

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-02</b>
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 1 de 24</b>

**AD-9.3**



**INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL  
HUILA -INFIHUILA**

**Plan Anual de Capacitación  
2024**

Neiva

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-02</b>
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 2 de 24</b>

## Contenido

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICO.....	4
3	PROPOSITO.....	
4	ALCANCE.....	4
5.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS .....	4
6	MARCO NORMATIVO .....	6
7	EJES TEMATICOS .....	10
7.1	EJE 1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION.....	10
7.2	EJE 2. CREACION DEL VALOR PUBLICO.....	12
7.3	EJE 3. TRANSFORMACION DIGITAL.....	12
7.4	EJE 4. PROBIIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO.....	13
8.	RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DEL PIC.....	13
9.	MEDICION DEL INDICADOR CUMPLIMIENTO Y COBERTURA.....	17
10.	INDUCCION Y REINDUCCION .....	17
11.	PRESUPUESTO DEL PLAN DE CAPACITACION.....	24

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-02</b>
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 3 de 24</b>

## I INTRODUCCIÓN

La capacitación, apuntan al objetivo de exaltar al servidor público y su valor, reconociendo como el activo principal con que cuenta el INFIHUILA, por la cual se lleva al éxito de la gestión y logro de los objetivos y resultados.

Es importante resaltar el componente del proceso de desarrollo de Talento Humano, donde la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones orientadas a lograr la integración de los colaboradores a sus puestos en la institución, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral.

En ese sentido, se pretende lograr el objetivo a desarrollar para la vigencia 2024, en el fortalecimiento de los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos, por medio del componente de Capacitaciones.

El Plan Institucional de Capacitación PIC, tiene su fundamento en los lineamientos del nuevo Plan Nacional de Formación y capacitación – PNFC 2020-2030, identificando a través de encuestas de detección de necesidades, enfocada a cada uno de los ejes temáticos establecidos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación del valor público y transformación digital, probidad y Ética en lo Público).

El aprendizaje organizacional, el uso de metodologías pedagógicas diferentes y la adopción de mecanismos de seguimiento y evaluación, son aporte del nuevo esquema, teniendo como principal insumo las políticas de gestión y desempeño incorporadas en el MIPG, actualizado mediante Decreto 1499 de 2017 y de obligatorio cumplimiento para las entidades territoriales y sus descentralizadas.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las Institución, direccionado a la optimización de los servicios que oferta del Instituto Financiero para el Desarrollo del Huila INFIHUILA.

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-02</b>
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 4 de 24</b>

## 2 OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS

Desarrollar y fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos del INFIHUILA, a través de capacitaciones internas y externas con el propósito de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, con el fin de beneficiar los resultados de la Entidad.

Objetivos Específicos

- Brindar los lineamientos en el presente PIC, en las falencias encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo para fortalecer los procesos.
- Generar competencias individuales y grupales a partir del aprendizaje, para lograr una gestión institucional exitosa.
- Elevar el nivel de conocimientos de los servidores públicos

## 3 PROPOSITO

Mejora continua en el desempeño laboral de los servidores públicos del INFIHUILA, teniendo de presente los ejes temáticos definidos PNFC 2020-2030, bajo los criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, de conformidad a los lineamientos del Instituto.

## 4 ALCANCE

Este componente de capacitación nace en las necesidades de formación por cada dependencia y servidor, finalizando en la medición de la eficacia. Con esto, se pretende buscar el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores públicos del Instituto, bajo los criterios del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

## 5 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

### 5.1 Conceptuales.

**\*Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-02</b>
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 5 de 24</b>

**\*Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

**\*Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

**\*Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativas necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

**\*Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

**\*Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

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

**\*Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

**\*Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-02</b>
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 6 de 24</b>

corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

**\*Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**\*Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

**\*Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

## 6 MARCO NORMATIVO

### **Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998.**

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

### **Ley 734 de 2002.**

Artículo 33, numeral 3 y artículo 34, numeral 40, los cuales establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitaciones para el mejor desempeño de sus funciones

### **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.

### **Decreto 894 de mayo 28 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.

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-02</b>
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 7 de 24</b>

**Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: g) 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<sup>1</sup>, al entrenamiento** y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa"

**Artículo 2. Programas de formación y capacitación.** La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, diseñará y ejecutará anualmente programas de formación y capacitación dirigidos a fortalecer las competencias, habilidades, aptitudes y destrezas que requieran los servidores públicos de los municipios, en los cuales se pondrán en marcha los planes y programas para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz.

