



Plan

Institucional de Capacitación - PIC

Vigencia 2025



Unidad de Proyección Normativa
y Estudios de Regulación Financiera

Contenido

1.	Introducción	2
2.	Marco normativo	3
3.	Objetivos	6
3.1.	Objetivo General del PIC	6
3.2.	Objetivos Específicos	7
4.	Definiciones.....	7
4.1.	Competencia.....	7
4.2.	Capacitación	8
4.3.	Formación	8
4.4.	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano	8
4.5.	Educación Informal.....	8
4.6.	Educación Formal.....	8
4.7.	Dimensión del Saber Hacer.....	9
4.8.	Dimensión de los Saberes.....	9
4.9.	Dimensión del Saber Ser	9
5.	Principios rectores de la capacitación.....	9
6.	Lineamientos conceptuales	10
7.	Diagnóstico de necesidades de capacitación	11
8.	Estructura del programa de formación y capacitación de la urf	11
8.1	Subprograma Inducción y Reinducción.....	11
8.2	Red Institucional de Capacitación	13
8.3	Subprograma Plan Institucional de Capacitación – PIC -	14
8.4	Subprograma de Capacitación al Nivel Directivo	17
9.	Clasificación de actividades del pic por ejes	19
9.1	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:	19
9.2	Territorio, Vida y Ambiente	21
9.3	Mujeres, Inclusión y Diversidad.....	22
9.4	Transformación Digital y Cibercultura	24
9.5.	Probidad, Ética e Identidad de lo Público	26
9.6.	Habilidades y Competencias	27
10.	Proceso de enseñanza y aprendizaje.....	29
11.	Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas....	30
12.	Ejecución.....	30
13.	Evaluación y seguimiento.....	31
13.1	Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC:	31

1. Introducción

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad pública debe planear, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC, por lo cual la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias de sus servidores, por medio de las capacitaciones que contiene el PIC 2025, priorizando las necesidades identificadas en la Unidad.

Por lo anterior, es preciso mencionar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2025 de la URF, se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, para su construcción se convocaron grupos focales de expertos académicos de estas dos entidades y del Centro Nacional de Memoria Histórica Asimismo, la consolidación del Plan se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales y cumplir con lo establecido en el Plan Estratégico del Talento Humano de la URF.

Con el fin de priorizar las necesidades de capacitación para la vigencia 2025, se realizó un diagnóstico tomando como insumo los resultados arrojados por la encuesta de calificación, percepción y participación del PIC 2025, los resultados de los indicadores asociados al PIC, las recomendaciones de la Comisión de Personal y los lineamientos de la Alta Dirección, obteniéndose la información necesaria para la estructuración del presente Plan.

Asimismo, como uno de los componentes del Plan Institucional de Capacitación de la URF 2025, se tiene previsto realizar jornadas de inducción y reinducción, de conformidad con las necesidades a que haya lugar.

El propósito del presente Plan es contribuir con el desarrollo óptimo de la misión institucional y de las obligaciones legales que le son propias a la Entidad, lo cual redundará en la prevención y disminución de riesgos en la conducta de las servidoras y servidores de la Unidad, que pueda producir sanciones o consecuencias adversas, sin perjuicio de las responsabilidades que le asisten individualmente.

2. Marco normativo

- El ordenamiento legal que rige al sector público, iniciando con su base constitucional, enmarca la capacitación dentro de los derechos laborales, señalando en la Constitución Política de Colombia, 1991, en su,

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.* (Negrilla fuera de texto).

- Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea 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, 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 desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa "

- Ley 909 de 2004.** Por el 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.

- 1. 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.*
- 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."*

- **Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

"Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas 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 ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, arto 65)"

"Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la

Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, arto 67)”

Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmese 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.}

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades.

(Decreto 1227 de 2005, arto 68)”

Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)”

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Decreto 4665 2007, arto 2)”.

Artículos 2.2.4.6, 2.2.4.7 y 2.2.4.8. En los cuales se establecen las competencias comportamentales comunes para todos los servidores públicos y las competencias comportamentales por nivel jerárquico (Decreto 2539 de 2005).

