



Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales.

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



**Plan
Institucional de
Formación y
Capacitación
PIC- 2019**

SIG

Tabla de contenido

1. MARCO NORMATIVO.....	5
2. ALCANCE.....	6
3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	7
3.1. Educación:.....	7
3.2. Educación para el trabajo y desarrollo humano:.....	7
3.3. Competencia laboral:.....	7
3.4. Capacitación:	7
3.5. Entrenamiento en el puesto de trabajo:	8
3.6. Profesionalización del servidor público:.....	8
3.7. Proyecto de Aprendizaje en Equipo:	8
3.8. Dimensión del Hacer:.....	8
3.9. Dimensión del Saber:.....	8
3.10. Dimensión del Ser:.....	8
4. EJES TEMÁTICOS.	9
4.1. Gobernanza para la paz	9
4.2. Gestión del conocimiento.....	9
4.3. Creación de valor público	10
5. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN	10
5.1. Objetivo estratégico	10
5.2. Objetivos de Gestión	10
6. METODOLOGÍA PARA LA APLICACIÓN DEL PIC.....	10
6.1. Principios rectores de la capacitación	10
6.2. Apuesta estratégica del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 y el Plan Institucional de Capacitación.....	11
7. DESARROLLO DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN.....	12
7.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	12
7.2. Actividades priorizadas para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	14
7.3. Presentación a la Comisión de Personal.....	16

7.4.	Divulgación y Sensibilización	16
7.5.	Ejecución del PIC.....	16
7.6.	Seguimiento y Evaluación	16
8.	ESTRATEGIAS DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN.....	16
8.1.	Inducción	17
8.2.	Reinducción	18
8.3.	Entrenamiento en el puesto de trabajo.....	18
9.	INDICADORES DE EVALUACIÓN.....	19
9.1.	Evaluación de eficiencia	19
9.2.	Evaluación de impacto (efectividad).....	20

INTRODUCCIÓN

La Resolución No. 390 del 30 de mayo de 2017, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Este Plan definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público.

El objetivo general del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos es *“Desarrollar en los servidores públicos capacidades y competencias que permitan liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas del orden nacional y territorial.”*. En ese orden de ideas, la gestión del talento humano se debe enfocar en el desarrollo de las competencias laborales es decir de 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 público”*. (Decreto No. 815 de 2018)

El Plan Institucional de Formación y Capacitación, en adelante PIC 2019 de la Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales - ITRC, tiene como propósito contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad, encaminadas a cumplir con las metas y objetivos institucionales.

La construcción del PIC 2019 de la Agencia ITRC, se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales del nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) - marzo 2017.

De igual forma, se tuvo en cuenta el documento expedido por el DAFP *“Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos”* – diciembre 2017.

Su diseño se sustenta en las directrices de la alta dirección y los requerimientos propios de cada dependencia, información recaudada a través del formato encuesta **“necesidades de capacitación y actividades de bienestar, estímulos e incentivos - PA02-GTH-PR08-FT02”**, lo que permite a la Comisión de Personal de la Entidad la priorización de la capacitaciones para los servidores en los

tres ejes temáticos establecidos en la Función Pública (eje 1: Gobernanza para la Paz, eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación de valor Público).

Con el fin de priorizar estas necesidades de capacitación para el año 2019, el Experto Líder de Talento Humano y el Técnico Asistencial de Bienestar y Capacitación, de la Secretaría General de la Agencia ITRC desarrollaron un diagnóstico analizando los siguientes insumos:

- *Encuesta de detección de necesidades, donde se obtuvo la información de las necesidades de capacitación de los servidores.*
- *Matriz de consolidación de necesidades, por medio del Líder del área conjuntamente con su equipo de trabajo.*
- *Los resultados del Plan Institucional de Capacitación 2018.*

1. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación, responde a lineamientos legales contemplados en:

- **Constitución Política de Colombia. Artículo 54:** “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. (...)”
- **Decreto Ley No. 1567 de agosto 5/1998**, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 909 de septiembre 23/2004**, “Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- **Ley 1064 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 No. 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto No. 648 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.** Suscrita por el Departamento Administrativo de la

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

- **Decreto Ley No. 894 de 2017** "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera."
- De igual manera, los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:
- El Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Circular Externa N.º 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
- Circular Externa N.º 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública – lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.

