

**Agencia del Inspector General de Tributos,
Rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC**

ITRC
**PLAN DE
CAPACITACIÓN
2021** | **SIG**

Contenido

1. OBJETIVOS	3
1.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO ASOCIADO	3
1.2. OBJETIVO GENERAL	3
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
2. ALCANCE	4
3. MARCO NORMATIVO	5
4. MARCO CONCEPTUAL	6
5. DIAGNÓSTICO	8
6. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	10
7. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	14

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO ASOCIADO

Aumentar el nivel de Bienestar, Desarrollo, compromiso y productividad de los servidores públicos.

1.2. OBJETIVO GENERAL

Formular planes y programas de capacitación institucional para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público que presta la Agencia ITRC, con el fin de lograr una gestión pública efectiva.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1 Identificar los temas relacionados con el ser, hacer, saber y para mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Agencia ITRC.

1.3.2 Fortalecer las competencias de los servidores públicos asociadas con el desarrollo de los ejes establecidos en el Plan Nacional de Capacitación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

1.3.3 Orienta las capacidades de los servidores para que, a partir de la toma de decisiones, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

2. ALCANCE

Los beneficiarios del plan de capacitación son los servidores de Libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y provisionales de la Agencia ITRC.

Se precisa que los contratistas por prestación de servicios no son considerados servidores públicos, son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, por lo tanto, no tiene derecho a la oferta de capacitación.

Sin embargo, con el fin de hacer parte del proceso de alineación institucional se incluirán en los programas de inducción y reinducción de la entidad, a los contratistas, judicantes y practicantes, así mismo, podrán participar en la oferta abierta que se genere por parte de otras entidades a la ciudadanía y que se requiera para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales, y a las que contribuyan al fortalecimiento de los valores de integridad de todos los colaboradores del sector público.

3. MARCO NORMATIVO

- [Constitución Política 1991](#) Artículo 53 Garantía a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- [Ley 489 de 1998](#) Establece los Planes de Capacitación como uno de los pilares del desarrollo administrativo de los servidores públicos.
- [Decreto 1587 de 1998](#) definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación.
- [Ley 734 de 2002](#) en el numeral 3 del artículo 33 y el numeral 40 del artículo 34, establece como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- [Ley 909 de 2004](#) Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Señala 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.
- [Ley 1960 de 2019](#), en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional, no obstante, se precisó que en caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.
- [Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022](#) Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad
- [Resolución 104 de 2020 del DAFP y la ESAP](#) Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

4. MARCO CONCEPTUAL

- ✚ **Plan Institucional de Capacitación (PIC):** Es el conjunto de acciones de capacitación y formación, que, a partir de unos objetivos específicos, ayuda al desarrollo de competencias, al progreso de los procesos institucionales y al fortalecimiento del desempeño laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para lograr cumplir con los objetivos y metas institucionales establecidas en una entidad pública.
- ✚ **Capacitación:** De acuerdo con el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, 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 con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva y contribuir a la mejora de la prestación de los servicios, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
- ✚ **Educación no formal:** **Educación no formal:** Es la que se ofrece con el fin de complementar, renovar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.
- ✚ **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 de 1994).
- ✚ **Competencias laborales:** Es la capacidad de una persona para desarrollar las actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados requeridos por la misión de la entidad y enfrentar los retos del cambio, más allá de las exigencias de un cargo específico. Algunas de estas competencias son: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo, valorar y respetar lo público.

- ✚ **Inducción:** Es aquella que busca familiarizar a los funcionarios nuevos con la estructura de la entidad y su misión; Iniciar la integración de los servidores al sistema de valores de la entidad a la que pertenezcan, crear sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética.
- ✚ **Reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan.

ITRC

5. DIAGNÓSTICO

Para el Plan de Capacitación de la vigencia 2021, se tendrá en cuenta el diagnóstico realizado por el Departamento Administrativo de la Función – DAFP a todas las entidades del Sector Nacional y el realizado al interior de la entidad.

El realizado por el DAFP tuvo como referencia los datos reportados por las entidades de manera oficial en el FURAG - Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión, para la vigencia 2018 con esta información se determinaron los aspectos estratégicos y operativos que hacen parte del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y que permitieron caracterizar la distribución de recursos invertidos en materia de capacitación por las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, así como aspectos relacionados con la gestión en materia de capacitación.