- **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación** -PIC-, expedida por el DAFP. Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación -PIC, se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.
- **Decreto 894 de 2017.** Por el cual se crean normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

"Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así:

g) 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. "

- **Bases Plan Nacional de Desarrollo.** Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2023-2026.
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030.** Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General del PIC

Contribuir al cumplimiento de la misión y visión institucional, a través del fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos, formación y profesionalización de las servidoras y servidores públicos de la URF,

promoviendo su desarrollo integral, en atención a las necesidades de capacitación identificadas y priorizadas en el presente Plan Institucional de Capacitación 2025, de conformidad con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

3.2. Objetivos Específicos

- Establecer las orientaciones conceptuales, temáticas y estratégicas para la planeación del PIC.
- Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual estratégico y articulado a la detección de necesidades.
- Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias de los servidores.
- Integrar a las servidoras y servidores que se vinculen a la Entidad, al sistema de valores, familiarizar con el servicio público, instruir acerca de la plataforma estratégica de la Unidad y crear y fomentar el sentido de pertenencia de la organización por medio del programa de Inducción Institucional.
- Reorientar a las servidoras y servidores en el marco de la gestión del cambio en la Entidad, por medio del programa de Reinducción Institucional.
- Contribuir al mejoramiento del desempeño de las servidoras y servidores de la URF, a través de las capacitaciones realizadas.
- Generar las bases para el desarrollo de la identidad de las servidoras y servidores públicos en una perspectiva de mediano y largo plazo, integrada a la cultura organizacional de la Unidad.

4. Definiciones

4.1. Competencia

“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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

4.2. Capacitación

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, 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 y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998- Art.4).

4.3. Formación

La formación es entendida en la normatividad vigente sobre capacitación, como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

4.4. Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

La educación no formal, hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

4.5. Educación Informal

La 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).

4.6. Educación Formal

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 art.4).

4.7. Dimensión del Saber Hacer

Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

4.8. Dimensión de los Saberes

Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

4.9. Dimensión del Saber Ser

Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

5. Principios rectores de la capacitación

La capacitación, en la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera –URF, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 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 servidores públicos 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.
- **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 servidores.

- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la Entidad.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los servidores públicos 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.

6. Lineamientos conceptuales

- **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- **Desarrollo de Competencias laborales:** Se define competencias laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados, 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 servidor.
- **Enfoque de la formación basada en Competencias:** Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

7. Diagnóstico de necesidades de capacitación

El diagnóstico de necesidades de capacitación de la URF se debe desarrollar teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Encuesta de calificación, percepción y participación de las actividades del Plan de Capacitación 2024.
- Lineamientos Alta Dirección.
- Recomendaciones de la Comisión de Personal.
- Priorización de las necesidades de capacitación en la Entidad de conformidad con la apropiación presupuestal de la vigencia.

Analizada la información se determinarán los temas de mayor relevancia para las dependencias misionales, estratégicas y de apoyo a la gestión.

Con posterioridad a la formulación del presente Plan, se deberán iniciar los trámites necesarios para contratar los aliados estratégicos para la ejecución del PIC 2025 y gestionar la oferta educativa de la Red Institucional de Capacitación.

8. Estructura del programa de formación y capacitación de la urf

La Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF, a través de su Plan Institucional de Capacitación – PIC, busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento a las actividades de formación y capacitación para las servidoras y servidores, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias y de esta manera contribuir al cumplimiento de los objetivos es estratégicos de la Entidad.

Por consiguiente, el PIC 2025 de la URF, se establece de conformidad con el desarrollo de los siguientes subprogramas:

8.1 Subprograma Inducción y Reinducción

El programa de Inducción y Reinducción de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF, tiene por objeto iniciar al servidor público en su integración a la cultura organizacional, al conocimiento del Código de Integridad y el Manual de Conducta y por ende al sistema de valores de la URF, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión,

visión, objetivos institucionales, gestión administrativa y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad.

a) Inducción

El líder del Proceso de Gestión Humana de la Entidad, con el apoyo de los demás líderes del proceso, serán responsables del programa de inducción el cual se impartirá al ingreso de nuevas servidoras y servidores a la Entidad, y estará dirigido a facilitar la integración a la cultura organizacional de la Unidad, una vez ocurrida su vinculación.