2. ALCANCE.

De acuerdo con la legislación vigente, el PIC se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, pero permite la participación de los servidores vinculados en provisionalidad y temporales, de la siguiente manera:

Figura 1. Acceso a actividades de capacitación, de acuerdo con el tipo de vinculación, según la circular No. 100-010-2014 del DAFP.

Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción	Provisionales y Temporales	Personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios
<ul style="list-style-type: none">• Capacitación Formal (De acuerdo con el Sistema de Estímulos)• Educación para el trabajo y desarrollo humano• Inducción y Reinducción• Entrenamiento en el puesto de trabajo.• Temas transversales.	<ul style="list-style-type: none">• Inducción y Reinducción• Entrenamiento en el puesto de trabajo• Temas transversales de interés para el desempeño institucional.	<ul style="list-style-type: none">• Temas transversales de interés para el desempeño institucional. (No tienen calidad de servidores públicos)

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Teniendo en cuenta que el objetivo principal de la capacitación en la administración pública es *“mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades”*, es preciso identificar el alcance, identificando los siguientes conceptos:

3.1. 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 No. 1567 de 1998. Art. 7, *Programas de Inducción y reinducción* revisar los artículos).

3.2. 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 No. 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

3.3. Competencia laboral:

Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y los resultados del sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos (saber), destrezas, habilidades, (hacer) valores, actitudes (ser) y aptitudes (hacer). (DAFP, 2007).

De acuerdo con el DAFP, las entidades públicas del orden territorial y nacional podrán apoyarse en las propuestas que realice el sector educativo a nivel de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal, para formular el PIC, siempre que estas se fundamenten en el enfoque de formación por competencias.

3.4. Capacitación:

Conjunto de procesos organizados, de educación no formal e informal, dirigidos 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. (Art. 4, Decreto No. 1567 de 1998).

3.5. Entrenamiento en el puesto de trabajo:

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

3.6. 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 cada entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto No. 648 de 2017)

3.7. Proyecto de Aprendizaje en Equipo:

Actividades de capacitación por grupos de empleados, conformados en equipos, que responden al análisis de necesidades del Plan de Nacional de Desarrollo, necesidades o estrategias institucionales o retos para el cumplimiento de metas de la Entidad. Se formulan a partir de problemas, preguntas e inquietudes relacionadas con su entorno y su gestión laboral, en donde el equipo se traza unos objetivos de aprendizaje y, teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades de sus miembros, establecerá una serie de estrategias internas y externas que deberá desarrollar dentro de un cronograma e incluir en la ficha de aprendizaje del equipo. (DAFP, 2010).

3.8. Dimensión del Hacer:

Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos. (DAFP, 2010).

3.9. Dimensión del Saber:

Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales. (DAFP, 2010).

3.10. Dimensión del Ser:

Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones. (DAFP, 2010).

4. EJES TEMÁTICOS.

“Las temáticas priorizadas se han consolidado en tres ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial”, así: (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

4.1. Gobernanza para la paz

“La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos; además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

4.2. Gestión del conocimiento

“Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”.

Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

4.3. Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

5. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

5.1. Objetivo estratégico

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias y valores del talento humano, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para cumplir la estrategia institucional.

5.2. Objetivos de Gestión

- Brindar a los nuevos servidores a través del proceso de inducción una efectiva orientación acerca de la Entidad, su entorno, cultura organizacional, funciones propias del cargo, y otros aspectos relevantes de la Agencia.
- Ejecutar el proceso de reinducción periódicamente, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas, tales como Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC.
- Direccionar el PIC 2019, de tal manera que su ejecución contribuya al mejoramiento del desempeño de los servidores de la Agencia ITRC.

6. METODOLOGÍA PARA LA APLICACIÓN DEL PIC.

6.1. Principios rectores de la capacitación

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Decreto No. 1567 de 1998, las entidades públicas administrarán la capacitación aplicando estos principios:

Figura 2. Principios Rectores.

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 empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
Objetividad.	• La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
Participación.	• La identificación de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas de capacitación, deben contar con la participación activa de los empleados.
Prevalencia del Interés de la Organización.	• Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
Integración a la Carrera Administrativa.	• La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
Prelación de los Empleados de Carrera.	• Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera.
Economía.	• En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
Énfasis en la Práctica.	• La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
Continuidad.	• Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

6.2. Apuesta estratégica del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 y el Plan Institucional de Capacitación.

