



Plan Institucional de Capacitación 2024

Grupo de Desarrollo y Transformación Organizacional

Secretaría General

Fecha de elaboración: Octubre de 2024

Versión 4

Tabla de Contenido

1. Introducción.....	3
1.1 Marco Normativo	3
1.2 Definiciones	6
1.3 Principios rectores de la capacitación	6
1.4 Ejes temáticos.....	7
1.4.1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	7
1.4.2. Territorio, Vida y Ambiente.....	7
1.4.3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	8
1.4.4. Transformación Digital y Cibercultura	8
1.4.5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	8
1.4.6. Habilidades y Competencias	8
2. Descripción	9
3. Objetivo Estratégico	9
4. Objetivo General.....	9
4.1. Objetivos Específicos	9
5. Alcance.....	10
6. Justificación.....	10
7. Componentes del Plan Institucional de Capacitación	11
7.1. Inducción y Reinducción.....	11
7.2. Necesidades de Capacitación.....	12
8. Cronograma de actividades.....	16
9. Seguimiento y evaluación	17
10. Anexos.....	17

1. Introducción

El Plan Institucional de Capacitación 2024 se ha proyectado para fortalecer las diferentes competencias y conocimientos de los servidores públicos del Icetex, con el fin de contribuir al cumplimiento de su propósito superior establecido en el plan estratégico y enfocando sus esfuerzos al desarrollo del talento humano en el marco de su modelo de cultura y transformación organizacional. Así mismo, este plan de capacitación se articula con los 6 ejes temáticos (Paz Total, Memoria y Derechos Humanos; Territorio, Vida y Ambiente; Mujer, Inclusión y Diversidad; Transformación Digital y Cibercultura; Ética, Probidad e Identidad de lo Público; y Habilidades y Competencias) establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP con el fin de prestar un mejor servicio a la comunidad.

1.1 Marco Normativo

Constitución Política de Colombia establece la capacitación como un derecho laboral en Colombia

“Artículo 53. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”

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 agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

“Artículo 4. Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa “

Ley 734 de 2002 de manera especial lo contemplado en el **Título IV**. Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público. El cual, en su capítulo primero, **Artículo 3, Numeral 3**, señala que uno de los derechos de los servidores públicos es justamente “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones” y el capítulo segundo, en su **Artículo 34. Numeral 40**, que señala la responsabilidad que tiene todo servidor público de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

Ley 909 de septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

“Artículo 15. Las Unidades de Personal de las entidades. (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (...)

Artículo 36. Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”

Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

“TITULO V. Sistema Nacional De Capacitación Y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación

Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.” (...)

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, 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 (...)"

Decreto 2539 de 2005, sus modificaciones o adiciones, establece que el concepto de competencias para las entidades públicas es: "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".

Ley 1064 de Julio 26/2006 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.

"Artículo 1. Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano."

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

"Artículo 2.2.9.2. Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia".

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.

"Artículo 3. El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

Resolución 104 de marzo de 2020: Por medio de la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030: Elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en articulación con la Escuela de Administración Pública ESAP, establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

Circular Conjunta No. 001-2023 Vicepresidencia de la República y Departamento Administrativo de la Función Pública: Dispone los lineamientos a los órganos, organismos y entidades públicas para establecer medidas y participar en actividades para la prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito laboral del sector público.

1.2 Definiciones

- **Competencia:** 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.¹
- **Capacitación:** 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 a la comunidad y al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.²
- **Formación:** es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano):** proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva.³

1.3 Principios rectores de la capacitación

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **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 con el aprendizaje organizacional.

¹ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2021 – Dpto. Función Pública

² Decreto 1567 de 1998 - Artículo 4

³ Decreto 2020 de 2006 - Artículo 1, numeral 1.1

- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes 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 antecedente 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, tendrán 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.

1.4 Ejes temáticos

1.4.1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

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.

1.4.2. Territorio, Vida y Ambiente

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

1.4.3. 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.

1.4.4. Transformación Digital y Cibercultura

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

De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que, a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de tal manera que se aborden elementos como uso de plataformas tecnológicas para gestión de datos, comunicación y lenguaje tecnológico, ética en el contexto digital y apropiación y uso de la tecnología.

1.4.5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público

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

1.4.6. Habilidades y Competencias

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como en la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

2. Descripción

Nombre del Plan de Acción	Plan Institucional de Capacitación 2024
Nombre y código rubro presupuestal	Servicios para Capacitación – Rubro IG311002004020005
Presupuesto asignado (\$)	\$383.000.000
Área responsable	Secretaría General
Política MIPG y otros	1. Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso	Permanencia
Fecha inicio del proyecto	15/01/2024
Fecha fin del proyecto	30/12/2024

3. Objetivo Estratégico

Optimizar los procesos a través del mejoramiento tecnológico, de la cultura organizacional y del gobierno corporativo para atender las necesidades de los grupos de incidencia.