La inducción deberá impartirse dentro del mes siguiente a la vinculación. Los objetivos serán los siguientes:

1. Iniciar su integración al sistema de valores y cultura organizacional deseada por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética, para lo cual le será socializado el Código de Integridad adoptado por la URF.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la plataforma estratégica de la Entidad, su estructura organizacional (organigrama y funciones), y sus responsabilidades individuales, deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción.
5. Instruirlo en otros temas relevantes tales como: Estructura organizacional, el Sistema Integrado de Gestión Institucional, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, evaluación del desempeño, régimen salarial y prestacional, Intranet, página web, sistemas integrados de gestión de la Unidad, entre otros.
6. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la Entidad.
7. Instruirlo acerca de la gestión de los conflictos de interés.

b) Reinducción

El componente de reinducción está dirigido a gestionar el cambio organizacional en las servidoras y servidores de la Unidad, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieran sus objetivos, fortaleciendo el sentido de pertenencia e identidad institucional.

Los programas de reinducción se impartirán a todos los servidores por lo menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios significativos en cualquier ámbito de la institucionalidad.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Dar a conocer a los servidores la organización institucional y sus funciones.
2. Informar a los servidores sobre la reorientación de la estrategia institucional (visión y objetivos), así como los cambios en la estructura organizacional, en las funciones de las dependencias y de presentarse también de su puesto de trabajo.
3. Reforzar el proceso de integración del servidor al sistema de principios y valores de la Unidad y de la lucha contra la corrupción a fin de afianzar su formación ética.
4. Instruir a los servidores acerca de la gestión del conflicto de interés
5. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la Unidad.
6. Informar a los servidores acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.
7. Dar a conocer a los servidores los procesos y procedimientos institucionales.
8. Informar a los servidores sobre los avances en el plan de acción, así como de la Agenda Normativa de la URF para la vigencia respectiva.

8.2 Red Institucional de Capacitación

En el marco del Plan Institucional de Capacitación 2025 de la URF, se gestionará la participación de los servidores públicos en las capacitaciones ofrecidas por la Red Institucional de Capacitación, conformada por otras entidades públicas, en el marco de sus programas. Las entidades son, entre otras:

- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
- Contaduría General de la Nación
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público (En el marco del Convenio Interinstitucional de Colaboración suscrito entre la URF Y MinHacienda en el año 2016).
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- Departamento Nacional de Planeación – DNP
- Archivo General de la Nación – AGN
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

- Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente

8.3 Subprograma Plan Institucional de Capacitación – PIC -

El recurso humano es la columna vertebral de las entidades del Estado colombiano del cual depende que la prestación del servicio alcance los fines esenciales del Estado que le sirven de fundamento. Es por ello por lo que no sólo se deben implementar acciones de bienestar social e incentivos para las servidoras y servidores, sino garantizar la ejecución de las actividades orientadas a su profesionalización, y desarrollo de las competencias laborales, generando condiciones para actualizar sus conocimientos, desarrollar sus habilidades y fortalecer sus destrezas orientadas al mejoramiento institucional.

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2025 de la URF, se desarrollaron las siguientes fases:

1. Aplicación y tabulación de la encuesta de calificación, percepción y participación del plan de capacitación 2024, orientada a la detección de necesidades de capacitación.
2. Presentación de los resultados a la Alta Dirección, en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
3. Formulación de recomendaciones y lineamientos por parte del Director General y los Subdirectores Técnicos de la Entidad.
4. Recomendaciones de la Comisión de Personal
5. Priorización de las necesidades de capacitación de conformidad con los lineamientos impartidos por la Alta Dirección y los recursos presupuestales asignados en la presente vigencia. La priorización se realizó cubriendo las necesidades primarias de cada área, teniendo en cuenta los temas a su cargo.

La URF tendrá como referentes para el desarrollo de todas sus actividades para la formación, capacitación e inducción los siguientes enfoques:

- Enfoque de Género
- Enfoque Territorial
- Enfoque Étnico – Diferencial
- Enfoque en clave de revolución de la inteligencia
- Enfoque sistémico de gobierno
- Enfoque en clave de pedagogía crítica

El propósito principal del PIC de la URF, es contribuir al cumplimiento de la misión y visión institucional, a través del fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos, formación y profesionalización de

las servidoras y servidores públicos de la URF, promoviendo su desarrollo integral, en atención a las necesidades de capacitación identificadas y priorizadas en el presente Plan Institucional de Capacitación 2025, de conformidad con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

Para este efecto, la URF se propone hacer alianzas estratégicas con organismos académicos idóneos, hacer uso de la Red Institucional de Capacitación y emplear los conocimientos de los servidores de la Unidad, a fin de que se puedan brindar programas de capacitación en temas relacionados con los procesos misionales y de apoyo de la URF.

