	0	4
Profesional	5	0	2	8	1	16
Técnico	1	0	1	1	0	3
Asistencial	1	1	5	2	0	9
total	15	1	8	11	1	36
%	41,7	2,8	22,2	30,6	2,8	100

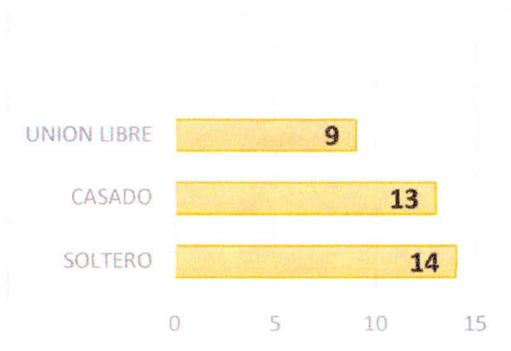
Distribución porcentual de los servidores con capacidades diferentes

H	0
M	1
total	1

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

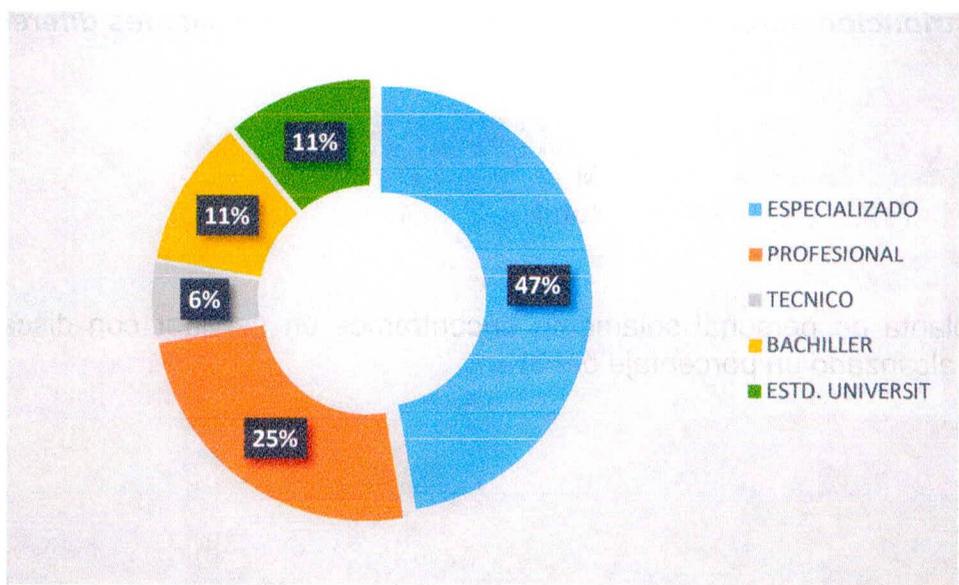
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE CAPACITACION	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

Distribución de los servidores por dependencias de acuerdo estado civil



De acuerdo a los resultados obtenidos podemos establecer que el 38.9% de los servidores del IFC son solteros, el 36.1% casados y el 25.0% solteros.

Nivel educativo de los servidores



Referente al nivel educativo la gráfica nos muestra la participación de acuerdo a la formación alcanzada por cada servidor en la vigencia fiscal 2024 encontrando que los

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

servidores con formación post grado alcanzan la mayor participación con un porcentaje del 47% correspondiente a 17 servidores, el 25% se ubican en el nivel profesional – pre grado con 9 servidores, Seguido de 4 estudiantes universitarios con una participación del 11%; 4 son bachilleres y dos técnicos por competencias.

Distribución por núcleo básico del conocimiento de los servidores



Frente a las carreras universitarias, los servidores registran 9 diferentes profesiones; se observa claramente que el núcleo básico del conocimiento en Administración es la profesión que predomina, seguido por Contaduría Pública, Derecho, Medicina veterinaria y Zootecnia, Ingeniería Agroforestal, Finanzas y Agronomía

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

9. PRESUPUESTO

Al hacer una revisión del Presupuesto del rubro de capacitación se evidencia una disminución entre los años 2018 y 2024 y en adelante una constante en el valor asignado.

