

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH- 02</b>
		<b>Versión: 09</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Fecha: 31/05/2024</b>
		<b>Página: 1 de 18</b>

**INSTITUTO DE DESARROLLO DE ARAUCA - IDEAR**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - P.I.C.**

**VIGENCIA 2024**

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH- 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 31/05/2024</b>
		<b>Página: 2 de 18</b>

## CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN.....	4
1.1 Objeto Social del Idear .....	4
1.2 Necesidad del Plan Institucional de Capacitación (PIC) .....	4
1.3 ¿A quién va dirigido el Plan Institucional de Capacitación (PIC)? .....	5
1.4 ¿Cuál es el fin o propósito del Plan Institucional de Capacitación (PIC)?.....	5
2. OBJETIVO GENERAL .....	6
2.1 Objetivos Específicos .....	6
3. ALCANCE .....	6
4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES .....	6
5. MARCO LEGAL .....	8
6. METAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	8
6.1 Medición de la capacitación: .....	8
7. ESTRATEGIAS PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC).....	9
7.1 Capacitación Personalizada: .....	9
7.2 Capacitación con Personal de la Entidad: .....	9
7.3 Alianzas con Otras Entidades:.....	9
7.4 Controles:.....	9
8. TIPOS DE CAPACITACIÓN QUE SE APLICARÁN .....	9
8.1 Capacitación Inductiva .....	9
8.2 Capacitación preventiva.....	10
8.3 Capacitación correctiva.....	10
9. MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN .....	10
9.1 Capacitación Formal:.....	10
9.2 Educación Formal:.....	10

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH- 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 31/05/2024</b>
		<b>Página: 3 de 18</b>

10. NIVELES DE CAPACITACIÓN .....	10
10.1 Nivel Básico: .....	10
10.2 Nivel Intermedio: .....	11
10.3 Nivel Avanzado: .....	11
11 RECURSOS .....	11
11.2 Materiales: Infraestructura: .....	11
11.3 Mobiliario, equipo y otros: .....	11
11.4 Documentos técnicos – educativos: .....	11
11.5 Financiamiento: .....	11
14 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	15
15 CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2024.....	15

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH- 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 31/05/2024</b>
		<b>Página: 4 de 18</b>

## 1. PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación Anual del Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR para la vigencia 2024 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los funcionarios con vinculación en Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la entidad, el puesto o el ambiente laboral.

Como componente en los procesos de desarrollo del Talento Humano, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, mayores aptitudes, conocimientos, habilidades, así como su progreso personal y laboral en la entidad. Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la entidad para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye factor importante para brindar al funcionario la oportunidad de aumentar sus competencias, con las cuales se busca se brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del funcionario.

### 1.1 Objeto Social del Idear

El Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR es una institución que fomenta el desarrollo económico y social en el ámbito local, municipal, departamental y regional, mediante la prestación de servicios relacionados con la ejecución de actividades financieras y las conexas para ejecutar estas, dirigidas a la obtención, administración y colocación de recursos que se utilicen para la gestión y ejecución de programas, así como proyectos de inversión en los sectores económicos y sociales destinatarios, constitucional y legalmente de la inversión Estatal; todo lo anterior en el marco legal que como establecimiento público del orden territorial le corresponde y puede desplegar al pertenecer a la categoría de instituto para el financiamiento y desarrollo territorial.

### 1.2 Necesidad del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

En el mundo actual, ante la velocidad de los cambios, las organizaciones deben ser cada vez más flexibles para adaptarse a su entorno, para lo que necesitan personal comprometido y capacitado para la correcta operación y el desarrollo de la creatividad y la innovación en la organización.

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH- 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 31/05/2024</b>
		<b>Página: 5 de 18</b>

Por su parte, Chiavenato (2000) explica que “(...) la capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de una manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de objetivos definidos, constituyendo una inversión empresarial destinada a reducir o eliminar la diferencia entre el desempeño actual y los objetivos propuestos (...)”.

Por ello y teniendo en cuenta la importancia que implica capacitar, se deben encontrar mecanismos que ofrezcan a los colaboradores adquirir los conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren para lograr un desempeño óptimo, el cual trae consigo beneficios a la entidad como: la calidad en el desarrollo de los procesos, aumenta la rentabilidad en la organización, desarrolla una alta moral en los empleados, coadyuva a solucionar conflictos laborales, reduce la necesidad de supervisión, previene accidentes y enfermedades laborales, facilita que el personal se identifique con la visión y la misión de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, un Plan de Capacitación se convierte en un factor importante que ayuda a fortalecer la empresa con colaboradores competitivos y eficientes, el cual da como resultado un cambio importante en la organización.