Atendiendo las necesidades particulares de la Entidad, la capacitación se impartirá en dos áreas funcionales, así:

- a. Misional o Técnica: las Subdirecciones de Desarrollo de Mercados y de Regulación Prudencial, dependencias cuyas funciones constituyen la razón de ser de la Entidad.

Se busca que los servidores de las áreas misionales puedan capacitarse en temas relacionados con las nuevas tendencias regulatorias, sistema financiero, nuevas tecnologías en el sector financiero, fundamentos económicos, entre otros. Asimismo, en competencias blandas necesarias para la correcta ejecución de las funciones asignadas y la mejora continua de los proyectos normativos y documentos técnicos que se producen.

En el área misional o técnica, deberá buscarse una oferta de capacitación en los temas relacionados con las funciones de los procesos misionales y competencias blandas necesarias, en temas tales como:

Temas sugeridos de capacitación:

- Excel
- Power BI
- Crowdfunding
- Taller Escritura en redes sociales y manejo de las mismas
- Taller fintech, open finance, mercados de capitales
- Metodologías para desarrollo del documento técnico

Nota: los temas aquí enunciados son indicativos y podrán variar dependiendo de la oferta en el mercado, siempre y cuando sean compatibles con las funciones misionales.

- b.** De Apoyo: la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional, encargadas de todos los procesos de gestión en la Unidad.

En el área de gestión deberá buscarse una oferta de capacitación en los temas relacionados con las funciones de gestión administrativa y competencias blandas necesarias para la correcta ejecución de las funciones asignadas y la mejora continua de los productos, como los que se mencionan a continuación:

Temas sugeridos de capacitación:

- Taller Escritura en redes sociales y manejo de las mismas.
- Gestión documental
- Servicio al ciudadano
- Planeación (estrategias)
- Auditorias ágiles
- Trámites de pago seguridad social y retención en la fuente
- Reforma pensional
- Redacción jurídica
- Plataformas para producción de documentos y manejo de datos
- Estrategias del conocimiento (taller desarrollo de competencias laborales)
- Habilidades cognitivas
- Pensamiento creativo
- Innovación e IA
- Expresión oral en público
- Manejo adecuado del tiempo
- Taller escritura
- Manejo de finanzas personales
- Liderazgo
- Gobernanza y conducto regular asociado a funciones laborales, jerarquías, comunicación, coordinación, mandos inmediatos

Nota: los temas aquí enunciados son indicativos y podrán variar dependiendo la oferta en el mercado, siempre y cuando sean compatibles con las funciones de los procesos transversales.

Las necesidades que la URF proyecta satisfacer con el PIC 2025, requerirán de mecanismos tales como la realización de seminarios, cursos o diplomados, así como el programa de aprendizaje en equipo, que potencien y actualicen las dimensiones comportamentales (saberes, saber hacer, saber ser) de los servidores de la Unidad, asociadas al cumplimiento de sus funciones y rol dentro de la Entidad.

Para desarrollar el presente Plan, se acudirá a alianzas estratégicas y a la celebración de contratos con organismos idóneos, siendo importante señalar, que las actividades de capacitación se desarrollarán en el marco de lo pactado. Ahora bien, la elección de las servidoras y servidores beneficiarios corresponderá a los jefes inmediatos, quienes conocen de primera mano las necesidades de capacitación al interior de sus equipos de trabajo.

Atendiendo las restricciones presupuestales y dadas las condiciones particulares de la Unidad y de los oferentes, los contratos asociados al PIC podrán operar como una bolsa, cuya dinámica de ejecución estará determinada por las necesidades de capacitación que se prioricen por parte de la Entidad, pero a su vez de conformidad con la oferta de servicios educativos que tengan los aliados estratégicos en los temas de interés institucional para la URF. Lo anterior, no obsta para que se celebren contratos distintos a los aquí enunciados.

Los líderes de los procesos tendrán la obligación de gestionar capacitación en los temas asociados a sus funciones, con la oferta disponible en la Red Institucional de Capacitación o cualquier otra entidad que brinde oferta académica en temas de interés a sus procesos, de forma gratuita.