**Artículo 3. Adicionar el siguiente inciso al artículo 7 de la Ley 909 de 2004.** Para el cumplimiento de sus funciones la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá desconcentrar la función de adelantar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a nivel territorial. La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá mediante acto administrativo delegar las competencias para adelantar los procesos de selección, bajo su dirección y orientación, en las entidades del orden nacional con experiencia en procesos de selección o en instituciones de educación superior expertas en procesos. La Comisión podrá reasumir las competencias delegadas en los términos señalados en la ley. La Comisión Nacional del Servicio Civil deberá definir criterios diferenciales en el proceso de evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz que ingresen a la administración pública por medio de los procesos de selección.

**Decreto 1083 de 2015.**

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

**"Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes.

**"Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación.** El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-02</b>
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 8 de 24</b>

establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de capacitación que estas formulen.

La evaluación y seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 127 de 2005, art 67)

“Artículo 2.2.9.4 Red Institucional de capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3, literal e) numeral 3 del Decreto -Ley 1567 de 1998, confórmese la Red Interinstitucional de capacitación para Empleados Publico, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

#### **Ley 1960 de 2019**

Por Medio de la cual se modifica la ley 909 de 2004, el Decreto ley 1567 de 1968. "Profesionalización empleados públicos"

#### **Decreto 454 de 2020**

Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, con la incorporación de la política de gestión de la información estadística a las políticas de gestión y desempeño institucional; Artículo 2.2.22.2.1 del decreto 1083 de 2015 “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”, el cual tendrá un nuevo numeral con el siguiente texto “18. Gestión de la Información Estadística”.

#### **Decreto 455 de 2020**

Por medio se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la parte del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo; Artículo 2.2.12.3.1. Objeto: Establecer reglas en garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de los empleos de nivel directivo en la rama ejecutiva del orden nacional y territorial.

#### **Decreto 498 de 2020**

Modificar y adicionar el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública en lo referente a la orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera; requisitos ya acreditados de los niveles asistenciales y técnicos; conformación de la Comisión de Personal, entre otros.

#### **Decreto 989 de 2020**

Adicionar el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor,

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-02</b>
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 9 de 24</b>

coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Decretos 1499 de 2017, Artículo 2.2.22.3.1 se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual es una apuesta por consolidar una función pública con garantías para avanzar en la construcción de una paz estable y duradera.