Según el PNFC que actualiza la política de capacitación, fundamenta los siguientes principios adicionales a los establecidos en el Decreto Ley No. 1567 de 1998:

- Probidad e integridad del servidor público
- Bienestar y desarrollo de los servidores públicos
- Productividad y trabajo en equipo
- Investigación, innovación y desarrollo
- Reconocimiento de la labor del servidor público

Lo anterior, representa la apuesta estratégica que responde a los retos y necesidades para la profesionalización y desarrollo del servidor en Función Pública, entendiendo la capacitación como movilizadora de cambios institucionales de entidades flexibles, innovadoras y conocimiento de alto valor, con el fin de generar mejoramiento continuo en la Entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

7. DESARROLLO DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN

7.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

De acuerdo con la guía para el desarrollo del PNFC y el PIC 2019, se consolida la información con los siguientes componentes:

a) Necesidades identificadas por la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno:

N°	Dependencia o área solicitante	Temas de capacitación propuestos por el líder de área	Competencia asociada	Eje Temático
1	OAP	Coaching y liderazgo	Ser	Creación de Valor Público
2		Técnicas de comunicación PNL e inteligencia emocional	Saber	Creación de Valor Público
3		Coaching de soluciones de problemas e innovación	Ser	Gestión del Conocimiento
4		Formación gerencial	Hacer	Gestión del Conocimiento
5		Redacción de documentos técnicos	Hacer	Creación de Valor Público
6		Pensamiento estratégico y toma de decisiones	Hacer	Gestión del Conocimiento
7		Análisis de datos y SQL	Hacer	Gestión del Conocimiento
8		Redes de comunicación	Hacer	Gestión del Conocimiento
9		Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Saber	Creación de Valor Público
10		ISO 9001:2015	Hacer	Gestión del Conocimiento
11		ISO 31000 Gestión del Riesgo	Hacer	Gestión del Conocimiento
12		Modelo Estándar de Control Interno MECI	Saber	Creación de Valor Público
13		Gobierno digital	Hacer	Gobernanza para la Paz
14		Seguridad digital	Hacer	Gobernanza para la Paz
15		Presupuesto público	Hacer	Gobernanza para la Paz
16		Formulación y evaluación de proyectos	Hacer	Gestión del Conocimiento
17		Excel avanzado	Hacer	Gestión del Conocimiento
18		Normas Internacionales de Contabilidad NIC-NIIF	Hacer	Gestión del Conocimiento
19		Balanced Scorecard	Hacer	Gestión del Conocimiento
20		Gestión del conocimiento y la innovación	Ser	Gestión del Conocimiento
21		Manejo del conflicto y la negociación	Hacer	Gobernanza para la Paz
22		Gestión y actitud frente al cambio	Ser	Gestión del Conocimiento
23		Análisis y toma de decisiones	Hacer	Creación de Valor Público
24		Manejo de la información	Hacer	Creación de Valor Público
25		Ética, principios, valores del servicio público en la Agencia ITRC	Ser	Gobernanza para la Paz
26		Trabajo en equipo	Ser	Gestión del Conocimiento
27		Dirección, manejo y desarrollo de personal	Ser	Gestión del Conocimiento
28		Formulación de indicadores de efectividad e impacto	Hacer	Creación de Valor Público
29	OCI	Curso de formación como Auditor en la Norma ISO 9001:2015 - Sistema de Gestión de la Calidad	Saber	Gestión del Conocimiento
30		Normas internacionales de Auditoría; Membrecía con la IIA	Saber	Gestión del Conocimiento
31		Gestión Instrumentos/Aplicativos: DAFP; Contaduría General de la Nación; Contraloría General de la República	Hacer	Creación de Valor Público
32		Alta redacción de informes de auditoría	Hacer	Gestión del Conocimiento
33		Curso de formación como Auditor Líder y Certificación como Auditor Internacional	Hacer	Gestión del Conocimiento
34		Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Saber	Creación de Valor Público
35		Seminario y/o Curso de Actualización en Control Interno y Auditoría	Hacer	Gestión del Conocimiento