8.4 Subprograma de Capacitación al Nivel Directivo

El Subprograma de capacitación al nivel directivo de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF, tiene por objeto formar a los funcionarios que inician el desempeño de funciones directivas y a su vez tengan bajo su cargo responsabilidades del mismo nivel. También se orienta a consolidar y mantener los conocimientos y habilidades de los servidores públicos ya posesionados con anterioridad en dichos cargos.

Una de las estrategias que abarca este subprograma tiene por objeto hacer parte al nivel directivo de los programas de inducción y reintroducción con el propósito de integrarlo y mantener la información actualizada respecto a cultura organizacional, Código de Integridad, Manual de Conducta, servicio público e instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos institucionales, gestión administrativa y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Otra estrategia que se está implementando, es que todos los servidores del nivel directivo y asesor deben realizar el curso de inducción para gerentes públicos, ofrecido por la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en la URF tendrá mínimo los siguientes objetivos:

- Fortalecer su capacidad para la gobernanza, liderazgo, gestión y administración de las políticas públicas que faciliten la transición hacia la paz total, la justicia y la equidad social, económica y ambiental.
- Afianzar su comprensión política, jurídica, técnica e instrumental sobre la lógicas y funcionamiento del Estado Social de Derecho, las ramas del poder público y su administración de modo que interioricen, orienten y garanticen la realización de los principios de justicia y equidad, inclusión, participación, democracia y responsabilidad ética en la gestión de los asuntos públicos bajo su cargo.
- Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar y promover el cambio en los conocimientos y competencias adquiridos por el talento humano con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.
- Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar adecuación y los procesos de cambio de los dispositivos institucionales, organizacionales y administrativos pertinentes para la implantación con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.

Los objetivos de capacitación, formación e inducción de las y los servidores públicos de la alta dirección de la URF deben ser leídos, interpretados, gestionados y operacionalizados que:

- Los problemas del Estado, el gobierno, la gestión de las políticas y la administración pública son asuntos complejos que se resisten a la homogenización, procesos únicos o terminados, lo que es especialmente cierto, por ejemplo, respecto de la diversidad y variedad de situaciones que se expresan en los territorios y sectores. Escuela de Alto Gobierno.
- Los problemas del Estado, el gobierno, la gestión de las políticas y la administración deben ser asumidos en forma integral, integrada y, según la especificidad que demande cada contexto –actores y situaciones coyunturales y estructurales– en lo que se realice la acción directiva, es decir, requieren de un análisis holístico.

- Los problemas del estado, el gobierno, la gestión de las políticas y la administración pública deben ser asumidos entendiendo que el cambio, transformación e innovación son inherentes al proceso educativo, la naturaleza variable de los problemas estatales, organizacionales e institucionales y a las capacidades y posibilidades humanas, tecnológicas e institucionales.

En este orden de ideas, los objetivos de la formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos del nivel directivo requiere que se trascienda, no se elimine, el ámbito que circunscribe, exclusivamente, los objetivos de formación ligados al trabajo de aquellas competencias que demandan los manuales específicos de funciones y competencias asociados con los cargos y avanzar sobre una formación más universal, estratégica y política.

Finalmente, para la ejecución de estrategias de entrenamiento a los niveles directivos la URF, se tendrá en cuenta la oferta de capacitación proporcionada por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.

9. Clasificación de actividades del pic por ejes

Para la vigencia 2025, la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF, a partir del diagnóstico de necesidades obtenido de la Encuesta de calificación, percepción y participación 2024, aplicada a los funcionarios de la Entidad, los lineamientos de la Alta Dirección y de conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, programó las temáticas del PIC, de acuerdo con la clasificación de cada uno de los ejes priorizados. Las actividades programadas se orientarán al desarrollo integral de los servidores públicos y a la creación de valor público, social y ambiental, mediante el desarrollo de los siguientes ejes:

9.1 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.