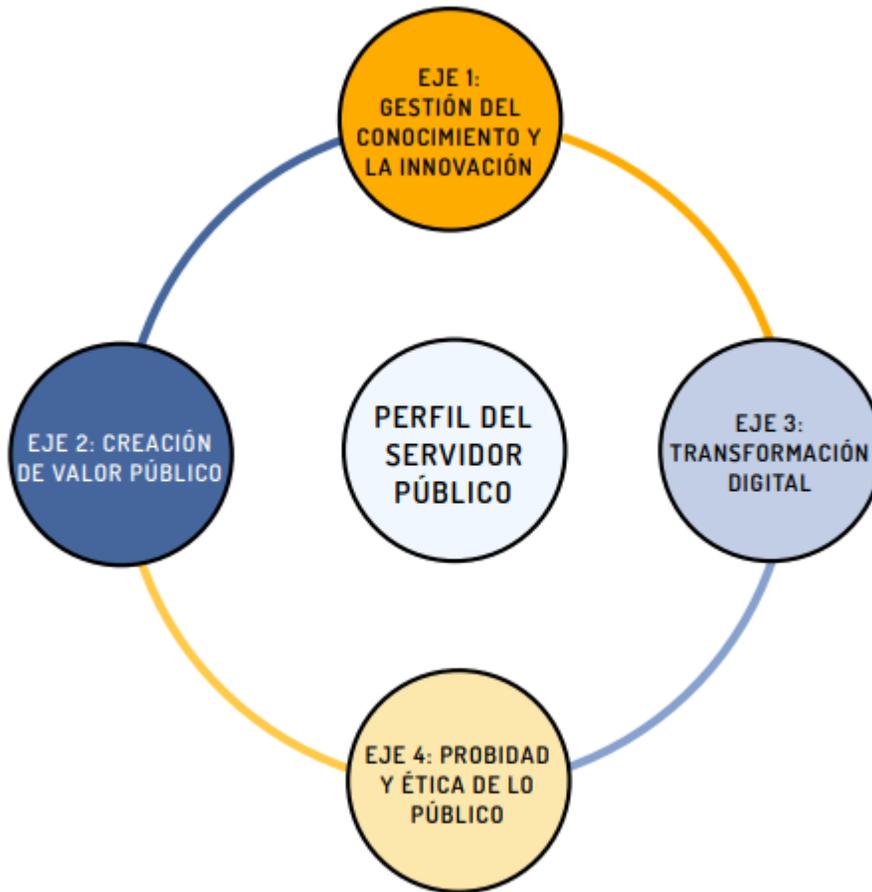
**Resolución 104 de 2020**

Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	Código: GTH-PL-01-02
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	Fecha Aprobación: <b>ENERO 2021</b>
		Versión: <b>02</b>
		Página <b>10</b> de <b>24</b>

## 7 EJES TEMATICOS

En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

### 7.1 Eje I. Gestión del conocimiento y la innovación

Uno de los activos más relevantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este les permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor que constituyen su razón de ser.

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-02</b>
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 11 de 24</b>

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la Entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las Entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las Entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor (...).

**Generación y producción:** La generación de nuevas ideas al interior de las Entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

**Herramientas para el uso y apropiación:** El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la Entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

**Analítica institucional:** El propósito de este componente es que las Entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

**Cultura de compartir y difundir:** Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-02</b>
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 12 de 24</b>

compartido del capital intelectual de la Entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030)).

## **7.2. Eje 2. 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 y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la Entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

## **7.3 Eje 3. Transformación digital**

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y Entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales; de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-02</b>
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 13 de 24</b>

#### **7.4 Eje 4. Probidad y ética 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 (2008) planteó donde 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 (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores que, para este caso son en particular todas las Entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la Entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

### **8 RESULTADO DEL DIAGNOSTICO DEL PIC.**

Para identificar las necesidades del PIC 2024, fue aplicada una encuesta enviada a los correos en el mes de diciembre de 2023, las cuales fueron entregadas en físico al área administrativa para su respectiva tabulación y llevada inicialmente al Comité de Personal del INFIHUILA para su socialización y aprobación.

Teniendo de presente que gran parte de las capacitaciones establecidas en la normatividad, las ofrece las instituciones públicas, como son: Función Pública DAFP, SENA, ESAP, Archivo General de la Nación AGN, entre otros, primero se aprovecharía este servicio. De la misma manera, al tener INFIHUILA, funcionarios con profesiones diversas, se apoyaría en sus conocimientos para las respectivas capacitaciones de ley.

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-02</b>
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 14 de 24</b>

El Comité de Personal analizar las encuestas en lo relacionado a que capacitaciones fueron sugeridas por el personal de planta del Infihuila, se concluye realizar las siguientes capacitaciones, de conformidad a la naturaleza de la Entidad y a las debilidades que se tiene en estos temas, como son:

- 1) Riesgo Financiero
- 2) Crédito Público
- 3) Evaluación para acceder a cargos públicos
- 4) Certificación en ISO - integral
- 5) Contratación estatal.