### **1.3 ¿A quién va dirigido el Plan Institucional de Capacitación (PIC)?**

Este Plan Institucional de Capacitación va dirigido a los servidores públicos de Carrera y Libre Nombramiento y Remoción del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR.

### **1.4 ¿Cuál es el fin o propósito del Plan Institucional de Capacitación (PIC)?**

Siendo el propósito general impulsar la eficacia de la entidad, este Plan Institucional de Capacitación se implementará en el IDEAR, con el fin de contribuir a elevar el nivel de rendimiento de los servidores públicos y con ello, a incrementar la eficiencia y rendimiento de la organización. Entre los propósitos que se persiguen se relacionan los siguientes:

- a. Mejorar la interacción entre los servidores públicos y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en la prestación del servicio.
- b. Generar conductas positivas y mejoras en el clima laboral, productividad y calidad en el cumplimiento de los objetivos misionales.
- c. Mantener al servidor público actualizado en los temas que son de su competencia para lograr la calidad en los procesos que desarrolla.

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH- 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 31/05/2024</b>
		<b>Página: 6 de 18</b>

## 2. OBJETIVO GENERAL

Formular el Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, con el propósito de fortalecer los conocimientos, competencias, habilidades de los servidores públicos, y contribuir a su bienestar y motivación, de tal modo que se refleje en el desempeño institucional al ejecutar sus funciones con mayor eficiencia y eficacia.

### 2.1 Objetivos Específicos

- Capacitar a los servidores públicos del Instituto de Desarrollo de Arauca, en conocimientos específicos que le permitan mejorar su desempeño laboral.
- Elevar los niveles de eficiencia y efectividad en todas las áreas del Instituto de Desarrollo de Arauca.
- Fortalecer los conocimientos profesionales, éticos y morales, con el fin de cumplir con la misión encomendada con total transparencia.

## 3. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la identificación de las necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza medición de la eficacia de este; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades, habilidades y competencias de los servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con la normatividad vigente.

## 4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **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 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, 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

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH- 02</b>
		<b>Versión: 09</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Fecha: 31/05/2024</b>
		<b>Página: 7 de 18</b>

desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.<sup>1</sup>

- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).
- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

<sup>1</sup> Decreto Ley 1567 de 1998

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH- 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 31/05/2024</b>
		<b>Página: 8 de 18</b>

- Programa de Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.
- Programas de 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. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

## 5. MARCO LEGAL

Este Plan Institucional de Capacitación (PIC) se soporta legalmente mediante la siguiente normatividad:

- Constitución Política de Colombia (Artículo 54)
- Decreto - Ley 1567 de 1998, Sistema Nacional de Capacitación
- Decreto 682 de 2001, Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Ley 909 de 2004, en el título IV, capítulo I.
- Decreto 1227 de 2005.
- Ley 1960 de 2019

## 6. METAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Capacitar al 90% de los servidores públicos vinculados mediante carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del IDEAR.

### 6.1 Medición de la capacitación:

La medición se llevará a cabo teniendo en cuenta las siguientes etapas:

- **Reacción:** Mide el grado de satisfacción del participante respecto a la capacitación. Se valoran variables tales como la aplicabilidad de los contenidos, la idoneidad del instructor, el aula, etc. Se mide a través de una encuesta de satisfacción al final del curso.

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH- 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 31/05/2024</b>
		<b>Página: 9 de 18</b>

→ **Resultados:** Se medirá a través de una encuesta de satisfacción 3 meses después de haber recibido la capacitación, con el fin de que transcurra entre el momento en que los servidores públicos se hayan capacitado hasta que ese aprendizaje impacte o no en las funciones que desarrollan.

El instrumento que se utilizará será el registro R-57, el cual permitirá medir los conocimientos adquiridos de la formación recibida por los servidores públicos mediante capacitaciones.

## **7. ESTRATEGIAS PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)**

### **7.1 Capacitación Personalizada:**

Teniendo en cuenta el presupuesto, este tipo de capacitación se realizará con previa autorización de la Gerencia, al personal de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

### **7.2 Capacitación con Personal de la Entidad:**

Se programarán capacitaciones con los servidores públicos vinculados a la Entidad que tengan experiencia y capacidad de manejo de temas específicos.

