



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

**PLAN  
INSTITUCIONAL  
DE  
CAPACITACIÓN  
2025**

**SIG**



## **Tabla de contenido**

1. OBJETIVOS .....	3
1.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO ASOCIADO .....	3
1.2. OBJETIVO GENERAL.....	3
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	3
2. ALCANCE.....	4
3. MARCO NORMATIVO .....	4
4. MARCO CONCEPTUAL .....	6
5. DIAGNÓSTICO.....	7
6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025 .....	8
6.1. Eje 1. Paz Total, memoria y derechos humanos.....	11
6.2. Eje 2. Territorio, vida y ambiente.....	12
6.3. Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad.....	13
6.4. Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura.....	14
6.5. Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público .....	15
6.6. Eje 6. Habilidades y competencias.....	16
6.7. Inducción y reinducción.....	17
7. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS .....	17



## **1. OBJETIVOS**

### **1.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO ASOCIADO**

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

### **1.2. OBJETIVO GENERAL**

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

### **1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

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

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

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

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



## **2. ALCANCE**

Los beneficiarios del Plan de Capacitación son los Servidores de Libre nombramiento y remoción, de Carrera administrativa y Provisionales de la U.A.E. Agencia ITRC.

Se precisa que los Contratistas por prestación de servicios no son considerados Servidores públicos, son personas naturales, que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica, derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, por lo tanto, no tiene derecho a la oferta de capacitación.

Sin embargo, con el fin de hacer parte del proceso de alineación institucional se incluirán en los programas de inducción y reinducción de la entidad, a los contratistas, judicantes y practicantes, asimismo, podrán participar en la oferta abierta que se genere por parte de otras entidades a la ciudadanía y que se requiera para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales, y a las que contribuyan al fortalecimiento de los valores de integridad de todos los colaboradores del sector público.

## **3. MARCO NORMATIVO**

- Constitución Política 1991, Artículo 53 Garantía a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- Ley 489 de 1998, "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."
- Decreto 1567 de 1998, "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". Señala que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que



se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

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

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

- Ley 1960 de 2019 "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones" en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional, no obstante, se precisó que en caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

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



#### **4. MARCO CONCEPTUAL**

- Plan Institucional de Capacitación (PIC): Es el conjunto de acciones de capacitación y formación, que, a partir de unos objetivos específicos, ayuda al desarrollo de competencias, al progreso de los procesos institucionales y al fortalecimiento del desempeño laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para lograr cumplir con los objetivos y metas institucionales establecidas en una entidad pública.
- Capacitación: De acuerdo con el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley general de educación con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva y contribuir a la mejora de la prestación de los servicios, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
- Educación no formal: Es la que se ofrece con el fin de complementar, renovar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.
- Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Ley 115 de 1994).
- Competencias laborales: Es la capacidad de una persona para desarrollar las actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados requeridos por la misión de la entidad y enfrentar los retos del cambio, más allá de las exigencias de un cargo específico. Algunas de estas competencias son: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo, valorar y respetar lo público.
- Inducción: Es aquella que busca familiarizar a los funcionarios nuevos con la estructura de la entidad y su misión; Iniciar la integración de los



servidores al sistema de valores de la entidad a la que pertenezcan, crear sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética.

- Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan.

## **5. DIAGNÓSTICO**

Para el Plan de Capacitación de la vigencia 2025, se tuvo en cuenta el diagnóstico realizado por el Departamento Administrativo de la Función – DAFP a todas las entidades del Sector Nacional y el realizado al interior de la entidad.

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

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

El diagnóstico realizado al interior de la entidad, se realizó a través de la herramienta de Microsoft Forms, cuyo propósito es identificar las necesidades de capacitación de los equipos de trabajo, tanto a nivel específico del área, como a nivel general.

Para el diligenciamiento se requirió que las servidoras y servidores públicos integrantes de los diferentes procesos identifiquen y prioricen las necesidades



de capacitación de sus dependencias y/o equipos de trabajo, para seleccionar de manera efectiva las capacitaciones que requieren con el fin de fortalecer sus competencias.

El formulario se dividió en dos secciones teniendo como referencia el enfoque de las capacitaciones:

1. Capacitaciones específicas del área: Aquí deberán registrar las capacitaciones que solo estarían direccionadas a las funciones específicas del área que lideran.
2. Capacitaciones generales: Deberán identificar y registrar aquellas capacitaciones que consideran puede necesitar un gran porcentaje de los servidores de la entidad.

Los resultados se encuentran consignados en el formato "*Diagnostico necesidades de capacitación 2025*".