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana

b) Consolidado por dependencias

N°	Dependencia	Eje a desarrollar	Competencia	Contenido temático
1	Toda la entidad	Creación de Valor Público	Hacer	Orientación al resultado
2		Creación de Valor Público	Saber	Empoderamiento
3		Creación de Valor Público	Ser	Calidad del servicio
4		Gestión del Conocimiento	Ser	Trabajo en equipo
5		Gestión del Conocimiento	Ser	Dirección, manejo y desarrollo de personal
6		Gestión del Conocimiento	Ser	Gestión y actitud frente al Cambio
7		Creación de Valor Público	Ser	Liderazgo
8		Gobernanza para la Paz	Hacer	Manejo del conflicto y la negociación
9		Gestión del Conocimiento	Hacer	Conocimiento del entorno Institucional
10		Gestión del Conocimiento	Hacer	Planeación organizacional y personal
11		Creación de Valor Público	Hacer	Comunicación y relaciones interpersonales
12		Gobernanza para la Paz	Hacer	Ética y transparencia en la Gestión Pública
13		Creación de Valor Público	Saber	Toma de Decisiones y análisis de problemas
14		Gestión del Conocimiento	Hacer	Cursos virtuales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
15		Gestión del Conocimiento	Hacer	Manejo de la información
16		Gestión del Conocimiento	Hacer	Microsoft Excel: Básico, Intermedio, Avanzado
16		Creación de Valor Público	Saber	programas de formación para garantizar la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres, y para la prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquiera otra forma de violencia contra las mujeres
17	Oficina Asesora Jurídica	Gobernanza para la Paz	Saber	Código Único Disciplinario
18	Grupo de Gestión Contractual	Gestión del Conocimiento	Hacer	SECOPI II
19	Gestión de Talento Humano	Gestión del Conocimiento	Hacer	SIGEP
20		Gestión del Conocimiento	Hacer	Actualización normativa en seguridad social
21		Gestión del Conocimiento	Hacer	Indicadores
22	Grupo de Gestión Financiera	Gestión del Conocimiento	Hacer	Auditoría forense
23		Gestión del Conocimiento	Hacer	Actualización tributaria
24	Grupo de Gestión Administrativa	Gestión del Conocimiento	Hacer	Tablas de retención documental y Gestión documental
25		Gestión del Conocimiento	Hacer	Control de activos- Almacén e inventario.
26		Gestión del Conocimiento	Hacer	MIPG
27		Gestión del Conocimiento	Hacer	Integral CS SIGII
28		Gestión del Conocimiento	Hacer	Aplicativo Neon
29		Creación de Valor Público	Hacer	Normas Internacionales NIIF - NICSP
30		Gestión del Conocimiento	Hacer	Programa formación de auditores internos en el Sistema de Gestión de Continuidad del Negocio (BCMS)
31		Gestión del Conocimiento	Hacer	Gestión Documental
32		Gestión del Conocimiento	Hacer	Técnicas de Investigación
33		Gestión del Conocimiento	Hacer	Prácticas de pruebas
34	Gestión del Conocimiento	Hacer	Delitos administración pública	
35	Gestión del Conocimiento	Hacer	Curso de policía judicial	
36	Gestión del Conocimiento	Hacer	Derecho disciplinario	
37	Gestión del Conocimiento	Hacer	Argumentación jurídica y oral	
38	Subdirección de Investigaciones Disciplinarias	Gestión del Conocimiento	Hacer	Procesos de fiscalización de cobro coactivo y aduanero
39		Gestión del Conocimiento	Hacer	Procesos tributarios como devolución de saldos
40		Gestión del Conocimiento	Hacer	Redacción y argumentación de textos Jurídicos
41		Gestión del Conocimiento	Hacer	Derecho fundamental de petición
42		Gestión del Conocimiento	Hacer	Derecho aduanero
43		Gestión del Conocimiento	Hacer	Asuntos de derecho disciplinario procedimental y sustancial
44		Gestión del Conocimiento	Hacer	Derecho cambiario
45		Gestión del Conocimiento	Hacer	Derechos de explotación
46	Subdirección de Auditoría y Gestión del Riesgo	Creación de Valor Público	Saber	Actualización en reforma tributaria
47		Gestión del Conocimiento	Gestión del Conocimiento	Derecho Administrativo y actualización tributaria y aduanera
48		Gestión del Conocimiento	Gestión del Conocimiento	Técnicas avanzadas de estadística
49		Gestión del Conocimiento	Gestión del Conocimiento	Conocimientos básicos en SQL
50		Gestión del Conocimiento	Gestión del Conocimiento	Minería de Texto en Modeler
51		Gestión del Conocimiento	Gestión del Conocimiento	Redacción y argumentación de textos Jurídicos
52		Gestión del Conocimiento	Gestión del Conocimiento	Ethical Hacking
53		Gestión del Conocimiento	Gestión del Conocimiento	Nuevas tendencias en el desarrollo de auditorías

