



UAE- Unidad de Proyección Normativa y  
Estudio de Regulación Financiera - URF



## **Plan Institucional de Capacitación - PIC**

---

Vigencia 2022

## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	MARCO NORMATIVO .....	3
3.	OBJETIVOS.....	6
3.1.	Objetivo General del PIC .....	6
3.2.	Objetivos Específicos .....	6
4.	DEFINICIONES.....	6
4.1.	Competencia .....	6
4.2.	Capacitación.....	7
4.3.	Formación .....	7
4.4.	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano .....	7
4.5.	Educación Informal .....	7
4.6.	Educación Formal .....	7
4.7.	Dimensión del Hacer .....	7
4.8.	Dimensión del Saber .....	7
4.9.	Dimensión del Ser.....	8
5.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN .....	8
6.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES .....	8
7.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	9
8.	ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA URF.....	9
8.1	Subprograma Inducción y Reinducción .....	10
8.2	Red Institucional de Capacitación .....	11
8.3	Subprograma Plan Institucional de Capacitación – PIC -.....	11
8.4	Subprograma de Capacitación al Nivel Directivo .....	14
9.	CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PIC POR EJES .....	14
9.1	Gestión del Conocimiento y la Innovación .....	15
9.2	Creación de Valor Público.....	16
9.3	Transformación Digital .....	17
9.4	Probidad y Ética de lo Público .....	17
10.	PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE .....	18
11.	ESQUEMA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL PARA ENTIDADES PÚBLICAS .....	20
12.	EJECUCIÓN.....	20
13.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	20



13.1 Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC: ..... 21



## 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 2022, priorizando las necesidades identificadas en la Unidad.

Por lo anterior, es preciso mencionar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2022 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. 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 2022, se realizó un diagnóstico tomando como insumo los resultados arrojados por la encuesta de calificación, percepción y participación del PIC 2021, 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 2022, 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 URF, lo cual redundará en la prevención y disminución de riesgos en la conducta de los servidores de la Unidad, que pueda producir sanciones o consecuencias adversas, sin perjuicio de las responsabilidades que le asisten a cada servidor público.

## 2. MARCO NORMATIVO

- **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 3°, 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 2018-2022.

- **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 institucional, a través del fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos y formación de los servidores públicos de la URF, en atención a las necesidades de capacitación identificadas y priorizadas en el Plan Institucional de Capacitación 2022, promoviendo el desarrollo integral de los mismos.

#### 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 los servidores que se vinculen a la entidad, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción Institucional.
- ✓ Reorientar a los servidores en los cambios producidos en la Entidad, por medio del programa de Reinducción Institucional.
- ✓ Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los servidores de la URF, a través de las capacitaciones realizadas.

### 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 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 del Saber**

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

#### 4.9. Dimensión del 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 el 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 2021
- ✓ Lineamientos Alta Dirección
- ✓ Recomendaciones de la Comisión de Personal
- ✓ Priorización de las necesidades de capacitación en la entidad.

Analizada la información se determinarán los temas de mayor relevancia para las áreas misionales 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 2022 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 los servidores, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias y de esta manera contribuir al cumplimiento de los objetivos de la Entidad.

Por consiguiente, el PIC 2022 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 líderes de los Procesos, llevará a cabo un programa de inducción que se impartirá cada vez que un servidor sea vinculado a la Entidad, estableciéndose de esta manera la inducción, como un proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, una vez ocurrida su vinculación.

