



Plan Institucional de Capacitación 2024

Grupo de Desarrollo y Transformación Organizacional

Fecha de elaboración: 14 noviembre 2023

Versión 1

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. Gestión del conocimiento y la innovación	7
1.4.2. Creación de valor público	7
1.4.3. Transformación digital	8
1.4.4. Probidad y ética de lo público	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	10
7.1. Inducción y Reinducción	10
7.2. Necesidades de Capacitación	11
8. Cronograma de actividades	14
9. Seguimiento y evaluación	15
10. Anexos	16

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 4 ejes temáticos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital, y Probidad y Ética de lo Público) establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública 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”

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 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 2020 – 2030: 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 DAFP: 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.
- **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.

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

- **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. Gestión del conocimiento y la innovación

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

En este sentido es necesario abordar diferentes elementos que aporten a una adecuada gestión del conocimiento como son competitividad e innovación, análisis de indicadores y estadísticas, economía naranja y big data, entre otros.

1.4.2. 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.

Se busca tener en cuenta aspectos fundamentales que generan valor en lo público como son la participación ciudadana e implementación de políticas públicas, transparencia y gobernanza pública, seguimiento a la inversión pública, seguridad ciudadana y gerencia de proyectos.

1.4.3. Transformación digital

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.

1.4.4. Probidad y ética de lo público

Se plantea como una prioridad temática dentro de la formación de los servidores, la integridad y ética de lo público, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Por lo tanto, la cultura organizacional en la gestión pública debe orientarse en la eficacia y la integridad del servicio teniendo en cuenta aspectos fundamentales en los procesos de formación de los servidores tales como, lenguaje claro, comunicación asertiva, ética de lo público, resolución

de conflictos de interés, vocación de servicio, diversidad e inclusión y resiliencia y resolución pacífica de conflictos.

Estas acciones se enmarcan y articulan con el Código de Integridad y el Código para el Buen Gobierno, con el fin de fortalecer la cultura del buen gobierno corporativo dirigido a los directivos del Icetex y su apropiación con sus funcionarios y contratistas.

2. Descripción

Nombre del Plan de Acción	Plan Institucional de Capacitación 2024
Nombre y código rubro presupuestal	Servicios para Capacitación – Rubro IG311002004020005
Presupuesto asignado (\$)	\$285.767.604
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

Se hace necesario poner en marcha este Plan Institucional de Capacitación el cual se encuentra enmarcado dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, en atención a los lineamientos y recomendaciones que sobre este tema han establecido el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con el fin de brindar una adecuada experiencia y gestión de servicio a la comunidad.