El plan Institucional de capacitación – PIC 2024 atiende la normatividad vigente y los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, el cual impulsa el desarrollo de cuatro ejes:

### **Gestión del conocimiento y la innovación.**

La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Competencia dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Herramienta para estructurar el conocimiento</li> <li>*Cultura organizacional orientada al conocimiento</li> <li>*Estrategia para la generación y promoción del conocimiento</li> <li>*Diversidad canales de comunicación</li> <li>*Capital intelectual</li> <li>*Procesamiento de datos e información</li> </ul>
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Administración de datos</li> <li>*Administrar conocimiento</li> <li>*Gestión de aprendizaje institucional</li> <li>*Planificación y organización del conocimiento</li> <li>*Mecanismos para la medición del desempeño institucional</li> <li>*Competitividad e innovación</li> <li>*Análisis de indicadores y estadística</li> </ul>
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Orientación al servicio</li> <li>*Trabajo en equipo y liderazgo</li> </ul>

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-02</b>
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 15 de 24</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Flexibilidad y adaptación al cambio</li> <li>*Trabajo en equipo</li> <li>*Formas de interacción</li> <li>*Comunicación asertiva</li> <li>*Gestión del Cambio</li> </ul>
--	---

### Creación de valor Público

Se da cuando la capacidad que tiene el servidor público para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de la política pública, se genere satisfacción al ciudadano y se edifique la confianza y legitimidad en la relación Estado-Ciudadano. Esto obedece, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para dar cumplimiento de metas y fines planteados en la estrategia de la Institución, de conformidad a sus competencias.

Competencia dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Gestión pública orientada a resultados</li> <li>*Marco estratégico de gestión, planeación y direccionamiento</li> <li>*Modelos de planeación y gestión de implementados en la entidad</li> </ul>
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Procesos de auditoría de control interno efectivo con apoyo en la tecnología de la información y análisis de datos para toma de decisiones</li> <li>*Seguridad ciudadana</li> <li>*Construir indicadores</li> </ul>
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Participación ciudadana</li> <li>*Incrementos de beneficios para el ciudadano</li> <li>*Marco política de transparencia</li> </ul>

### Transformación Digital

Es el proceso por la cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener beneficios, gracias a la digitación de los procesos y a la implementación emprendedora de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Competencia dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
SABERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Naturaleza y evolución de la tecnología</li> <li>*Uso y apropiación de la tecnología</li> </ul>

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-02</b>
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 16 de 24</b>

	*Tecnología y sociedad
SABER HACER	*Automatización de procesos *Minimización de costos *Mejoramiento de la comunicación
SABER SER	*Creatividad *Manejo de Tiempo *Comunicación y lenguaje tecnológico

### Probidad y ética de lo público

Cada servidor público debe llevar en su raciocinio y en su corazón, los valores, comportamientos, costumbres y actitud de figuras significativas en su entorno social; las personas deben de perseguir activamente la identidad, así no lo evidencie todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad, procurando a la ética de lo público.

Capacidad blanda central	Posibles temáticas y actividades de capacitación
PENSAMIENTO CRITICO Y ANALISIS	*Integridad del servidor publico *Conocimiento de los medios
EMPATIA Y SOLIDARIDAD	*Ver la injusticia que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos *Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a la desigualdad
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICION	*Orientación a la igualdad y justicia *Resistir a las fuerzas que silencian y generen apatía, para actuar por un bien social

Capacidad blanda central	Posibles temáticas y actividades de capacitación
COMPROMISO PARCIPATIVO Y DEMOCRATICO	*Código de Integridad *Socialización de los valores del Código de Integridad
ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN Y EDUCACION	*Comunicación asertiva *Lenguaje no verbal *Programa neurolingüística asociado al entorno publico
HABILIDADES DE TRANSFORMACION DEL CONFLICTO	*Examinar y atender las condiciones materiales y las relaciones poder arraigadas en el conflicto *Estrategia de conflicto de intereses