4. Objetivo General

Cubrir las necesidades de formación y capacitación identificadas por las dependencias de la entidad para fortalecer sus habilidades y destrezas laborales, generar conocimiento, y desarrollar las competencias individuales y colectivas de los funcionarios que permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales, generando una adecuada cultura de atención y servicio a los usuarios del Icetex.

4.1. Objetivos Específicos

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento ético del servidor público.
- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) en cada uno de los servidores.
- Generar conciencia acerca de la importancia de la gestión del conocimiento y fomentar la cultura de conservar y compartir el mismo.

5. Alcance

Ejecución de un programa integral de acciones formativas que permita capacitar a los servidores públicos de la entidad en los temas identificados como vitales para atender de manera adecuada a sus diferentes grupos de interés.

6. Justificación

El Plan Institucional de Capacitación del ICETEX responde a las necesidades de aprendizaje al interior de la entidad enmarcado dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, el cual presenta los lineamientos y recomendaciones que sobre este tema ha establecido el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En el año 2023 se ejecutó al 100% la programación del PIC contratado con la Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario que contempló 17 programas entre cursos y diplomados, con un resultado en la evaluación del impacto de capacitación del 94%.

Es así como, de acuerdo con los resultados de la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2024 se identificaron 18 programas de formación a desarrollar mediante cursos de educación no formal a contratar con una institución educativa certificada con alta calidad, así como diferentes formaciones relacionadas con los 6 ejes temáticos mencionados más ampliamente en el presente documento.

Adicionalmente, como insumo para la formulación de este plan institucional de capacitación, para el 2024 se tiene en cuenta el resultado de la política de Gestión de Talento Humano cuyo puntaje obtenido en la medición de la vigencia 2022 fue de 95.5/100 dentro del índice de desempeño institucional. A pesar de que la calificación se mantuvo por encima de 90 puntos, se considera continuar fortaleciendo y mejorando los subíndices de esta política. Las recomendaciones del FURAG 2022 fueron las siguientes:

- Fortalecer las habilidades y competencias en materia de servicio y relacionamiento con la ciudadanía.
- Fortalecer la Política de Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción.
- Revisar lineamientos de inducción para servidores nuevos y gerentes públicos.

En el numeral 7,2 se encuentran incluidos los temas de las capacitaciones mencionadas.

7. Componentes del Plan Institucional de Capacitación

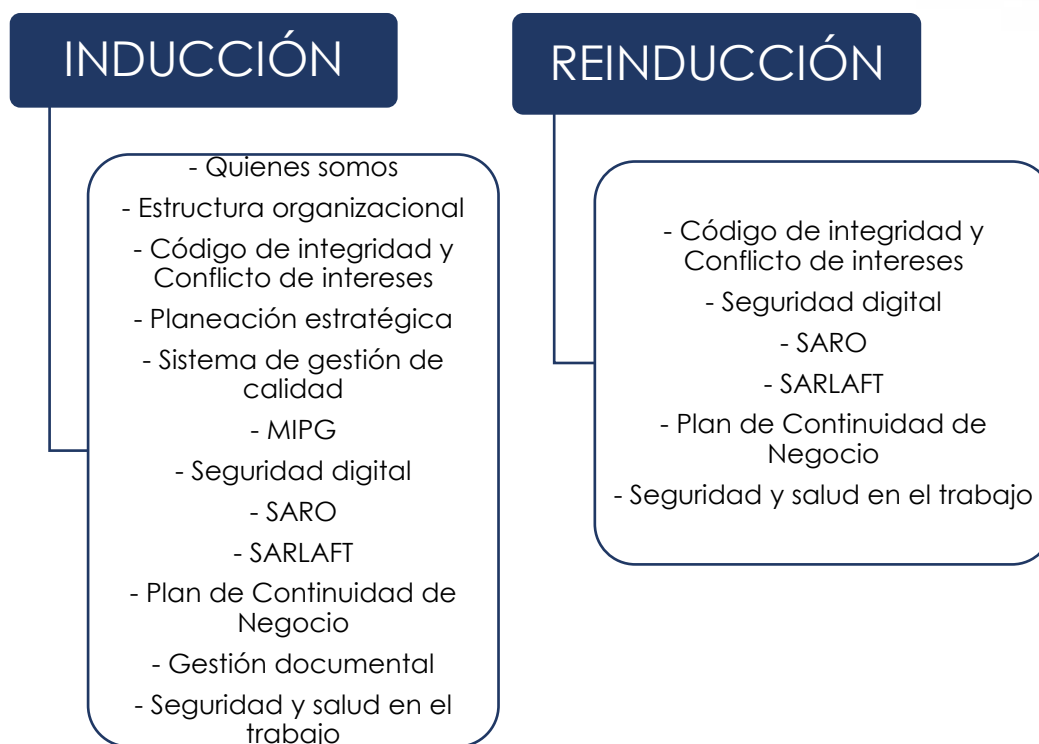
7.1. Inducción y Reinducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al colaborador en su integración a la cultura organizacional, al conjunto de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Este programa se realiza cada vez que ingrese un servidor público.