### **7.3 Alianzas con Otras Entidades:**

Se realizarán alianzas con otras entidades para realizar capacitaciones generales y a menor costo. Estas alianzas pueden ser con el Sena, Comfiar, Cámara de Comercio de Arauca, Gobernación de Arauca, la ESAP, Positiva etc.

### **7.4 Controles:**

- Constancia de asistencia.
- Se analizará a fin de año, la viabilidad del Plan, y si es necesario se redefinirá.
- Retroalimentación.

## **8. TIPOS DE CAPACITACIÓN QUE SE APLICARÁN**

### **8.1 Capacitación Inductiva**

Esta capacitación está orientada a facilitar la integración a través de una serie de actividades y capacitaciones que ayudan a integrar al nuevo servidor público a su puesto de trabajo, a su grupo y a la empresa, en general; y a los antiguos funcionarios a refrescar los conocimientos y conocer los nuevos procesos.

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH- 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 31/05/2024</b>
		<b>Página: 10 de 18</b>

## 8.2 Capacitación preventiva

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en los servidores públicos, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo de la institución.

## 8.3 Capacitación correctiva

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la entidad, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

## 9. MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

### 9.1 Capacitación Formal:

Es aquella impartida en establecimientos y programas educativos, debidamente aprobados por el estado.

### 9.2 Educación Formal:

Es aquella que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles o grados.

## 10. NIVELES DE CAPACITACIÓN

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

### 10.1 Nivel Básico:

Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la entidad. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridas para el desempeño en la ocupación.

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH- 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 31/05/2024</b>
		<b>Página: 11 de 18</b>

## 10.2 Nivel Intermedio:

Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

## 10.3 Nivel Avanzado:

Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con ésta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

## 11 RECURSOS

### 11.1 Humanos:

Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: licenciados en administración, contadores, psicólogos, etc.

### 11.2 Materiales: Infraestructura:

Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la entidad o en lugares donde el capacitador lo requiera.

### 11.3 Mobiliario, equipo y otros:

Está conformado por carpetas, mesas de trabajo, pizarra, marcadores, equipo multimedia, TV, Video Beam y ventilación adecuada.

### 11.4 Documentos técnicos – educativos:

Entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

### 11.5 Financiamiento:

El monto de inversión de este Plan de Capacitación será financiado con ingresos propios presupuestados para la vigencia 2024 del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR.

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH- 02</b>
		<b>Versión: 09</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Fecha: 31/05/2024</b>
		<b>Página: 12 de 18</b>

## 12 CAPACITACIONES REALIZADAS DURANTE LA VIGENCIA 2023

ITEMS	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	PERSONAL BENEFICIADO
<b>MES DE MARZO</b>		
1	Novedades y herramientas para fortalecer la gestión del Control Interno MIPG – MECI Y guías de auditoría interna.	Gestión Control y Seguimiento ( Control interno)
<b>MES DE MAYO</b>		
2	III Congreso Nacional de Gestión del riesgo en el sector público.	Gestión Control y Seguimiento (Control interno) Gestión del Riesgos
3	Claves para el manejo de las situaciones administrativas y su incidencia en la liquidación salarial y prestaciones en el sector público.	Gestión Talento Humano
4	Gestión del riesgo crediticio, técnicas de cobro y negociación.	Gestión Financiera (2) Gestión del Riesgo Comercial de cartera (2)
<b>MES DE JUNIO</b>		
5	XIV Congreso Nacional de Contratación Estatal	Gestión Jurídica Subgerencia Administrativa
6	XVI Congreso Nacional de Presupuesto Publico	Contabilidad y Presupuesto
<b>MES DE JULIO</b>		
7	Configuración de dispositivos activos para servicios de red con IPV6	Técnico en Sistemas
<b>MES DE AGOSTO</b>		
8	Aplicación sobre regulación contable Pública	Contabilidad
<b>MES DE SEPTIEMBRE</b>		
9	Uso y parametrización de ORFEO	Contabilidad
<b>MES DE OCTUBRE</b>		
10	Ciberseguridad	Técnico en Sistemas
11	Módulo de actualización de herramientas para la presentación de	Gestión Planeación