También recolectaron información a través del método de grupos focales con expertos, académicos, jefes de talento humano y responsables de la implementación de los planes institucionales de capacitación en las entidades. Generando como resultado diferentes propuestas y lineamientos con los cuales se realizó la estructura conceptual y metodológica que se planteó en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Así mismo, se tuvieron en cuenta las recomendaciones de organismos internacionales el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Para el diagnóstico realizado al interior de la entidad, se remitió una encuesta mediante la herramienta de Microsoft Forms, con la cual se buscaba identificar las necesidades de capacitación de los equipos de trabajo, tanto a nivel específico del área como a nivel general.

Para el diligenciamiento se requirió a los directivos, jefes de oficina y líderes; identificar y priorizar las necesidades de capacitación de sus dependencias y/o equipos de

Página: 8 de 14

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código		Versión		Fecha emisión	dd/mm/aaaa
--------	--	---------	--	---------------	------------

trabajo.





El formulario se dividió en dos secciones teniendo como referencia el enfoque de las capacitaciones:

1. Capacitaciones específicas del área: aquí deberán registrar las capacitaciones que solo estarían direccionadas a las funciones específicas del área que lideran.
2. Capacitaciones generales: deberán identificar y registrar aquellas capacitaciones que consideran puede necesitar un gran porcentaje de los servidores de la entidad.

Los resultados se encuentran consignados en el formato "DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2021"

6. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

De conformidad con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, las capacitaciones que realice la Agencia ITRC se priorizarán y consolidarán en los siguientes ejes temáticos:

-  EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
-  EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO
-  EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL
-  EJE 4: PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Y enmarcados dentro de las dimensiones del ser, hacer y saber:

Dimensión del ser	Es el conjunto de peculiaridades personales (La motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se demuestran en el desempeño competente y son concluyentes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las entidades
Dimensión del hacer	Es el conjunto de destrezas necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se tiene, mediante la aplicación de técnicas, procedimientos y la utilización de equipos, materiales específicos y herramientas.
Dimensión del saber	Es el conjunto de conocimientos, teorías, principios, concepciones y antecedentes que se requieren para cimentar el desempeño competente y disipar los desafíos laborales.

Página: 10 de 14

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código		Versión		Fecha emisión	dd/mm/aaa
--------	--	---------	--	---------------	-----------

6.1. EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Este eje busca fomentar cambios organizacionales, se fundamenta en cuatro componentes:

- ❖ Generación y producción de conocimiento
- ❖ Herramientas de uso y apropiación
- ❖ Analítica Institucional
- ❖ Cultura de compartir y difundir

Uno de sus objetivos es promover habilidades que permitan posicionar el conocimiento como un activo intangible, reconociendo la relevancia del conocimiento producido dentro de cada uno de los procesos de la entidad.

6.2. EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Se requiere fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de los servidores públicos, con el fin de que las decisiones que se tomen al interior de los procesos se realicen en torno a una gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

El concepto de generación de valor público, está enfocado en tres conceptos:

- ❖ Servicios
- ❖ Resultados
- ❖ Confianza

6.3. EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Implementar en el desarrollo de las actividades dinámicas de las tecnologías de la

Página: 11 de 14

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código		Versión		Fecha emisión	dd/mm/aaaa
--------	--	---------	--	---------------	------------

información y la comunicación de manera articulada con el fin de obtener más beneficios en pro de la digitalización de los procesos.

Para ello se adoptó la política de transformación digital, la cual está enfocada en las siguientes acciones:

- ❖ Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- ❖ Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- ❖ Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- ❖ Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- ❖ Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

6.4. EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Este eje está enfocado en el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Se fundamenta en formar hábitos con efectividad, así:

- ❖ Deseo: la motivación - Querer hacerlo
- ❖ Saber: La teoría – Querer hacerlo
- ❖ Práctica: La habilidad – Querer Hacerlo

El principal objetivo de los ejes temáticos propuestos está enmarcado en agregar valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones.

Los ejes temáticos se trabajarán en las tres dimensiones de competencias: Ser, Hacer, Saber, con el fin de garantizar la consolidación del aprendizaje y el impacto esperado.

Se precisa que los temas específicos que se formulen dentro de los presentes ejes corresponderán principalmente a los temas misionales y transversales resultado del Diagnóstico de necesidades, los cuales serán incorporados al presente plan y su ejecución estará supeditada a la asignación del presupuesto para la vigencia 2021.

6.5 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Desde el proceso de talento Humano se creó una herramienta virtual para que se realice tanto la reinducción como la inducción de las personas que ingresen a la Agencia ITRC.

