



PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN 2024

Sistema
Integrado de
Gestión - SIG

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

**PLAN
INSTITUCIONAL
DE
CAPACITACIÓN
2024**

SIG

Página: 1 de 14

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	GTH-FT-018	Versión	05	Fecha emisión	23/10/2023
--------	------------	---------	----	---------------	------------

Tabla de 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	4
4. MARCO CONCEPTUAL.....	6
5. DIAGNÓSTICO	7
6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	8
6.1. Eje 1. Paz Total, memoria y derechos humanos.....	11
6.2. Eje 2. Territorio, vida y ambiente.....	11
6.3. Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad	12
6.4. Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura	12
6.5. Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público.....	12
6.6. Eje 6. Habilidades y competencias	12
6.7. Inducción y reinducción.....	13
7. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	14

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO ASOCIADO

Aumentar el nivel de Bienestar, desarrollo de competencias, compromisos y productividad de los Servidores Públicos de la Agencia ITRC

1.2. OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes institucionales de capacitación para la profesionalización de las y los servidores públicos, así como para desarrollar o fortalecer sus competencias, habilidades o destrezas enfocados en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia mundial de la vida.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Definir las líneas estratégicas para la formulación de los planes y programas de capacitación y formación por parte de las entidades.

1.3.2. Establecer las temáticas para cada uno de los ejes estratégicos definidos en materia de capacitación y formación para los servidores públicos.

1.3.3. Establecer las metodologías y esquemas necesarios para que las entidades adelanten los estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas y procesos de la entidad, en articulación con las de los servidores públicos para desarrollar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la oferta de formación y capacitación.

1.3.4. Generar las bases para el desarrollo de la identidad del servidor público en una perspectiva de mediano y largo plazo, integrada a la cultura organizacional de todas las entidades públicas.

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, asimismo, 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](#), "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."
- [Decreto 1567 de 1998](#), "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- [Ley 909 de 2004](#), "Por 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.

- [Decreto 1499 de 2017](#), "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015", Articula el Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades. Artículo 2.2.22.1.1. Sistema de Gestión. "(...) cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad."

- [Ley 1952 de 2019](#) "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario" en el numeral 3 del artículo 37 y el numeral 42 del artículo 38, establece como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

- [Ley 1960 de 2019](#) "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones" 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.

- [Ley 2294 de 2023](#), "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida".

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:** 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.

5. DIAGNÓSTICO

Para el Plan de Capacitación de la vigencia 2024, se tuvo 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 recolectados a través de grupos focales con expertos de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, profesionales del Departamento Administrativo de la Función Pública y del Centro Nacional de Memoria Histórica y los Resultados de la encuesta sobre Ambiente Y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI – EDID), donde se propusieron los nuevos ejes alineados con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia potencia mundial de la vida, propuesta orientada a la capacitación de las entidad del Estado colombiano.

Ejes que fueron validados con los Jefes de Talento Humano, para evaluar la pertinencia de los mismos, resultando en la priorización y alineación con los ejes temáticos establecidos, lo que conlleva a impactar los factores de mejora para la gestión y fortalecimiento de las capacidades de las servidoras y los servidores públicos.

Para el diagnóstico realizado al interior de la entidad a través del formulario enviado el 24 de octubre de 2023, 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 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 “*Diagnostico necesidades de capacitación 2024*”.

6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

De conformidad con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, 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. Paz Total, memoria y derechos humanos
- Eje 2. Territorio, vida y ambiente
- Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad
- Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura
- Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo pública
- Eje 6. Habilidades y competencias

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

Dimensión	Descripción
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.
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.
Saber	Es el conjunto de conocimientos, teorías, principios, concepciones y antecedentes que se requieren para cimentar el desempeño competente y disipar los desafíos laborales.

Así mismo, se dividirá en 3 ejes de conocimiento para la identificación de los aprendizajes necesarios para las servidoras y los servidores en el sector público:

Conocimientos	Descripción
Esenciales	<p>Son aquellos conocimientos que deben aprender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento. Los conocimientos son:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.

Conocimientos	Descripción
	<ul style="list-style-type: none">• Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.• Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.
Específicos	<p>Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.</p> <p>Algunos ejemplos de conocimientos específicos son: el Sistema de Gestión y Desempeño (SGD), Sistema de Control Interno, Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.</p>
Especializados	<p>Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, deben tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También</p>

Conocimientos	Descripción
	debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

6.1. Eje 1. Paz Total, memoria y derechos humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, 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.

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. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

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 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.

6.4. Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura

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.

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.

6.6. Eje 6. Habilidades y competencias

Planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de las y los servidores públicos.