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH- 02</b>
		<b>Versión: 09</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Fecha: 31/05/2024</b>
		<b>Página: 13 de 18</b>

	informes en el sector público	
12	Manejo de Residuos solidos	Todo el personal
<b>MES DE NOVIEMBRE</b>		
13	Seminario procedimiento tributario	Contabilidad
14	Experiencias relacionadas al proceso de colocación, estrategias técnicas y gerencia de colocación efectiva del crédito (INFICASANARE)	Gestión Comercial y Cartera (2)
15	Seminario Nacional de Actualización en gestión Documental, instrumentos archivísticos, política de gestión documental, transparencia, MIPG, FURAG II y empalme 2023.	Gestión Archivo
<b>MES DE DICIEMBRE</b>		
16	Estrategia para el cierre presupuestal, financiero y contable de la vigencia 2023	Tesorería
17	Seminario Nacional de Innovación y mejoramiento de la atención al ciudadano en el perfil secretarial, técnico y asistencial.	Ventanilla Única secretaria ejecutiva
18	Capacitación técnica presencial para el fortalecimiento del conocimiento de software de sistema IAS solution.	Técnico de Sistemas
19	Manejo tesorería PAC e inversiones.	Subgerente financiero
20	Análisis y formulación de proyectos	Gestión Proyectos Comercial y de cartera.
<b>TOTAL CAPACITACIONES DESARROLLAS EN EL 2023</b>		<b>20</b>

<b>CAPACITACIONES ADICIONALES AL PLAN DE CAPACITACION APROBADO PARA LA VIGENCIA 2023</b>		
1	Instrumentos Archivísticos	Todo el Personal
2	Código de Integridad y Valores Institucionales	Todo el Personal
3	Violencias basadas en género, nuevas masculinidades y rutas de atención.	Todo el Personal
4	Capacitación en Riesgos (Dictada por INFIHUILA)	Control Interno, Riesgos y Financiera.

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH- 02</b>
		<b>Versión: 09</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Fecha: 31/05/2024</b>
		<b>Página: 14 de 18</b>

5	Seminario de Liderazgo alto impacto	Todo el Personal (afiliado a COMFIAR)
6	Paso a Paso del uso y parametrización de ORFEO Y GLPI	Coordinadores de Municipio.
7	Plan de alivio, estrategias y recaudo de cartera.	Comercial, cartera y Coordinadores de Municipio
8	Seminario presencial nueva guía oficinas de Control Interno 2023	Control Interno.
9	Capacitación de liquidación de seguros y diligenciamiento de pagares.	Comercial, cartera
<b>TOTAL, CAPACITACIONES ADICIONALES</b>		<b>9</b>

### 13 RESULTADOS DE ENCUESTA SATISFACCIÓN E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DEL PLAN DE CAPACITACION VIGENCIA 2024.

Durante el desarrollo de la encuesta de los 34 funcionarios, 28 diligenciaron y entregaron la encuesta se plantearon los siguientes interrogantes:

Las capacitaciones que recibió en la vigencia 2023 contribuyeron en adquirir conocimientos para mejorar en desarrollo de los procesos que le competen en su cargo:

SI	NO
24	4

**Mencione en que temas le gustaría ser capacitado de manera que le contribuya a mejorar su labor en el IDEAR, teniendo en cuenta de no incluir las mismas del 2023.**

- Análisis Financiero
- Manejo y Administración del riesgo
- Líneas de crédito.
- Presupuesto público
- Actualización tributaria
- Contabilidad pública de la CGN
- Planes de Talento Humano
- Atención al publico
- MIPG
- Instrumentos archivísticos (gestión documental)
- Elaboración de Planes Institucionales y Planes de acción
- Elaboración de Informes de Gestión e indicadores

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH- 02</b>
		<b>Versión: 09</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Fecha: 31/05/2024</b>
		<b>Página: 15 de 18</b>

- Coach motivacional – autocontrol
- Formulación de proyectos
- Riesgos
- Base de datos SQL
- Programación en Java Script
- Liderazgo
- Resolución de problemas y toma de decisiones
- Estrategias para recuperación de cartera
- Contratación Estatal y Compras Públicas.
- Derecho Disciplinario
- Derecho Contencioso Administrativo.
- Títulos Valores.
- Capacitación lenguaje de señas.
- Gestión integral de la cartera en el sector público.
- Congreso nacional de cartera y cobro coactivo.
- Mercadeo y estrategias comerciales.
- Gestión de proyectos.
- Atención al cliente avanzado.
- Brigadistas de emergencia.

## 14 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Institucional de Capacitación 2024, del Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, se realizará de acuerdo con el indicador planteado a continuación:

INDICADOR	MEDICIÓN
Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.	Capacitaciones ejecutadas / Capacitaciones programadas

**PARAGRAFO:** El indicador se va a alimentar según el cumplimiento del Plan institucional de Capacitación, cabe aclarar que la medición de las capacitaciones ejecutadas se va a realizar trimestralmente, las capacitaciones se van a realizar a solicitud de las partes con previa autorización.