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	Código: GTH-PL-01-02
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	Fecha Aprobación: <b>ENERO 2021</b>
		Versión: <b>02</b>
		Página 17 de 24

PRACTICA REFLEXIVA CONTINUA	*Crear comunidades de practica que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo *Análisis de las fuentes de ruptura y tensión
-----------------------------	--

## 9 MEDICION DEL INDICADOR CUMPLIMIENTO Y COBERTURA

Los indicadores que se realizaría serian:

Indicador de cumplimiento: Competencias de los trabajadores públicos desarrolladas a través de capacitaciones

Indicador de cobertura: La cantidad de trabajadores públicos que asisten a las capacitaciones

## 10 INDUCCION Y REINDUCCION

El artículo 7° del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone:

“(…) Artículo 7°.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

**Las actividades de Inducción** que organice el INFIHUILA estarán dirigidas a facilitar la adaptación e integración del nuevo servidor a la cultura organizacional, para que se habitúe con los valores y principios institucionales, el direccionamiento estratégico y en general con todo el contexto de políticas, planes, programas y proyectos del Instituto. Tener presente:

OFICINA DE PLANEACION:

- \*Estructura del Infihuila
- \*Que es el Instituto, misión, visión
- \*Valores de Integridad
- \*Estructura organizacional
- \*Objetivo institucional
- \*Sistema integrado de gestión

	<b>MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)</b>	<b>Código: GTH-PL-01-02</b>
	<b>Plan Anual de capacitación</b>	<b>Fecha Aprobación: ENERO 2021</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página 18 de 24</b>

## OFICINA TALENTO HUMANO

- \*Planta
- \*Organigrama
- \*Plan Institucional de capacitación
- \*Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- \*Nomina
- \*Evaluación del Desempeño
- \*Situaciones administrativa

## GRUPO DOCUMENTAL

- \*Proceso de archivo y gestión documental

**Las actividades de Reinducción** que organice el Instituto se realizaran cuando se produzcan cambios en el direccionamiento estratégico de la Entidad, modelo de operación o la incorporación de nuevos productos y servicios a la oferta institucional.

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. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos están dirigidos a:

1. Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

El Plan de Capacitación para el año 2024 presenta cuatro tipos de capacitación: Inductiva, Técnica, Gerencial y/o directiva, el mismo que está sujeto a reajustes trimestrales, VER CUADRO ANEXO:













**MODELO INTEGRADO PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)**

Código: GTH-PL-01-02

**Plan Anual de capacitación**

Fecha Aprobación:  
**ENERO 2021**

Versión: 02

Página 24 de 24

35		Riesgo financiero, (Liquidez, Credito, Mercado y fraude)	Todo el personal	P			P			P							
				E													
				PP			18			18							
				PA													
36		Ciberseguridad y SARC	Todo el personal	P					P								
				E													
				PP					18								
				PA													
37	TRANSFORMACION DIGITAL	Seguridad Informática y correos electrónicos	Todo el personal	P			P										
				E													
				PP			18										
				PA													
38		Herramienta ofimáticas (POWER BI)	Todo el personal	P		P											
				E													
				PP		18											
				PA													
39		Pagina Web	Todo el personal	P			P										
				E													
				PP		18											
				PA													

**II PRESUPUESTO DEL PLAN CAPACITACIÓN**

Las acciones formativas que consten en el Plan de Capacitación serán financiadas por el Instituto, un valor de Veinte Millones pesos M/C (\$ 20.000.000).

Con el fin de viabilizar el proceso de formación, la institución asignará un monto que permita desarrollar normalmente los eventos.

**ADRIANA MARCELA VALENCIA CARDONA**

Gerente de Infihuila

Proyecto: Sohad Freyi C  
Profesional Universitario  
Reviso: Idelbel Pabon L  
Jefe Oficina Administrativa