La inducción deberá impartirse dentro del mes siguiente a la vinculación del nuevo servidor. Los objetivos de la inducción con respecto al servidor son:

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 misión y visión de la entidad y de las funciones de sus dependencias, al igual que sus responsabilidades individuales, sus 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 – Organigrama, Sistema de Gestión Institucional, procesos, procedimientos, 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, 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 reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, 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 los procesos.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Dar a conocer a los servidores la organización institucional y 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 de la URF, vigencia 2022, 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
- Escuela de alto Gobierno – 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 las Tecnologías de la Información y 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 para la Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
- Capacitaciones Sectoriales

## 8.3 Subprograma Plan Institucional de Capacitación – PIC -

El recurso humano es sin duda la columna vertebral de las entidades del Estado y, de este depende en gran medida, que la prestación de los servicios a su cargo alcance los fines esenciales que le sirven de fundamento. Es por ello que no solo se deben implementar acciones de bienestar social e incentivos para los servidores, sino garantizar la ejecución de las actividades orientadas al desarrollo de las competencias laborales, generando condiciones que faciliten a los mismos actualizar sus conocimientos, desarrollar sus habilidades y fortalecer sus destrezas para el mejoramiento institucional.

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la URF, vigencia 2022, se desarrollaron las siguientes fases:

1. Aplicación y tabulación de la encuesta de calificación, percepción y participación del plan de capacitación 2021, 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.

El propósito principal del PIC de la URF, es contribuir al mejoramiento en el cumplimiento de la misión institucional y de las obligaciones legales y administrativas que le son propias, de conformidad con su naturaleza pública, contribuyendo a contar con servidores públicos más idóneos, competentes, comprometidos y con altos niveles de eficiencia, lo cual redundará en la consecución de los fines de la Unidad.

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: Integran esta área 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, esquemas de negociación, 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:

**Tabla 1. Capacitación Área Misional**

<b>TEMAS SUGERIDOS DE LA CAPACITACIÓN</b>
Formulación de Políticas Públicas
Regulación e Innovación
Formación sobre sistema pensional colombiano y sus retos para los próximos años.
Principios de regulación financiera y tecnología

Fundamentos económicos y de finanzas para abogados
Nuevas Tecnologías del Sistema Financiero
Técnicas de negociación
Metodología de la Investigación
Formulación, gestión y evaluación de proyectos (incluidas herramientas de apoyo).
Lenguaje Claro
Servicio al Ciudadano

**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. Área constituida por la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional, la cual es la encargada 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:

**Tabla 2. Capacitación Área de Gestión:**

TEMAS SUGERIDOS DE CAPACITACIÓN
Nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión
Tesorería y Elaboración Práctica del PAC
Gerencia y Administración de Bienes
*Instrumentos archivísticos en el marco del MIPG. * Implementación de Tablas de Retención Documental (TRD). * Instrumentos de Información Pública
Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
Gestión Financiera
Supervisión, Interventoría y Liquidación de Contratos Estatales
Indicadores y Gestión del Riesgo
Atención y Servicio al Ciudadano
Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (Estatuto Anticorrupción)
Comisión de Personal
Innovación
Gobierno Digital
Auditoría Interna
Temas asociados al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Gestión Administrativa para Secretarías y Asistentes
Formulación y Evaluación de Planes y Proyectos
Lenguaje Claro

TEMAS SUGERIDOS DE CAPACITACIÓN
Rendición de cuentas
Seguridad de la información

**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 2022, 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 (hacer, saber y 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 los 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 incipiente subprograma tiene por objeto hacer parte al nivel directivo de los programas de inducción y reinducción 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.

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.

## 9. CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PIC POR EJES

Para la vigencia 2022, 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 2021, aplicada a los funcionarios de la Entidad, los lineamientos de la Alta Dirección y de conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, 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.

### 9.1 Gestión del Conocimiento y la Innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.<sup>1</sup>

Es por esto que la URF formuló la Estrategia de Gestión del Conocimiento cuyo objetivo es gestionar correctamente el conocimiento generado por los servidores de la URF, a través del diseño de estrategias individuales y grupales, desarrolladas en el ciclo de vida laboral, a partir del conocimiento compartido y con el fin de contribuir al mejoramiento de las capacidades y competencias del talento humano de la Entidad. Asimismo, en la vigencia 2020 se elaboró el inventario de conocimiento tácito, el cual será actualizado en la presente vigencia y se realizará el inventario de conocimiento explícito, liderado por el profesional a cargo del Proceso de Gestión de la Información.