Con base en los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación y actividades de bienestar, estímulos e incentivos, se consolidó la información y priorizaron las temáticas a desarrollar en el PIC 2019, las cuales son:

N°	Dependencia o área solicitante	Temas de capacitación propuestos por el líder de área	Competencia asociada	Eje Temático
1	Gestión Administrativa	Programa formación de auditores internos en el Sistema de Gestión de Continuidad del Negocio (BCMS)	Hacer	Gestión del Conocimiento
2	Subdirección de Investigaciones Disciplinarias	Curso de policía judicial	Hacer	Gestión del Conocimiento
3	Subdirección de Auditoría y Gestión del Riesgo	Curso Forensic Toolkit (FTK) in case	Hacer	Gestión del Conocimiento
4	Subdirección de Investigaciones Disciplinarias	Nuevo código disciplinario	Saber	Gobernanza para la Paz
5	Comité de Conciliación y Defensa Jurídica de la Agencia ITRC	Proceso disciplinario, sus etapas y la valoración probatoria	Hacer	Gestión del Conocimiento
6	Comité de Conciliación y Defensa Jurídica de la Agencia ITRC	Obligaciones y responsabilidades que se deben cumplir en la ejecución de los contratos	Hacer	Gestión del Conocimiento

Cada una de las capacitaciones incluidas en el PIC de la presente vigencia responde a las necesidades identificadas a través de las fuentes diagnósticas relacionadas anteriormente. una vez consolidados y analizados los resultados, la información se clasificó para determinar las necesidades más relevantes.

Las actividades se seleccionaron priorizando los temas estratégicos que contribuyen en el cumplimiento de los objetivos de la Agencia ITRC y deben ser impartidos a los servidores públicos y a la disponibilidad de recursos. Para el desarrollo de actividades adicionales se realizarán alianzas estratégicas con otras entidades del Estado que hagan parte de la Red Institucional de Capacitación y que cuenten con expertos en los temas en cuestión, o promoviendo la gestión del conocimiento a través de la instrucción de servidores de la propia Agencia ITRC, expertos en los temas a abordar, de modo que no se afecten los recursos de la Entidad para su ejecución.

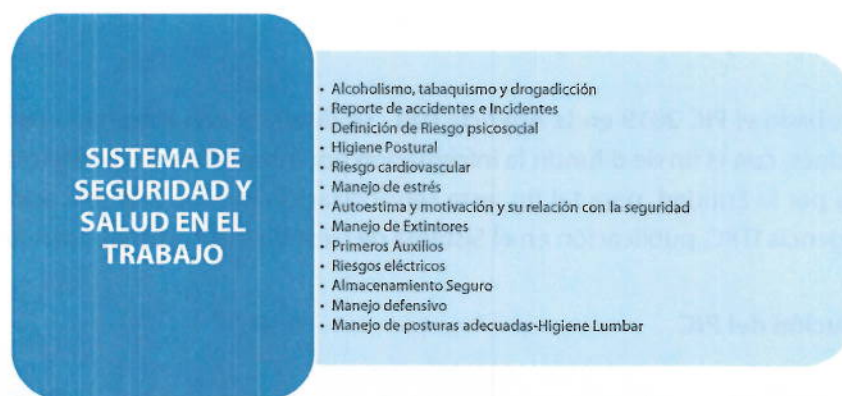
Así mismo, se seleccionaron temas relacionados con la gestión de las dependencias que responden al Plan Estratégico de la Agencia ITRC, los objetivos del Plan de Acción y las necesidades identificadas por la Oficina de Control Interno como resultado de las auditorías realizadas al interior de la Entidad.

7.2. Actividades priorizadas para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

En atención a lo establecido en el Decreto No. 1072 de 2015" *Por medio del cual se expide el Decreto*

“Único Reglamentario del Sector Trabajo”, el empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, Reglamentado por el Decreto 1127 de 1991, dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales

Figura 3.



7.3. Fuentes de financiación

Los recursos con los que se espera desarrollar el PIC 2019 se componen de fuentes internas y externas, incluyendo la destinación de recursos financieros para su realización, así como la búsqueda de otros apoyos de entidades y organismos que permitan alcanzar la formación y actualización de los servidores de la Entidad en diferentes temáticas.