7. Componentes del Plan Institucional de Capacitación

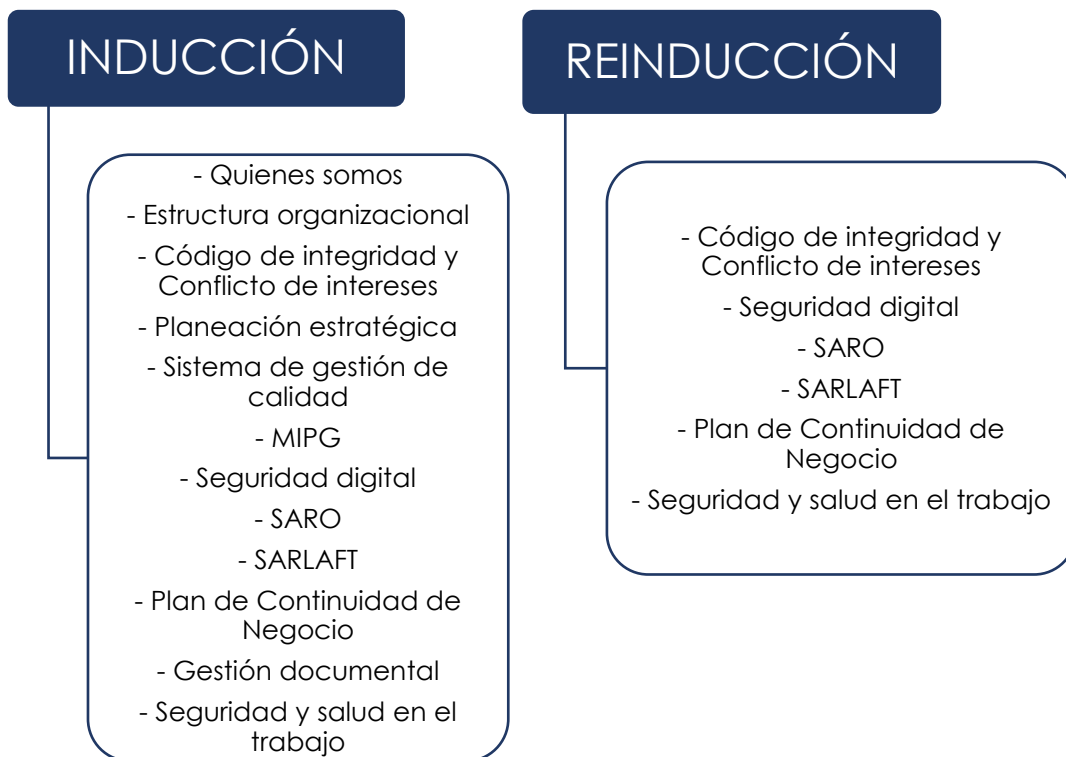
7.1. Inducción y Reinducción

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	Gestión del conocimiento y la innovación
Diplomado en Derecho Procesal con énfasis Administrativo	Probidad y ética de lo público
Inteligencia artificial aplicada al Derecho	Gestión del conocimiento y la innovación
Inteligencia artificial en auditoría	Probidad y ética de lo público
Actualización, cambios normativos y jurisprudencia en materia de contratación	Creación de Valor Público
Contratación para entidades con régimen privado de contratación	Creación de Valor Público
Inteligencia de negocios con Power BI (Power Query y DAX)	Transformación digital
Instrumentos de gestión en la información pública – Clasificación documental	Creación de Valor Público
Actualización tributaria y normas NIIF	Gestión del conocimiento y la innovación
Análisis financiero aplicado	Gestión del conocimiento y la innovación
Negociación estratégica y gestión de alianzas	Gestión del conocimiento y la innovación
Reforma laboral y tributaria para no abogados	Creación de Valor Público
Impacto legal en la modificación de las plantas de personal para no abogados	Creación de Valor Público
Gestión de proyectos ágiles	Gestión del conocimiento y la innovación
Implementación sistemas integrados de administración de riesgos - SIAR	Probidad y ética de lo público
Formulación de estudios económicos sectoriales en contratación	Gestión del conocimiento y la innovación
Seguridad digital, ciberseguridad y protección de datos personales	Transformación digital

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	Probidad y ética de lo público
Lucha contra la corrupción y gestión antisoborno	Creación de Valor Público
Conflicto de intereses	Probidad y ética de lo público
Régimen disciplinario en materia de la obligación de denunciar irregularidades	Probidad y ética de lo público
Atención preferente a personas en condición de discapacidad y accesibilidad	Creación de Valor Público
Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación	Creación de Valor Público
Transparencia, conducta moral y ética	Probidad y ética de lo público
Ciberseguridad y/o ciberdefensa	Transformación digital
Gobierno digital – Servicios ciudadanos digitales	Transformación digital
Lenguaje claro	Creación de Valor Público
Responsabilidad social y sostenibilidad institucional	Creación de Valor Público
Gestión Ambiental	Creación de Valor Público
Innovación y gestión del conocimiento	Gestión del conocimiento y la innovación
Cursos mesas sectoriales	Gestión del conocimiento y la innovación
Prevención y atención a violencia contra las mujeres y discriminación racial, cultural y de género	Probidad y ética de lo público
Gestión de PQRSD y atención al consumidor financiero	Probidad y ética de lo público
Anticorrupción en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible	Creación de Valor Público
Servicio y relacionamiento con la ciudadanía en canales de atención	Creación de Valor Público

LINEAMIENTOS NORMATIVOS	EJES TEMÁTICOS
Caracterización de ciudadanía y grupos de valor	Creación de Valor Público
Normatividad del Servicio al Ciudadano	Creación de Valor Público
Medición de la experiencia ciudadana	Creación de Valor Público
Generación, procesamiento, reporte, difusión y uso de información estadística	Gestión del conocimiento y la innovación
Gestión Documental	Gestión del conocimiento y la innovación

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	05/04/2024	05/04/2024
2.	Ejecución Contrato Institución Educativa	08/04/2024	30/12/2024
2.1.	Diplomado en Derecho Procesal con énfasis Administrativo	08/04/2024	30/12/2024
2.2.	Inteligencia artificial aplicada al Derecho	08/04/2024	30/12/2024
2.3.	Actualización tributaria y normas NIIF	08/04/2024	30/12/2024
2.4.	Actualización, cambios normativos y jurisprudencia en materia de contratación	08/04/2024	30/12/2024
2.5.	Contratación para entidades con régimen privado de contratación	08/04/2024	30/12/2024
2.6.	Inteligencia de negocios, innovación y análisis de datos para toma de decisiones	08/04/2024	30/12/2024
2.7.	Gestión de proyectos ágiles	08/04/2024	30/12/2024
2.8.	Negociación estratégica y gestión de alianzas	08/04/2024	30/12/2024
2.9.	Inteligencia de negocios con Power BI (Power Query y DAX)	08/04/2024	30/12/2024

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
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
2.1.1	Entregable: Certificaciones o acciones formativas realizadas por la Institución Educativa contratada	30/12/2024	30/12/2024
3.	Probidad y Ética de lo Público	06/05/2024	30/12/2024
3.1	Estrategias 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. Actividades a realizar durante toda la vigencia.	04/03/2024	30/12/2024
3.1.1	Entregable: Piezas de comunicación	30/12/2024	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:

$$\% \text{ Cumplimiento Plan de Acción} = (\text{N}^\circ \text{ Acciones Formativas Ejecutadas} / \text{N}^\circ \text{ Acciones Formativas Planificadas}) * 100$$

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.