El aprendizaje y conocimiento adquirido se desarrollará de forma autónoma a través de la plataforma SharePoint que está ubicada en las herramientas de Office 365, ingresando con el correo institucional. Una vez culminado deberá realizar la validación de conocimientos.

Este es un trabajo en conjunto que cuenta con la participación de todas las áreas, facilitando el aprendizaje y desempeño de sus funciones, aportando al proceso de adaptación e integración de todos los equipos de trabajo.

7. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Los servidores públicos de la Agencia ITRC, están obligados a:

- a) Cumplir con las actividades del plan institucional de capacitación, de acuerdo con la programación realizada por la Secretaria General a través del Proceso de Gestión de Talento Humano.
- b) El superior inmediato deberá garantizar la asistencia de los servidores públicos a su cargo a las actividades de capacitación que programe la entidad.
- c) Socializar al interior del equipo de trabajo los conocimientos adquiridos en las actividades de capacitación, para ello deberá enviar la información al Proceso de Talento Humano, para que si es pertinente sea publicada en el Aula de Conocimiento; así mismo, cuando se requiera deberá diligenciar los formatos asociados al proceso de Gestión del Conocimiento.
- d) El servidor de la Agencia ITRC, que sea escogido o inscrito voluntariamente para asistir a las capacitaciones programadas, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación mínima de aprobación establecida para el mismo.
- e) En el caso que el servidor designado o quien voluntariamente haya realizado su inscripción en una capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá rembolsar a la Agencia ITRC el valor que corresponda al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor.
- f) Dar respuesta oportuna a las evaluaciones de las capacitaciones remitidas desde el Proceso de Gestión de Talento Humano.

**DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2021****Sistema Integrado de Gestión -
SIG**

ITEM	EJE TEMÁTICO	NECESIDAD	SER	HACER	SABER	DIRIGIDO A
1	Creación de Valor Público	Modalidades de selección de contratistas			X	Servidores que cumplen labores de supervisión o apoyo
2	Gestión del conocimiento y la innovación	Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo. SGDEA		X		Responsables gestión documental
3	Gestión del conocimiento y la innovación	Sistema Integrado de Conservación Preservación Digital y física de documentos.		X		Responsables gestión documental
4	Creación de Valor Público	Gestión y Administración del Riesgo		X		Servidores que manejan temas asociados al riesgo, de las áreas misionales y transversales de la entidad
5	Creación de Valor Público	Normatividad proceso financiero		X		Servidores del proceso financiero
6	Transformación digital	Administración Plataformas Windows/Linux y Redhat			X	Servidores del proceso Tecnológico
7	Transformación digital	Conceptos Básicos - Big Data			X	Servidores del proceso Tecnológico
8	Transformación digital	Seguridad Digital		X		Servidores del proceso Tecnológico
9	Creación de Valor Público	Formación en Auditorías Internas		X		Servidores de Control Interno
10	Probidad y Ética de lo público	Comunicación en el sector público	X			Servidores Agencia ITRC
11	Probidad y Ética de lo público	Taller de Oratoria	X			Servidores Agencia ITRC
12	Creación de Valor Público	Manejo del aspecto probatorio desde la perspectiva del derecho disciplinario		X		Servidores cuyas actividades están relacionadas con el derecho disciplinario y/o profesionales en derecho
13	Creación de Valor Público	Fortalecimiento de capacidades analíticas y argumentativas en materia jurídica	X			Servidores cuyas actividades están relacionadas con el derecho disciplinario y/o profesionales en derecho
14	Creación de Valor Público	Defensa Judicial		X		Servidores de la Oficina Asesora Jurídica y/o profesionales en derecho
15	Gestión del conocimiento y la innovación	Analítica de datos			X	Servidores que manejan temas asociados a las auditorías de riesgo
16	Creación de Valor Público	Gestión de riesgos de fraude y corrupción, aplicada a la administración tributaria y de rentas		X		Servidores que manejan temas asociados a las auditorías de riesgo
17	Probidad y Ética de lo público	PNL, Inteligencia Emocional y Coaching	X			Servidores Agencia ITRC
18	Gestión del conocimiento y la innovación	Redacción y ortografía	X			Servidores Agencia ITRC
19	Transformación digital	Comunicación y lenguaje tecnológico	X			Servidores Agencia ITRC
20	Gestión del conocimiento y la innovación	Sistema de Gestión de la Investigación, Desarrollo e Innovación	X			Servidores que tengan asociadas esas actividades
21	Creación de Valor Público	Auditorías Internas de Calidad			X	Servidores de la Oficina Asesora de Planeación