Los recursos financieros destinados por la Entidad para la ejecución del PIC 2019, se apropiaron en el presupuesto del gasto de funcionamiento, en el siguiente rubro:

Tabla 1. Fuentes de Financiación del PIC de la vigencia.

Rubro Presupuestal - ORD	Descripción	Distribución Inicial 2019
A-02-02-02-009-002-09	Otros tipos de educación y servicios de apoyo educativo.	
A-02-02-02-009-002-09	Capacitación y entrenamiento para los funcionarios de la Agencia ITRC.	20.000.000

7.3. Presentación a la Comisión de Personal

De acuerdo con la información anterior, estas actividades identificadas se presentan a la Comisión de Personal con el fin de ser atendidas a través del PIC 2019, según el presupuesto establecido, una vez aprobadas las capacitaciones se procederá a la publicación del documento compilatorio en la página WEB de la Agencia ITRC.

7.4. Divulgación y Sensibilización

Una vez aprobado el PIC 2019 en la Agencia ITRC, se diseñará una estrategia con el Experto en Comunicaciones, con el fin de difundir la información por los medios de divulgación establecidos y aprobados por la Entidad, para tal fin, esta sensibilización incluye la publicación en la página WEB de la Agencia ITRC, publicación en el Sistema de Gestión Institucional, entre otras.

7.5. Ejecución del PIC

Se implementarán las actividades establecidas de acuerdo con el PIC 2019. Se divulgará la aprobación de las capacitaciones por medio electrónico. Para su ejecución, se informará por medio de intranet y los demás canales de comunicación sobre las actividades a desarrollar.

7.6. Seguimiento y Evaluación

La fase de seguimiento se efectuará de manera permanente, con la aplicación del formato Evaluación de actividades de capacitación, bienestar, estímulos e incentivos - PA02-GTH-PR08-FT04.

La fase de evaluación se realizará anualmente por medio del formato de medición de la efectividad de la capacitación - PA02-GTH-PR08 con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones del PIC 2019.

8. ESTRATEGIAS DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN

La Agencia ITRC a través de su PIC busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento de las actividades de formación y capacitación para los servidores, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Por consiguiente, el PIC 2019 se desarrolla en los siguientes subprogramas:

8.1. Inducción

El programa de Inducción de la Agencia ITRC tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Por lo anterior, la Secretaría General a través del Proceso Gestión del Talento Humano efectuará una inducción institucional que se impartirá cuando el servidor sea vinculado a la entidad en la cual intervienen diferentes procesos, de la siguiente manera:

Oficina Asesora de Planeación	Estructura del Estado
	Qué es la Función pública, Misión y visión.
	Sector administrativo
	Principios y valores
	Estructura organizacional
	Objetivos institucionales
Proceso Gestión de Talento Humano	Sistema Integrado de Gestión
	Programa de Bienestar
	Plan institucional de Capacitación
	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo - SG SST
	Evaluación del Desempeño
	Lineamientos de nómina
	Código de Ética y Valores de la entidad
Fondos y entidades crediticias	
Proceso Gestión Administrativa	Proceso de Archivo
	Sistema de Gestión Documental
	Tablas de retención documental
	Manejo del Sistema de la Plataforma dispuesta para registro de la correspondencia
Proceso Gestión Financiera	Generalidades de las actividades propias del proceso
Experto en Comunicaciones	Estrategias de comunicación para la entidad
	Página Web
	Intranet institucional
Proceso Gestión Jurídica	Redes sociales
	Divulgación de la Ley 1010 de 2006
	Acoso laboral
Oficina Asesora de Tecnología de la Información	Régimen salarial y prestacional
	Activación de cuenta correo
	Asignación de equipo
	Conexión de red, Internet
	Instalación de impresoras
Subdirección de Auditoría y Gestión del Riesgo	Mesa de ayuda
	Servicio de video y audio conferencia.
Subdirección de Investigaciones Disciplinarias	Generalidades de las actividades propias del proceso
Oficina de Control Interno	Generalidades de las actividades propias del proceso

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana

Como otra estrategia establecida para la inducción y dando cumplimiento a la circular No. 100.04–2018 del 14 de diciembre de 2018 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Secretaría General, a través del Proceso Gestión del Talento Humano, incluirá dentro de la jornada de inducción el curso virtual en EVA, que se ejecutará cada vez que un servidor sea vinculado a la Agencia ITRC.