Por otra parte, el objetivo de las actividades programadas en el eje de 'Gestión del Conocimiento y la Innovación', consiste en mejorar las competencias de los servidores de la URF, con el fin de suministrar al público servicios de calidad. En conclusión, se busca consolidar el conocimiento que permite diseñar, gestionar y ofrecer los productos finales a los grupos de valor, razón por la cual se realizarán actividades relacionadas con:

- ❖ Capacitar a los servidores de la URF en temas asociados a la Gestión del Conocimiento y la Innovación. Además, continuar con la implementación de la estrategia de Gestión del Conocimiento de la URF.
- ❖ Ejecutar programa de inducción y reinducción.
- ❖ Capacitar a los funcionarios de la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional que se definan, en temas tales como: Supervisión, interventoría, liquidación de contratos estatales, gestión de la plataforma SECOP II, novedades de la contratación estatal 2022.

---

<sup>1</sup> Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

- ❖ Capacitar a los servidores de la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional que se definan en temas tales como: Evaluación del Desempeño, actualización en administración pública, responsabilidad del servidor público, normatividad vigente en materia de administración del talento humano y teletrabajo, entre otros.
- ❖ Capacitar a los servidores de la URF que se definan en temas asociados a la gestión adecuada de la información, aplicación de tablas de retención documental TRD, entre otros, para fortalecer a la entidad en el Sistema de Gestión Documental, sus instrumentos archivísticos y su integración con el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- ❖ Capacitar a la secretaria de la URF en temas tales como: Liderazgo secretarial, mejoramiento continuo, entre otros.
- ❖ Capacitar a los servidores de la URF en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, principalmente en lo que tiene que ver con los riesgos identificados, reporte de actos y condiciones inseguras, accidentes e incidentes de trabajo, estructura y Política de la URF, entre otros. El objetivo principal es generar conciencia acerca del autocuidado y sobre los roles de todos los servidores en el marco del Sistema. Esta línea deberá articularse con el Plan de Capacitación propio del Sistema.
- ❖ Capacitar a todos los servidores de la URF del nivel asesor en el curso de Alta Gerencia dictado por el DAFP.
- ❖ Capacitar a los funcionarios misionales de la URF a través de un curso a la medida, en el tema que se priorice por parte de los Subdirectores Técnicos de Regulación Prudencial y Desarrollo de Mercados, teniendo en cuenta las temáticas identificadas por la Comisión de Personal y la encuesta de percepción y participación del PIC 2021, listadas en la Tabla 1 de la página 16 del presente documento.

## 9.2 Creación de Valor Público

El objetivo del eje de 'Creación de Valor Público' consiste en la producción de satisfacción en el ciudadano a partir de la identificación de las necesidades y demandas del entorno social y la entrega de los bienes o servicios de utilidad y de preferencia para la sociedad, lo que conduce a la generación de valor público.

Es por esto que en este eje se programan actividades encaminadas al fortalecimiento de capacidades en los servidores de la Entidad para la toma de decisiones y el buen uso de los recursos, lo que paulatinamente edifica una relación Estado-ciudadano transparente y confiable, así:

- ❖ Capacitar a los funcionarios de la URF que se definan en temas tales como: Riesgos, formulación de indicadores y ejercicio de auditorías internas basadas en riesgos.
- ❖ Capacitar a los servidores de la URF en temáticas orientadas al servicio al ciudadano que redunden en una mejor comunicación con los clientes externos y contribuyan a promover la generación de confianza de la ciudadanía en los servidores públicos. En esta línea, todos los servidores de la URF deberán realizar el curso virtual denominado "Lenguaje Claro" ofrecido por el DNP.
- ❖ Capacitar a los funcionarios de la URF que se definan en temas asociados a participación ciudadana, rendición de cuentas, control social y PQRSD, entre otros, desde la perspectiva del Modelo Integrado de planeación y Gestión.

### 9.3 Transformación Digital

El objetivo del eje de 'Transformación Digital', se basa en la reconstrucción de los métodos de trabajo de la Entidad, mediante el aprovechamiento de las herramientas tecnológicas con el propósito de facilitar la ejecución de actividades, procesos y producción de bienes y servicios que en consecuencia genera mayores beneficios.