En efecto, URF puede contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de la Entidad por medio de las servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Con base en lo anterior se podrán desarrollar las siguientes temáticas y actividades:

Competencia dimensión	Temáticas y actividades de capacitación
Saberes	Historia social, política y económica del conflicto armado
	La paz esencia del Gobierno
	Construcción de paz
	Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Justicia transicional
	Reforma institucional para la paz
	Reparación a las víctimas
Saber hacer	Gobernabilidad para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Protección y cuidado de las vidas
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
	Construcción de indicadores
	Evaluación de políticas públicas
	Esquemas asociativos territoriales
	Análisis de impacto normativo sobre paz
	Trámites de paz
	Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
	Desigualdad y la exclusión social
	Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
	Acceso a la justicia
	Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
	Promoción y protección de los derechos humanos
	Lenguaje concordante y no discriminación
	Reparación
	Cultura de la paz
	Participación ciudadana
	Diálogo ciudadano
	Seguridad humana

Competencia dimensión	Temáticas y actividades de capacitación
Saber ser	Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades
	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas
	Políticas públicas
	Resolución/mitigación de conflictos
	Comunicación interpersonal
	Construcción de redes

9.2 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.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: "Territorio, vida y ambiente" es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

Con base en lo anterior se podrán desarrollar las siguientes temáticas y actividades:

Competencia dimensión	Temáticas y actividades de capacitación
Saberes	Espacio, lugar y territorio.
	Imaginario y territorio.

Competencia dimensión	Temáticas y actividades de capacitación
	Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
	Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
	Energías limpias y conflictos socioambientales.
	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
	Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
	Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
	Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
Saber hacer	Incrementos sustanciales en la productividad.
	Minimización de costos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	Ruptura de fronteras geográficas.
	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Territorialidades en clave con la paz total.
	Cambio climático.
	Medio ambiente.
Saber ser	Lenguaje claro y comprensible.
	Servicio al ciudadano.
	Priorización de la inversión social.
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
	Comunicación y lenguajes comunes.
	Arte y Creatividad.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Comunidades de interés en la gestión territorial.

9.3 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 202329, 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.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

“El desarrollo de estos enfoques derrumba el mito de la neutralidad en el diseño y ejecución de políticas públicas, así como del Estado”, propone una transformación de sentidos en la estructuración de sus acciones que sugiere un cambio en la cultura organizacional y una reorganización del trabajo de las entidades públicas.

Con base en lo anterior se podrán desarrollar las siguientes temáticas y actividades:

Competencia dimensión	Temáticas y actividades de capacitación
Saberes	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos
	de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
	Justicia de género, étnica y racial.
	Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía
	de derechos.
	Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y
	la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica
	y política.
	Violencias basadas en género.
	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
	Decolonialidad y epistemologías.
	Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
	Liderazgo femenino.

Competencia dimensión	Temáticas y actividades de capacitación
Saber hacer	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
	Planificación de proyectos con perspectiva de género
	Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
	Análisis con datos desagregados
	Generar estadísticas con enfoque de género
	Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género,
	interseccional y diferencial.
	Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
	Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
	Merito e inclusión y diversidad
	Diálogo social
Saber ser	Comunicación asertiva
	Pensamiento crítico y estratégico
	Respeto por la diversidad
	Conciencia de las desigualdades
	Empatía
	Creatividad
	Apertura a los cambios
	Resolución de conflictos
	Resiliencia
	Tolerancia cero a la violencia de género
	Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de

9.4 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.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

Con base en lo anterior se podrán desarrollar las siguientes temáticas y actividades:

Competencia dimensión	Temáticas y actividades de capacitación
Saberes	Naturaleza y evolución de la tecnología
	Apropiación y uso de la tecnología
	Solución de problemas con tecnologías
	Tecnología y sociedad
	Big Data.
	Desarrollo de competencias digitales
	Cuarta Revolución Industrial
	Smart Cities
	Gobierno Digital
	Industria 4.0. y su relación con el Estado
	Perspectiva internacional
	Nueva normalidad
	Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
	Automatización de procesos
Saber hacer	Minimización de costos
	Mejoramiento de la comunicación
	Ruptura de fronteras geográficas
	Maximización de la eficiencia
	Incrementos sustanciales en la productividad
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
	Análisis de datos para territorios
	Seguridad digital
	Interoperabilidad
	Trabajo virtual
	Teletrabajo
	Automatización de procesos
	Analítica de Datos
	Programación en Python y R
	Manejo de tecnología Blockchain
	Razonamiento analítico
	Smart Cities y su relación con el Estado

Competencia dimensión	Temáticas y actividades de capacitación
Saber ser	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Creatividad
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos
	Manejo del tiempo
	Pensamiento Sistémico
	Trabajo en equipo
	Cibercultura
	Seguridad digital y de la información
	Ética en la IA
	Adaptación al cambio
	Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

9.5. 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.