Conforme a esta iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que promovió el inicio del curso virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se adjunta el enlace el cual tiene por objetivo fortalecer los conocimientos sobre los temas de gestión institucional y desarrollar habilidades para su aplicación en el ejercicio del día a día. El enlace establecido para el curso virtual se encuentra publicado en el Aula Virtual del Estado Colombiano en el siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/> en el botón de cursos virtuales.

El proceso de inducción quedará registrado en el formato de inducción en puesto de trabajo - PA02-GTH-PR04-FT06

8.2. Reinducción

El programa de Reinducción Institucional de la Agencia ITRC, está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Entidad.

Se realiza a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio en la Entidad que requiera ser de interiorizado por los servidores; este proceso se hace a través de los directivos o servidores competentes de las áreas.

Así las cosas, los temas relacionados para realizar la Reinducción el año 2019, son los siguientes:

- Plan Nacional de Desarrollo
- Actualización Normativa.
- Capacitación avance funcionalidades en el Sistema SIGII.
- Gestión Documental.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST
- Norma NTC ISO 9000-2015

8.3. Entrenamiento en el puesto de trabajo.

El Entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, las necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, se efectúa dependiendo de la detección

de necesidades de capacitación, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.

La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de estas los empleados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Por lo anterior, para la vigencia 2019, la Agencia ITRC establece como entrenamiento en el puesto de trabajo, los temas presentados en el consolidado de necesidades propias de cada dependencia a través del formato encuesta necesidades de capacitación y actividades de bienestar, estímulos e incentivos - PA02-GTH-PR08-FT02.

9. INDICADORES DE EVALUACIÓN

9.1. Evaluación de eficiencia

Para la evaluación de la eficiencia se determinará el siguiente indicador:

Nombre del indicador: Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación PIC

Alias: IND_GTH029

Unidad de captura: Porcentaje

Componente que mide el indicador: Proceso

Nivel del indicador: Desempeño

Tipo de indicador: Eficiencia

Objetivo del indicador: Ejecutar las actividades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación PIC de la Agencia ITRC

Interpretación del indicador (análisis cualitativo y cuantitativo): Si el resultado es igual al 100% significa que Gestión del Talento Humano de la Secretaría General ejecutó oportunamente las actividades del Plan Institucional de Capacitación PIC previstas para el periodo.

Si el resultado es inferior al 100% significa que Gestión del Talento Humano de la Secretaría

General no ejecutó oportunamente las actividades del Plan Institucional de Capacitación PIC previstas para el periodo y, por lo tanto, se debe formular y ejecutar un plan de mejoramiento para cumplir la meta establecida por el área.

Fórmula del indicador (Capacitaciones realizadas en el marco del Plan Institucional de Capacitación PIC en el período/Capacitaciones programadas en el PIC para desarrollar en el periodo) *100

9.2. Evaluación de impacto (efectividad)

La evaluación del impacto es la comparación de los cambios producidos entre una situación inicial y otra, luego de la intervención de la capacitación. Esta brindará resultados y evidenciará la efectividad en el puesto de trabajo, producido por los servidores que asistan.

Así mismo, esta evaluación pretende conocer la percepción acerca de la incidencia de las acciones implementadas en la formación de los servidores, de acuerdo con la capacitación desarrollada.

La medición del impacto de la capacitación se efectúa de acuerdo con los siguientes criterios y requisitos particulares:

1. Que su objetivo sea conforme a las competencias necesarias para la ejecución de sus funciones en el cargo.
2. Que su intensidad horaria sea igual o superior a las 20 horas de capacitación.
3. Capacitaciones con presupuesto aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

La medición del impacto se realizará anualmente a los jefes inmediatos y servidores que asistieron a capacitaciones en el 2019 y se mide a través del formato de medición de la efectividad de la capacitación - PA02-GTH-PR08-FT07.

Referencias Bibliográficas

(2017) Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) - Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos

(2017) Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) - Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos

Glosario

CIGD: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística

DNAO: Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

ESAP: Escuela Superior de Administración Pública.

EVA: Espacio Virtual de Asesoría

METH: Matriz Estratégica de Talento Humano

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

OAP: Oficina Asesora de Planeación

OCI: Oficina de Control Interno

PAE: Proyectos de Aprendizaje en Equipo

PEI: Plan Estratégico Institucional

PIC: Plan Institucional de Capacitación

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación.



MARCELA MONCADA BARRERA
DIRECTORA GENERAL (E)