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 2024.

6.7. Inducción y reinducción

Desde el Proceso de Gestión del 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 2024, de acuerdo con la programación realizada por la Secretaría General a través del Proceso de Gestión del 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 Gestión del 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 del Talento Humano.

El Plan Institucional de Capacitación 2024 se desarrollará de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad.

El presente plan estratégico podrá ser actualizado de acuerdo con los lineamientos que establezcan las entidades que rigen esta materia.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Sistema Integrado de Gestión - SIG

ÍTEM	NECESIDAD	DIMENSIONES			EJES TEMÁTICOS						DIRIGIDO A
		SER	HACER	SABER	Paz Total, memoria y derechos humanos	Territorio, vida y ambiente	Mujeres, inclusión y diversidad	Transformación Digital y Cibercultura	Probidad, ética e identidad de lo pública	Habilidades y competencias	
1E PGA	Gestión Documental			X						X	Servidores Agencia ITRC con funciones relacionadas al tema
1E PGA	Manejo de inventarios sector público			X						X	Servidores Agencia ITRC con funciones relacionadas al tema
1E PGA	Servicio al ciudadano	X				X					Servidores Agencia ITRC con funciones relacionadas al tema
1G PGA	Manejo herramienta gestión documental SIGII		X							X	Servidores Agencia ITRC
1G PGA	Sostenibilidad ambiental			X		X					Servidores Agencia ITRC
2E OACI	Administración de riesgos		X							X	Servidores de la Oficina Asesora de Control Interno de la Agencia ITRC
2E OACI	Presupuesto Público Nacional			X						X	Servidores de la Oficina Asesora de Control Interno de la Agencia ITRC
2G OACI	Gestión de riesgos			X						X	Servidores Agencia ITRC
3E SAGR	Curso: Análisis de Datos y Big Data			X				X			Servidores de la Subdirección de Auditoría y Gestión del Riesgo de la Agencia ITRC
3E SAGR	Derecho Aduanero y Comercio Exterior			X						X	Servidores de la Subdirección de Auditoría y Gestión del Riesgo de la Agencia ITRC
3E SAGR	Estadística para la toma de decisiones		X					X			Servidores de la Subdirección de Auditoría y Gestión del Riesgo de la Agencia ITRC
3G SAGR	Presentaciones Ejecutivas de Alto Impacto		X							X	Servidores Agencia ITRC
4E CCL	Causales de acoso laboral y sexual, técnicas de conciliación			X					X		Servidores del Comité de Convivencia Laboral de la Agencia ITRC
4G CCL	Técnicas de comprensión de lectura			X						X	Servidores Agencia ITRC



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Sistema Integrado de Gestión - SIG

ÍTEM	NECESIDAD	DIMENSIONES			EJES TEMÁTICOS						DIRIGIDO A
		SER	HACER	SABER	Paz Total, memoria y derechos humanos	Territorio, vida y ambiente	Mujeres, inclusión y diversidad	Transformación Digital y Cibercultura	Probidad, ética e identidad de lo pública	Habilidades y competencias	
5E PGC	Uso de la Tienda Virtual del Estado Colombiano			X						X	Servidores Agencia ITRC con funciones relacionadas al tema
5E PGC	Actualizaciones normativas prevención del daño antijurídico, medios de control en lo contencioso administrativo, mecanismos alternativos de solución de conflictos.			X						X	Servidores Agencia ITRC con funciones relacionadas al tema
5E PGC	Actualización en contratación estatal			X						X	Servidores Agencia ITRC
6E SL	Aspectos Sustanciales del Derecho Disciplinario			X						X	Servidores de la Subdirección de Asuntos Legales de la Agencia ITRC
6E SL	Actualización en probatorio y procesal administrativo			X						X	Servidores de la Subdirección de Asuntos Legales de la Agencia ITRC
6G SL	Técnicas de argumentación y comprensión lectura			X						X	Servidores Agencia ITRC
6G SL	Derecho administrativo laboral			X						X	Servidores Agencia ITRC
6G SL	Estructuración y motivación del acto administrativo sancionatorio			X						X	Servidores Agencia ITRC
7E OATI	Servicios en la nube			X				X			Servidores de la Oficina Asesora de Tecnologías de la Información de la Agencia ITRC
7E OATI	Gerencia de proyectos		X							X	Servidores de la Oficina Asesora de Tecnologías de la Información de la Agencia ITRC
7E OATI	GLPI			X						X	Servidores de la Oficina Asesora de Tecnologías de la Información de la Agencia ITRC
7G OATI	Transformación Digital	X						X			Servidores Agencia ITRC