## 15 CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2024

El cronograma de capacitaciones 2024, se ira alimentando conforme al cumplimiento del mismo.

**CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2024**

TEMAS DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	BENEFICIADOS	FIRMA
Análisis Financiero			
Manejo y Administración del riesgo			
Líneas de crédito.			
Presupuesto público, y Actualización tributaria			
Contabilidad pública de la CGN			
Planes de Talento Humano			
Atención al cliente			
MIPG			
Instrumentos archivísticos (gestión documental)			
Elaboración de Planes Institucionales y Planes de acción			
Elaboración y formulación de Informes de Gestión e indicadores			
Coach motivacional – autocontrol			
Formulación y Gestión de proyectos			
Base de datos SQL Programación en Java Script			
Liderazgo Resolución de problemas y toma de decisiones			
Estrategias para recuperación de cartera			
Contratación Estatal y Compras Públicas			
Derecho Disciplinario			
Derecho Contencioso Administrativo. y/o Títulos Valores.			
Capacitación lenguaje de señas			
Gestión integral de la cartera en el sector público			
Congreso nacional de cartera y cobro coactivo.			

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH- 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 31/05/2024</b>
		<b>Página: 17 de 18</b>

Mercadeo y estrategias comerciales			
Brigadistas de emergencia.			
Temas relacionados con Planeación Estratégica			
Estrategias de innovación y desarrollo (visitas institucionales)			
Congreso Nacional de Control Interno			
Temas relacionados con Control Interno			
Congreso Nacional de Riesgo			

**PARÁGRAFO:** La subgerencia Administrativa realizara el debido seguimiento a las capacitaciones anteriormente descritas, con el fin de garantizar equidad dentro de las áreas y servidores públicos; asimismo, se debe hacer transferencia de conocimiento por parte de Las personas que asistan a las diferentes capacitaciones a los demás funcionarios del Instituto y remitir las memorias para que sean colgadas en SGC.

Las capacitaciones estarán sujetas al recaudo de la entidad y se tendrá prioridad en el siguiente orden: funcionarios de Carrera Administrativa, provisionalidad, periodo fijo y libre nombramiento y remoción.

<b>Control de Cambios</b>		
Versión	Fecha de Aprobación (D/M/A)	Descripción del cambio
01	21 de mayo de 2020	Adopción del Plan Institucional de Capacitación, mediante Acta No. 01 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
02	17 de febrero de 2021	Actualización del Plan Institucional de Capacitación, mediante Acta No. 02 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
03	06 de abril de 2022	Actualización del Plan Institucional de Capacitación, mediante Acta No. 03 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
04	30 de enero de 2023	Aprobación del Plan Institucional de Capacitación, mediante Acta No. 01 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
05	08 de junio del 2023	Actualización del Plan Institucional de Capacitación, mediante Acta No. 03 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	<b>GESTIÓN TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-GTH- 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 31/05/2024</b>
		<b>Página: 18 de 18</b>

06	21 de noviembre de 2023	Actualización del Plan Institucional de Capacitación, mediante Acta No. 12 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
07	29 de enero de 2024	Actualización del Plan Institucional de Capacitación, mediante Acta No. 01 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
08	04 de abril de 2024	Actualización del Plan Institucional de Capacitación, mediante Acta No. 04 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño (temáticas de las capacitaciones)
09	04 de junio de 2024	Actualización de la codificación del proceso y de los documentos en cumplimiento a la norma ISO9001:2015

Elaboró	Revisó	Aprobó
<b>Nombre:</b> DANIELA MARIACA MONTES	<b>Nombre:</b> YEIMMY LORENA AGUIRRE	<b>Nombre:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Acta No. 04 del 04 abril 2024
<b>Cargo:</b> SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	<b>Cargo:</b> PROFESIONAL UNIVERSITARIO PLANEACIÓN	<b>Cargo:</b> N/A
<b>Firma:</b>  ORIGINAL FIRMADO	<b>Firma:</b>  ORIGINAL FIRMADO	<b>Firma:</b>  ORIGINAL FIRMADO
<b>Fecha:</b> marzo 27 de 2024	<b>Fecha:</b> 02 abril de 2024	<b>Fecha:</b> 04 de abril de 2024
Revisó Aspectos SG: Adriana Sánchez Orjuela Profesional Apoyo SG-CTO 016-2024		