Presupuestos inicial por vigencias

(millones de \$)

RUBRO	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
CAPACITACIÓN	\$34.400	\$24.400	\$24.400	\$24.400	\$24.400	\$24.400	\$24.400	24.400

10. OBLIGACIONES

10.1. 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.

10.2. DE LOS SERVIDORES:

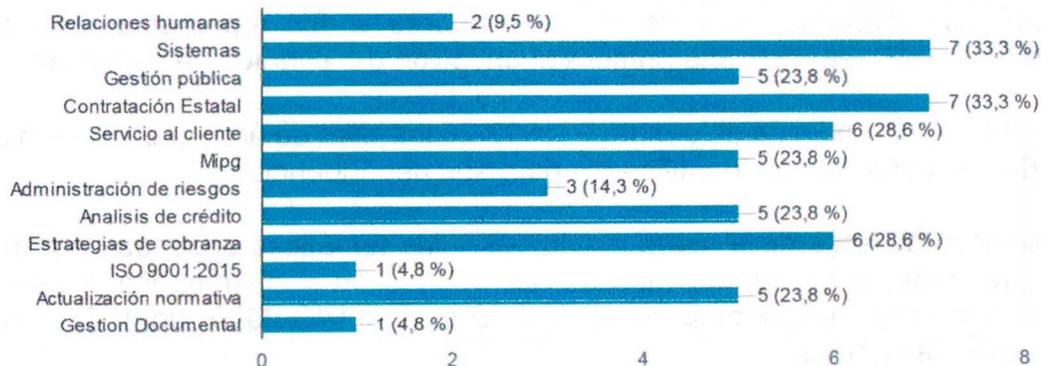
- ❖ Participar en la identificación de necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.

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

- ❖ 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 reinducción.

11. RESULTADO DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES

Para identificar las necesidades de los servidores del PIC 2025, se diseñaron y ejecutaron dos estrategias; la primera consiste en aplicar una encuesta a través de Google Forms, a la planta de personal con el siguiente resultado:



 ifc <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

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 del talento Humano
- Administración y cobro de cartera
- Actualización tributaria
- Nuevos mercados, innovación, desarrollo marketing, desing thinking
- Administración de riesgos
- Sistemas de información IA
- Tablas de retención documental
- Realización de informes, diagramas
- SGR
- QF DOCUMENT
- Plataforma Samai y Código Administrativo y de procedimiento administrativo
- Sistemas
- Archivística
- Relaciones impersonales
- Seguridad y salud en el trabajo
- Organización documental
- Manejo Excel
- Secop II

Los resultados fueron llevados al Comité paritario de Bienestar Social en donde participan dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la administración para realizar una primera priorización de eventos de capacitación.

En segundo lugar mediante el formato RTH 03-25 los jefes de área presentaron sus solicitudes de capacitación identificadas para sus dependencias.

Las temáticas de acuerdo a estos resultados y las temáticas sugeridas por mipg fueron presentadas en comité institucional de gestión y desempeño donde se priorizaron las capacitaciones para ser incluidas en el PIC 2025 del IFC como a continuación se describe:

 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

- **Eje 1: Paz Total Memoria y Derechos Humanos**

Saber ser	Relaciones interpersonales
-----------	----------------------------

- **Eje 2: Territorio Vida y Ambiente.**

Saber ser	Servicio al cliente
-----------	---------------------

- **Eje 3: Mujeres Inclusión y Diversidad.**

Saber ser	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones
-----------	--

- **Eje 4: Transformación digital y Cibercultura**

Saber hacer	Plataforma Gesproy
	Estructuración de proyectos

- **Eje 5. Probidad y ética de los público**

Saber ser	Gestión de riesgo Administración del riesgo – rol de la OCI
Saber hacer	Política de control interno en mipg - implementación

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

- **Eje 6. Habilidades y competencias**

Saber hacer	<p>Gestión de Crédito</p> <p>Gestión de Cobranza</p> <p>Manejo financiero entidades descentralizadas recursos propios y regalías</p> <p>Contratación: garantías y riesgos no previsibles</p> <p>Estudio de título y análisis de folios de matrículas inmobiliarias</p>
-------------	--