## **6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025**

De conformidad con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, las capacitaciones que realice la Agencia ITRC, se priorizarán y consolidarán en los siguientes ejes temáticos:

- Eje 1. Paz Total, memoria y derechos humanos
- Eje 2. Territorio, vida y ambiente
- Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad
- Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura
- Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo pública
- Eje 6. Habilidades y competencias

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





<b>Dimensión</b>	<b>Descripción</b>
Ser	Es el conjunto de peculiaridades personales (La motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se demuestran en el desempeño competente y son concluyentes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las entidades.
Hacer	Es el conjunto de destrezas necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se tiene, mediante la aplicación de técnicas, procedimientos y la utilización de equipos, materiales específicos y herramientas.
Saber	Es el conjunto de conocimientos, teorías, principios, concepciones y antecedentes que se requieren para cimentar el desempeño competente y disipar los desafíos laborales.

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

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



**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN 2025**

**Sistema Integrado  
de Gestión - SIG**

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



Conocimientos	Descripción
	que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

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

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Los temas más relevantes del eje, generados del autodiagnóstico realizado con los servidores son:

1. Derechos Humanos: paz, justicia, la igualdad y la no discriminación.
2. Paz y Construcción de Paz: paz total, resolución de conflictos, justicia transicional y reconciliación.
3. Gobernanza y Servicio Público: la transparencia, la rendición de cuentas y la ética en el servicio público.
4. Justicia y Derecho: la justicia disciplinaria, la resolución de conflictos y la protección de los derechos humanos.
5. Participación Ciudadana y Diálogo Social: la participación ciudadana, el diálogo social y la construcción de redes para la paz y el desarrollo.



6. Corrupción y Conflicto Armado: la corrupción, el conflicto armado y su impacto en la sociedad colombiana.

#### 6.2. Eje 2. Territorio, vida y ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

Los temas más relevantes del eje, generados del autodiagnóstico realizado con los servidores son:

1. Medio Ambiente y Sostenibilidad: el cuidado del medio ambiente, la protección ambiental, el cambio climático y la sostenibilidad.
2. Territorio y Desarrollo: la gestión territorial, el desarrollo sostenible, la planificación territorial y la protección de los territorios.
3. Derechos Humanos y Paz: la protección de los derechos humanos, la paz, la reconciliación y la justicia transicional.
4. Gestión Pública y Políticas Públicas: la gestión por resultados, la formulación y evaluación de políticas públicas y la transparencia en la gestión pública.
5. Capacitación y Sensibilización: capacitación en medio ambiente, la sensibilización sobre la importancia del cuidado del medio ambiente y la promoción de la cultura de la sostenibilidad.
6. Participación Ciudadana y Diálogo Social: la participación comunitaria, el diálogo intercultural y la construcción de redes para la paz y el desarrollo.



7. Corrupción y Conflictos Socioambientales: s el impacto de la corrupción en los conflictos socioambientales y la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas.

### 6.3. Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

Los temas específicos más relevantes del eje son:

1. Igualdad de Género y Derechos de la Mujer: la prevención de la violencia contra la mujer, la igualdad de género, los derechos de la mujer y la inclusión de las mujeres en la sociedad.
2. Diversidad e Inclusión: la diversidad de género, la inclusión social, la equidad y la no discriminación.
3. Violencia de Género y Sexual: violencia de género, la violencia sexual y la atención a las víctimas de violencia de género.
4. Enfoque de Género en la Gestión de Riesgos: la identificación de riesgos diferenciados para las mujeres y grupos diversos, y el manejo de riesgos relacionados con la violencia de género.
5. Comunicación Asertiva y Diálogo Social: la comunicación asertiva, el diálogo social y la resolución de conflictos de manera efectiva.
6. Enfoque de Género y Derechos Humanos: el enfoque de género, los derechos humanos, la justicia de género y la protección de las mujeres y grupos vulnerables.



7. Corrupción y Género: la corrupción con enfoque de género y las estrategias anticorrupción desde la perspectiva de género.

#### 6.4. Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura

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

Los temas específicos más relevantes del eje son:

1. Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC): la seguridad informática, la inteligencia artificial, el gobierno digital, la industria 4.0 y la transformación digital.
2. Seguridad Digital y Ciberseguridad: la protección de datos personales, la seguridad de la información, la protección de datos personales, la ciberseguridad en procesos de auditoría digital y la normativa y estándares internacionales en ciberseguridad y la prevención de ciberataques.
3. Desarrollo de Competencias Digitales: la capacitación en herramientas tecnológicas, la automatización de procesos y el desarrollo de competencias digitales.
4. Gobierno Digital y Transformación Digital: la implementación de tecnologías digitales en la gestión pública, la transparencia y la participación ciudadana.
5. Inteligencia Artificial y Análisis de Datos: la aplicación de la inteligencia artificial en la gestión pública, el análisis de datos y la toma de decisiones basadas en evidencia.
6. Transformación Digital y Adaptación a Nuevas Tecnologías: la integración



de nuevas tecnologías en la gestión del riesgo, la automatización en la auditoría de riesgos y el uso de inteligencia artificial para la detección de fraudes y riesgos.