En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Con base en lo anterior se podrán desarrollar las siguientes temáticas y actividades:

Competencia dimensión	Temáticas y actividades de capacitación
Saberes	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas

Competencia dimensión	Temáticas y actividades de capacitación
	pedagógicas
	Comunicación asertiva
	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
	Programación neurolingüística asociada al entorno público
Saber hacer	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
	Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para
	todos (as)
	Identidad nacional y del servicio público
	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales
	y globales
Saber ser	Conocimiento crítico de los medios
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
	Principios de la Función Pública
	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
	Participación ciudadana y rendición de cuentas
	Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
	Gobierno abierto
	Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
	Integridad
	Objetividad
	Transparencia
	Honradez
	Imparcialidad
	Legalidad
	Manual de conducta

9.6. Habilidades y Competencias

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

Con base en lo anterior se podrán desarrollar las siguientes temáticas y actividades:

Competencia dimensión	Temáticas y actividades de capacitación
Saberes	Pensamiento analítico
	Pensamiento critico
	Comunicación digital
	Liderazgo en entornos digitales
	Creatividad e innovación
	Gestión documental
	Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes
Saber hacer	Herramientas para la obtención de resultados
	Comunicación efectiva y asertiva
	Liderazgo efectivo
	Gestión del desarrollo de las personas
	Resolución de conflictos
	Gestión de procedimientos
	Gestión del Talento Humano por Competencias
	Guía referencial Iberoamericana de competencias
Saber ser	Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
	Catálogo de competencias funcionales
	Aprendizaje continuo
	Orientación a resultados
	Orientación al usuario y a los ciudadanos
	Compromiso con la organización
	Trabajo en equipo
	Adaptación al cambio
	Resiliencia, Tolerancia
	Inteligencia emocional
	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

10. Proceso de enseñanza y aprendizaje

Para el desarrollo de los señalados subprogramas y actividades asociados al Plan Institucional de Capacitación, la URF ejecuta un proceso de enseñanza-aprendizaje basado en la transmisión de conocimientos especiales o generales sobre temas de interés para todos los y las servidoras de la Entidad y procura fomentar el entendimiento por parte de los funcionarios de las actividades que se llevan a cabo en la misma y su impacto.

Todo lo anterior partiendo de la premisa de que las experiencias compartidas permiten fortalecer el conocimiento a través de la memoria institucional, la retroalimentación y el incentivo de que se sigan generando procesos de aprendizaje. En este sentido, la URF a través de sus tres Subdirecciones, realiza actividades dirigidas a proteger la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del conocimiento de la Entidad, para lo cual, el proceso de Gestión Humana, cuenta con la estrategia de Gestión del Conocimiento.

Es importante señalar, que la URF gestiona sus procesos de enseñanza-aprendizaje a través de la continua capacitación a sus funcionarios, para contribuir con su desarrollo integral y el cumplimiento de las metas institucionales, propendiendo por el mejoramiento de la comunicación interna y con el ciudadano.

Para este efecto, la Entidad fomenta la transferencia del conocimiento hacia adentro y hacia afuera, ya que no solo se capacita internamente a los servidores, sino que la Unidad asiste de manera permanente a eventos académicos en los que sus funcionarios fungen como expertos en diversos temas.

Se diseñan actividades en entornos que permiten enseñar-aprender desde varios enfoques, para un acceso al conocimiento de manera más simple y menos monótona, promoviendo de esta forma la conexión entre funcionarios. Asimismo, Se utiliza una correcta pedagogía para resolver problemas de la Entidad, a través de una atenta comunicación, identificación y evidencia de lecciones aprendidas