Por otra parte, el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad, así como afianzar los conocimientos que son de carácter normativo y de obligatorio cumplimiento para aquellas personas que se vinculan con el Estado.

La reinducción aplica a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio o que se considere necesario, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1567 de 1998 en su capítulo II.

Las acciones formativas se realizan a través de una plataforma virtual, cuyo objetivo es brindar la información básica de la Entidad para todo el personal independientemente del tipo de vinculación con el fin de obtener una alineación con los procesos internos y garantizar el cumplimiento de la normatividad y legislación vigente.



7.2. Necesidades de Capacitación

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó a través de las solicitudes remitidas por las diferentes dependencias de acuerdo con el procedimiento establecido el cual invita a los directivos, jefes de área y funcionarios a identificar las necesidades de capacitación y así poder definir las acciones formativas prioritarias a desarrollar en la vigencia.

Teniendo en cuenta lo anterior, se determinaron las acciones formativas priorizadas para la vigencia 2024 así:

ACCIÓN FORMATIVA	EJE TEMÁTICO
Diplomado en inteligencia de negocios, innovación y análisis de datos para toma de decisiones	Habilidades y Competencias
Inteligencia artificial aplicada al Derecho	Transformación digital y cibercultura
Inteligencia artificial en auditoría	Transformación digital y cibercultura

ACCIÓN FORMATIVA	EJE TEMÁTICO
Actualización, cambios normativos y jurisprudencia en materia de contratación	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Contratación para entidades con régimen privado de contratación	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Inteligencia de negocios con Power BI (Power Query y DAX)	Transformación digital y cibercultura
Inteligencia de negocios con Power BI Intermedio (Power Query y DAX) Grupo 2	Transformación digital y cibercultura
Instrumentos de gestión en la información pública – Clasificación documental	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Actualización tributaria y normas NIIF	Habilidades y Competencias
Análisis financiero aplicado	Habilidades y Competencias
Negociación estratégica y gestión de alianzas	Habilidades y Competencias
Reforma laboral y tributaria para no abogados	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Impacto legal en la modificación de las plantas de personal para no abogados	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Gestión de proyectos ágiles	Habilidades y Competencias
Implementación sistemas integrados de administración de riesgos - SIAR	Transformación digital y cibercultura
Formulación de estudios económicos sectoriales en contratación	Habilidades y Competencias
Seguridad digital, ciberseguridad y protección de datos personales	Transformación digital y cibercultura
Prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones con enfoque de género, discapacidad y diversidad.	Mujeres, Inclusión y Diversidad
Diplomado Función Pública en Colombia	Ética, Probidad e Identidad de lo público

Así mismo, las siguientes acciones formativas podrán ser impartidas a los funcionarios de la entidad, en el marco de la gestión de capacitación interadministrativa y /o Academia ICETEX:

LINEAMIENTOS NORMATIVOS	EJES TEMÁTICOS
Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Protocolos de servicio y relacionamiento con la ciudadanía	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Lucha contra la corrupción y gestión antisoborno	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Código de Integridad y Conflicto de intereses	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Régimen disciplinario en materia de la obligación de denunciar irregularidades	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Atención preferente a personas en condición de discapacidad y accesibilidad	Mujeres, Inclusión y Diversidad
Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación	Mujeres, Inclusión y Diversidad
Transparencia, conducta moral y ética	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Ciberseguridad y/o ciberdefensa, Cibercultura	Transformación digital y cibercultura
Gobierno digital – Servicios ciudadanos digitales	Transformación digital y cibercultura
Lenguaje claro y comprensible	Territorio, Vida y Ambiente
Responsabilidad social y sostenibilidad institucional	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Gestión Ambiental y Cambio Climático	Territorio, Vida y Ambiente
Gestión de la Innovación el conocimiento	Habilidades y Competencias
Cursos mesas sectoriales	Habilidades y Competencias
Prevención y atención a violencia contra las mujeres y discriminación racial, cultural y de género	Mujeres, Inclusión y Diversidad
Gestión de PQRS y atención al consumidor financiero	Ética, Probidad e Identidad de lo público