#### 6.5. Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

Los temas más relevantes del eje, generados del autodiagnóstico realizado con los servidores son:

1. **Ética Pública y Función Pública:** la ética profesional, los principios de la función pública, la integridad y la transparencia en el servicio público.
2. **Corrupción y Fraude:** la prevención y detección de la corrupción y el fraude, la gestión de riesgos éticos y la implementación de políticas anticorrupción.
3. **Identidad y Compromiso con la Entidad:** la identidad nacional y del servicio público, el compromiso con la entidad y la ética aplicada en el entorno laboral.
4. **Gobierno Abierto y Transparencia:** el gobierno abierto, la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión pública.
5. **Desarrollo de Competencias Éticas:** la programación neurolingüística asociada al entorno público, la comunicación asertiva y el desarrollo de competencias éticas para servidores públicos.
6. **Transparencia y Rendición de Cuentas:** la transparencia, la rendición de



cuentas y la participación ciudadana en la gestión pública.

#### 6.6. Eje 6. Habilidades y competencias

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

El principal objetivo de los ejes temáticos propuestos está enmarcado en agregar valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones.

Los temas más relevantes del eje, generados del autodiagnóstico realizado con los servidores son:

1. Desarrollo de Competencias Laborales: capacitación en habilidades gerenciales y directivas, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y la resolución de problemas.
2. Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC): la ofimática avanzada, el uso de herramientas de Office, la gestión documental y la comunicación digital.
3. Gestión Pública y Administración: la gestión del talento humano, la administración pública, la planificación estratégica y la gestión de procedimientos.
4. Análisis Financiero y Auditoría: el análisis financiero, la auditoría de sistemas digitales y tecnológicos, y el uso de la inteligencia artificial y el análisis de datos en auditoría.
5. Ética y Transparencia: la ética pública, la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión pública.

Los ejes temáticos se trabajarán en las tres dimensiones de competencias: Ser, Hacer, Saber, con el fin de garantizar la consolidación del aprendizaje y el impacto esperado.





Se precisa que los temas específicos que se formulen dentro de los presentes ejes corresponderán principalmente a los temas misionales y transversales resultado del Diagnóstico de necesidades, los cuales serán incorporados al presente plan y su ejecución estará supeditada a la asignación del presupuesto para la vigencia 2025.

#### 6.7. Inducción y reinducción

Desde el Proceso de Gestión del Talento Humano, se creó una herramienta virtual para que se realice tanto la reinducción como la inducción de las personas que ingresen a la Agencia ITRC.

El aprendizaje y conocimiento adquirido se desarrollará de forma autónoma a través de la plataforma SharePoint que está ubicada en las herramientas de Office 365, ingresando con el correo institucional. Una vez culminado deberá realizar la validación de conocimientos.

Este es un trabajo en conjunto que cuenta con la participación de todas las áreas, facilitando el aprendizaje y desempeño de sus funciones, aportando al proceso de adaptación e integración de todos los equipos de trabajo.

### **7. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

Los servidores públicos de la Agencia ITRC, están obligados a:

- a) Cumplir con las actividades del Plan Institucional de Capacitación 2025, de acuerdo con la programación realizada por la Secretaría General a través del Proceso de Gestión del Talento Humano.
- b) El superior inmediato deberá garantizar la asistencia de los servidores públicos a su cargo a las actividades de capacitación que programe la entidad.
- c) Socializar al interior del equipo de trabajo los conocimientos adquiridos en las actividades de capacitación, para ello deberá enviar la información al Proceso de Gestión del Talento Humano, para que si es pertinente sea publicada en el Aula de Conocimiento; así mismo, cuando se requiera



deberá diligenciar los formatos asociados al proceso de Gestión del Conocimiento.

- d) El servidor de la Agencia ITRC, que sea escogido o inscrito voluntariamente para asistir a las capacitaciones programadas, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación mínima de aprobación establecida para el mismo.
- e) En el caso que el servidor designado o quien voluntariamente haya realizado su inscripción en una capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá rembolsar a la Agencia ITRC el valor que corresponda al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor.
- f) Dar respuesta oportuna a las evaluaciones de las capacitaciones remitidas desde el Proceso de Gestión del Talento Humano.

El Plan Institucional de Capacitación 2025 se desarrollará de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad.

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