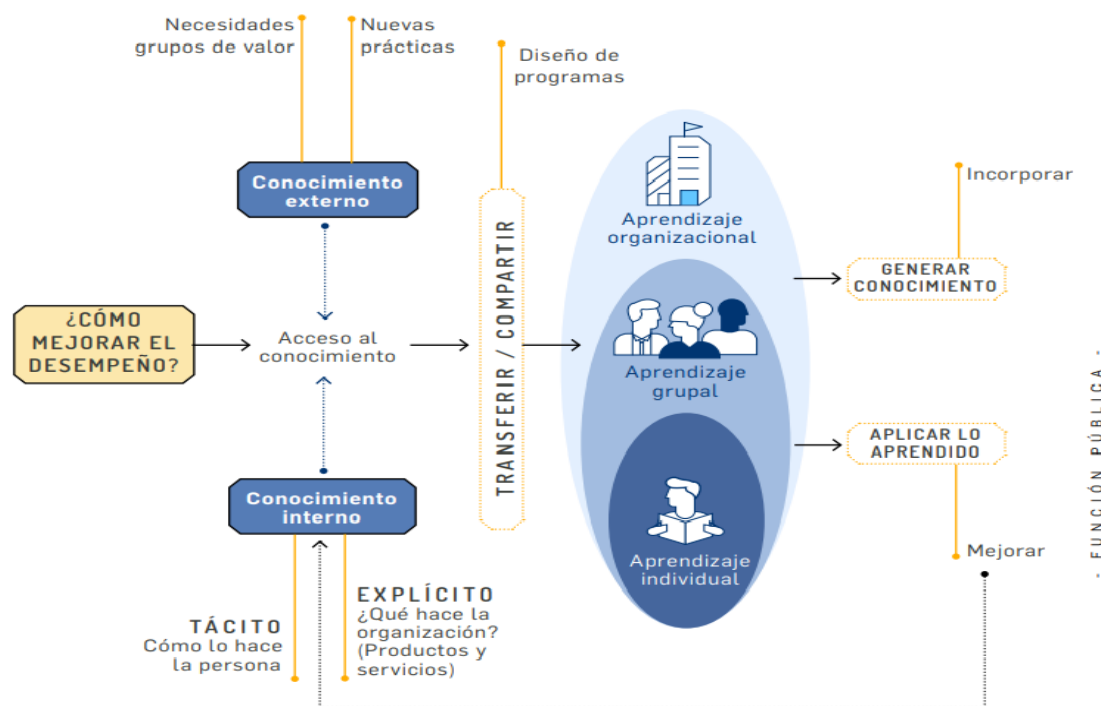
Existen mecanismos que permiten evaluar los procesos de enseñanza – aprendizaje, con el fin de identificar oportunidades de mejora. Asimismo, se asumen retos relacionados con la generación de ideas innovadoras que incentivan la creatividad, para encontrar nuevas maneras de operar los

diferentes procesos de la Unidad y de esta forma responder a las necesidades de nuestros grupos de valor.

Por otra parte, como elemento fundamental del proceso de enseñanza – aprendizaje, en el proceso de inducción se busca ayudar a los nuevos funcionarios en su acoplamiento con la cultura organizacional, brindándoles conocimiento de todos los procesos institucionales, con apoyo de cada líder de proceso, para generar conocimientos integrales.

Finalmente, a futuro se tiene proyectado promover procesos de participación e investigación que creen espacios comunes de investigación al interior de la Entidad, en los que puedan participar funcionarios de las 3 Subdirecciones, abriendo campo a la innovación.

11. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2017.

12. Ejecución

Esta fase se efectuará en el marco de los contratos y las alianzas estratégicas que se celebren para el desarrollo de las actividades del PIC 2025, siendo obligatorio dejar evidencia de las mismas, para contribuir con la construcción de un mapa de conocimientos en la Unidad, en desarrollo de la Estrategia de Gestión del Conocimiento de la URF, que se implementará en la presente vigencia.

Por otra parte, este Plan se adoptará mediante Acto Administrativo suscrito por el Director General y se socializará a todos los servidores de la Unidad.

Para la contratación de facilitadores externos, el líder del Proceso de Adquisición de Bienes y Servicios adelantará el proceso de contratación respectivo, de conformidad con el Manual de Contratación de la URF. Una vez suscritos los contratos, los supervisores de los contratos realizarán seguimiento al cumplimiento de lo planeado y ejecutado.

13. Evaluación y seguimiento

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación por medio de las evidencias de las actividades de los programas de capacitación realizadas, las encuestas de percepción y calificación, la medición de los indicadores asociados al Plan y los seguimientos del Plan de Acción relacionados con el PIC.

Al final del año, se deberá realizar una encuesta general de percepción y calificación, identificando aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto a lo desarrollado en el PIC 2024, cuyos resultados serán uno de los insumos para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la siguiente vigencia.

13.1 Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC:

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

- Satisfacción en actividades de capacitación
- Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación - PIC.





PAOLA PATRICIA RODRIGUEZ ANGULO
Subdirectora Jurídica y de Gestión Institucional

Proyectó: Kevin Steven Correa Fajardo / Asesor URF