

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

**PLAN
INSTITUCIONAL
DE
CAPACITACIÓN
2023**

SIG

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA					
Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020

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	5
5. DIAGNÓSTICO	6
6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	8
6.1 EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	9
6.2 EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	9
6.3 EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	10
6.4 EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	10
6.5 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	11
7. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	11

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO ASOCIADO

Aumentar el nivel de bienestar, desarrollo, compromiso y productividad de los servidores públicos.

Objetivo que se logrará a través de fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores, desarrollando los temas contemplados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC.

1.2. OBJETIVO GENERAL

Formular planes y programas de capacitación institucional, para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público que presta la Agencia ITRC, con el fin de lograr una gestión pública efectiva.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1 Identificar los temas relacionados con el ser, hacer, saber, con la finalidad de mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Agencia ITRC.

1.3.2 Fortalecer las competencias de los servidores públicos, asociadas con el desarrollo de los ejes establecidos en el Plan Nacional de Capacitación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

1.3.3 Orientar las capacidades de los servidores para que, a partir de la toma de decisiones, se genere satisfacción al ciudadano, construyendo confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA					
Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020

2. ALCANCE

Los beneficiarios del plan de capacitación son los servidores de Libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y provisionales de la 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 1587 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.

Página: 4 de 12

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
---------------	---------------------------	----------------	-----------	----------------------	-------------------

- **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.

- **Resolución 104 de 2020 del DAFP y la ESAP** “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030”.

- **Ley 2276 de 2022**, “Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2023”, Capítulo II, en su artículo 17. Señala la destinación de los recursos de los programas de capacitación y bienestar social, estableciendo límites del objeto.

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

Página: 5 de 12

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

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 2023, 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.

Página: 6 de 12

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA					
Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020

El realizado por el DAFP, tuvo como referencia los datos reportados por las entidades de manera oficial en el FURAG - Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión, para la vigencia 2018 con esta información se determinaron los aspectos estratégicos y operativos que hacen parte del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, que permitieron caracterizar la distribución de recursos invertidos en materia de capacitación por las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, así como aspectos relacionados con la gestión en materia de capacitación.

También recolectaron información a través del método de grupos focales con expertos, académicos, jefes de talento humano y responsables de la implementación de los planes institucionales de capacitación en las entidades. Generando como resultado diferentes propuestas y lineamientos con los cuales se realizó la estructura conceptual y metodológica que se planteó en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Asimismo, se tuvieron en cuenta las recomendaciones de organismos internacionales conforme al índice de desarrollo del servicio civil, instrumento que mide el avance de los gobiernos de América Latina y el Caribe hacia las buenas prácticas para la gestión del servicio público consagradas en la Carta Iberoamericana de la Función Pública.¹

Para el diagnóstico realizado al interior de la entidad a través del formulario enviado el 08 de noviembre de 2022, mediante la herramienta de Microsoft Forms, con la cual se buscaba 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 a los directivos, jefes de oficina y líderes; identificar y priorizar las necesidades de capacitación de sus dependencias y/o equipos de trabajo.

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.

¹ Informe de Conclusiones y Recomendaciones IV Encuentro de Escuelas e Institutos de Administración Pública Montevideo, Uruguay. 19 y 20 de octubre de 2017.

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA					
Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020

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 2023*”

6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

De conformidad con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, 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: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
-  EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO
-  EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL
-  EJE 4: PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

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

Dimensión del 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
Dimensión del 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.

Dimensión del saber	Es el conjunto de conocimientos, teorías, principios, concepciones y antecedentes que se requieren para cimentar el desempeño competente y disipar los desafíos laborales.
---------------------	--

6.1 EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Este eje busca fomentar cambios organizacionales, se fundamenta en cuatro componentes:

- ❖ Generación y producción de conocimiento
- ❖ Herramientas de uso y apropiación
- ❖ Analítica Institucional
- ❖ Cultura de compartir y difundir

Uno de sus objetivos es promover habilidades que permitan posicionar el conocimiento como un activo intangible, reconociendo la relevancia del conocimiento producido dentro de cada uno de los procesos de la entidad.

6.2 EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Se requiere fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de los servidores públicos, con el fin de que las decisiones que se tomen al interior de los procesos se realicen en torno a una 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.

El concepto de generación de valor público está enfocado en tres conceptos:

- ❖ Servicios
- ❖ Resultados
- ❖ Confianza

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA					
Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020

6.3 EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Implementar en el desarrollo de las actividades dinámicas de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con el fin de obtener más beneficios en pro de la digitalización de los procesos.

Para ello se adoptó la política de transformación digital, la cual está enfocada en las siguientes acciones:

- ❖ Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- ❖ Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- ❖ Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- ❖ Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- ❖ Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

6.4 EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Este eje está enfocado en el reconocimiento de la integridad del ser, 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.

Se fundamenta en formar hábitos con efectividad, así:

- ❖ Deseo: la motivación - Querer hacerlo
- ❖ Saber: La teoría – Querer hacerlo
- ❖ Práctica: La habilidad – Querer Hacerlo

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

Página: 10 de 12

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

y para la orientación del ejercicio de sus funciones.

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 2021.

6.5 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:

- Cumplir con las actividades del Plan Institucional de Capacitación 2023, de acuerdo con la programación realizada por la Secretaría General a través del Proceso de Gestión del Talento Humano.
- El superior inmediato deberá garantizar la asistencia de los servidores públicos a su cargo a las actividades de capacitación que programe la entidad.
- Socializar al interior del equipo de trabajo los conocimientos adquiridos en las

Página: 11 de 12

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA					
Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020

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 FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA					
Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020

Calle 26 No. 69-76 Piso 8 Torre 1 Bogotá-Colombia PBX: +57 (601) 3907000 www.itrc.gov.co