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Sistema Integrado de Gestión - SIG

ÍTEM	NECESIDAD	DIMENSIONES			EJES TEMÁTICOS						DIRIGIDO A
		SER	HACER	SABER	Paz Total, memoria y derechos humanos	Territorio, vida y ambiente	Mujeres, inclusión y diversidad	Transformación Digital y Cibercultura	Probidad, ética e identidad de lo pública	Habilidades y competencias	
8E PGF	Finanzas Públicas desde el enfoque contable y tributario Finanzas Públicas desde el enfoque de la tesorería Finanzas Públicas desde el enfoque presupuestal			X							Servidores del Proceso de Gestión Financiero de la Agencia ITRC
8E PGF	Actualización tributaria			X							Servidores del Proceso de Gestión Financiero de la Agencia ITRC
8G PGF	Capacitación en Inteligencia Artificial			X				X			Servidores Agencia ITRC
9E SID	Estructuración del pliego de cargos (tipicidad - valoración aprobatoria - faltas de competencia de la Agencia, ilicitud sustancial y culpabilidad). Taller teórico y práctico.		X							X	Servidores de la Subdirección de Instrucción Disciplinaria de la Agencia ITRC
9G SID	Argumentación jurídica			X						X	Servidores de la Subdirección de Instrucción Disciplinaria de la Agencia ITRC
10E OAP	Innovación en el Sector Público			X						X	Servidores de la Oficina Asesora de Planeación de la Agencia ITRC
10E OAP	Gestión de Proyectos de Inversión		X							X	Servidores de la Oficina Asesora de Planeación de la Agencia ITRC
10E OAP	Gestión de Calidad		X								Servidores de la Oficina Asesora de Planeación de la Agencia ITRC
10G OAP	Gestión de la Información		X							X	Servidores Agencia ITRC
10G OAP	Gestión Estadística			X				X		X	Servidores Agencia ITRC
10G OAP	Ajustes Institucionales para fortalecer el Relacionamento Ciudadano		X							X	Servidores Agencia ITRC



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Sistema Integrado de Gestión - SIG

ÍTEM	NECESIDAD	DIMENSIONES			EJES TEMÁTICOS						DIRIGIDO A
		SER	HACER	SABER	Paz Total, memoria y derechos humanos	Territorio, vida y ambiente	Mujeres, inclusión y diversidad	Transformación Digital y Cibercultura	Probidad, ética e identidad de lo pública	Habilidades y competencias	
11G PC	Storytelling y presentaciones efectivas		X							X	Servidores Agencia ITRC
12E SID	Derecho cambiario, aduanero y tributario			X						X	Servidores de la Subdirección de Instrucción Disciplinaria de la Agencia ITRC
12E SID	Tipificación Faltas Gravísimas de Competencia de la Agencia, Tipos Penales Asociados			X						X	Servidores de la Subdirección de Instrucción Disciplinaria de la Agencia ITRC
12E SID	Practica Forense		X							X	Servidores de la Subdirección de Instrucción Disciplinaria de la Agencia ITRC
12G SID	Acoso Sexual y Acoso Laboral.			X			X				Servidores Agencia ITRC
12G SID	Desarrollo de capacidades para la construcción de tejido social	X			X						Servidores Agencia ITRC
13E PGTH	Fortalecimiento en temas de talento humano			X						X	Servidores Agencia ITRC
13G PGTH	Fortalecimiento en habilidades blandas	X								X	Servidores Agencia ITRC
13G PGTH	* Plan de capacitación en lactancia materna: *Beneficios, propiedades y efectos a corto y largo plazo de la leche materna * Técnicas de amamantamiento, extracción, conservación, transporte y suministro de leche humana.		X				X				Servidores Agencia ITRC
13G PGTH	* Alimentación complementaria, riesgos de la alimentación artificial y uso de biberón, lactancia materna exclusiva. * Uso adecuado de la sala de lactancia.		X				X				Servidores Agencia ITRC
13G PGTH	* Normas que protegen la maternidad, la lactancia materna y los derechos a la salud sexual y reproductiva en Colombia * Signos de alarma del recién nacido y de la madre.		X				X				Servidores Agencia ITRC
13G PGTH	Fortalecimiento en temas de integridad	X							X		Servidores Agencia ITRC
13G PGTH	Actividades para el desarrollo del Plan Estratégico de Seguridad Vial			X						X	Servidores Agencia ITRC
13G PGTH	Evaluación de desempeño laboral			X						X	Servidores Agencia ITRC
14E SUNET	Conflictos de interés	X							X		Servidores Agencia ITRC