LINEAMIENTOS NORMATIVOS	EJES TEMÁTICOS
Anticorrupción en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Servicio y relacionamiento con la ciudadanía en canales de atención	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Caracterización de ciudadanía y grupos de valor	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Normatividad del Servicio al Ciudadano	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Medición de la experiencia ciudadana	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Generación, procesamiento, reporte, difusión y uso de información estadística	Habilidades y Competencias
Gestión Documental	Habilidades y Competencias
Promoción y protección de los derechos Humanos	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
Gestión ambiental y cambio climático	Territorio, vida y ambiente
Función pública, función administrativa y políticas públicas	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Gerencia, presupuesto y contratación pública	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Control Interno, actuaciones administrativas y derecho disciplinario y constitucional.	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Administración de personal y empleo público	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Generalidades del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Ética, Probidad e Identidad de lo público
Competencias comportamentales y responsabilidades del servidor público	Habilidades y Competencias

8. Cronograma de actividades

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Contratación Institución Educativa	02/01/2024	05/04/2024
1.1.	Gestión asignación de presupuesto	02/01/2024	12/01/2024
1.2.	Actividades precontractuales	15/01/2024	02/02/2024
1.3.	Proceso de contratación	05/02/2024	01/03/2024
1.4.	Perfeccionamiento contrato	04/03/2024	15/03/2024
1.5.	Preparación y planeación contenidos programáticos	18/03/2024	05/04/2024
1.1.1	Entregable: Contrato suscrito con la institución educativa para formaciones del PIC	04/03/2024	05/04/2024
2.	Ejecución Contrato Institución Educativa	08/04/2024	30/12/2024
2.1.	Inteligencia artificial aplicada al Derecho	08/04/2024	30/12/2024
2.2.	Actualización tributaria y normas NIIF	08/04/2024	30/12/2024
2.3.	Actualización, cambios normativos y jurisprudencia en materia de contratación	08/04/2024	30/12/2024
2.4.	Contratación para entidades con régimen privado de contratación	08/04/2024	30/12/2024
2.5.	Inteligencia de negocios, innovación y análisis de datos para toma de decisiones	08/04/2024	30/12/2024
2.6.	Gestión de proyectos ágiles	08/04/2024	30/12/2024
2.7.	Negociación estratégica y gestión de alianzas	08/04/2024	30/12/2024
2.8.	Inteligencia de negocios con Power BI (Power Query y DAX)	08/04/2024	30/12/2024
2.9.	Inteligencia de negocios con Power BI (Power Query y DAX) 2	08/04/2024	30/12/2024
2.10.	Inteligencia artificial en auditoría	08/04/2024	30/12/2024
2.11.	Formulación de estudios económicos sectoriales en contratación	08/04/2024	30/12/2024
2.12.	Reforma laboral y tributaria para no abogados	08/04/2024	30/12/2024
2.13.	Impacto legal en la modificación de las plantas de personal para no abogados	08/04/2024	30/12/2024
2.14.	Implementación sistemas integrados de administración de riesgos - SIAR	08/04/2024	30/12/2024
2.15.	Seguridad digital, ciberseguridad y protección de datos personales	08/04/2024	30/12/2024
2.16.	Análisis financiero aplicado	08/04/2024	30/12/2024
2.17.	Instrumentos de gestión en la información pública – Clasificación documental	08/04/2024	30/12/2024
2.18.	Prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones con enfoque de género, discapacidad y diversidad.	08/04/2024	30/12/2024
2.19.	Diplomado Función Pública en Colombia	08/04/2024	30/12/2024

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
2.1.1	Entregable: Certificaciones acciones formativas realizadas por la institución educativa contratada	08/04/2024	30/12/2024
3.	Ética, Probidad e Identidad de lo público	06/05/2024	30/12/2024
3.1	Piezas de comunicación para fortalecer la interiorización en temas de integridad y transparencia en lo público - Código de Integridad articulado con el Código para el Buen Gobierno. Se realizarán durante toda la vigencia.	06/05/2024	30/12/2024
3.1.1	Entregable: Base de piezas comunicativas	06/05/2024	30/12/2024

9. Seguimiento y evaluación

Con el fin de garantizar un seguimiento y evaluación al plan de acción, se establece el siguiente indicador:

% Cumplimiento Plan de Acción = (Nº Acciones Formativas Ejecutadas / Nº Acciones Formativas Planificadas) * 100

De igual manera con el fin de evaluar la pertinencia y satisfacción de los funcionarios sobre las capacitaciones recibidas, se realizará una encuesta con el fin de medir la eficiencia e impacto de la capacitación asociada a las actividades y procesos del área de la siguiente manera:

% Nivel de satisfacción de la calidad de la capacitación > = 85%

% Nivel de satisfacción del impacto de la capacitación > = 85%

10. Anexos

Diagnóstico y planificación de los programas de formación solicitados para la vigencia 2024.