Por lo anterior y de manera articulada con los lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional frente al particular, la URF, pretende desarrollar algunas de las siguientes actividades:

- ❖ Capacitar a los servidores de la URF que se definen en temas asociados a la gestión financiera tales como: Cobro coactivo, factura electrónica, gestión financiera pública, ley de financiamiento, gerencia de bienes, NIIF Y NICSP, entre otros.
- ❖ Capacitar a los servidores públicos de la URF en el Sistema de Monitoreo para la Gestión Integral (SMGI). El objetivo es dar a conocer dicho Sistema a todos los funcionarios de la URF, toda vez que a través de este se hará el seguimiento correspondiente al Plan de Acción Institucional y el monitoreo y seguimiento de riegos e indicadores.
- ❖ Capacitar a los funcionarios de la URF en temas tales como: Continuidad del negocio, seguridad digital, arquitectura empresarial y gobierno electrónico, entre otros.

### 9.4 Probidad y Ética de lo Público

En este componente se reconoce al ser humano como un individuo con necesidades de profundización y desarrollo de conocimientos y habilidades para la construcción y modificación de conductas orientadas al desarrollo de las funciones de los cargos en el rol de servidores públicos.

De conformidad con el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2020, el eje de 'Probidad y Ética de lo Público' se compone por las siguientes temáticas: Pensamiento crítico y análisis, empatía y solidaridad, agencia individual y de coalición, compromiso participativo y democrático, estrategias de comunicación y educación, habilidades de transformación del conflicto y práctica reflexiva continua. Por lo anterior la URF han priorizado las siguientes temáticas:

- ❖ Brindar herramientas a los servidores públicos de la URF para lograr un proceso efectivo de integración cultural que le permita al personal respetar las costumbres de sus compañeros, compartir valores, consensuar objetivos y trabajar en equipo de forma colaborativa, entusiasta y comprometida con la misión institucional.
- ❖ Capacitar a los servidores de la URF en temas tales como: Código de Integridad, comunicación asertiva, liderazgo, resolución de conflictos, buen gobierno y trabajo en equipo, entre otros factores relevantes en la cultura organizacional URF.
- ❖ Capacitar a los servidores de la URF en temas tales como: Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, factores indispensables durante el proceso de toma de decisiones que conforman la gobernanza de lo público. Para este efecto, todos los servidores de la URF, deberán realizar el curso virtual ofrecido por el DAFP.

- ❖ Capacitar a los funcionarios de la URF que se definan en temas asociados al Proceso Disciplinario.
- ❖ Capacitar a los servidores públicos de la URF que se definan en la Ley 1712 de 2014, por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública.
- ❖ Realizar actividades para continuar generando la interiorización por parte de todos los funcionarios de la URF del Código de Integridad, con el objetivo de promover su aplicación.
- ❖ Capacitar a todos los servidores de la URF en la adecuada gestión de los conflictos de interés y socializar el Manual de Conducta.
- ❖ Socializar a todos los funcionarios la Política de Gestión Ambiental, con el fin de generar conciencia acerca de la importancia de cada persona en la mitigación de los riesgos ambientales.
- ❖ Capacitar a los servidores de la URF en derechos humanos y liderazgo de la paz
- ❖ Capacitar a los servidores de la URF en equidad de género

## 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 servidores 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.

El Departamento Administrativo de la Función Pública señala que el eje de “cultura compartir y difundir”, implica el desarrollo de una visión “estratégica” de comunicación, consolidación de redes y la enseñanza-aprendizaje orientados a la difusión y refuerzo de la gestión del conocimiento.

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.

Se utiliza una correcta pedagogía para resolver problemas de la entidad, a través de una atenta comunicación, identificación y evidencia de lecciones aprendidas. Esto no solo permite procesos transversales en el conocimiento necesario de los servidores, sino que estimula directamente el eje de "Cultura de compartir y difundir" señalado por el DAFP, para coordinar la gestión del conocimiento en la Entidad.

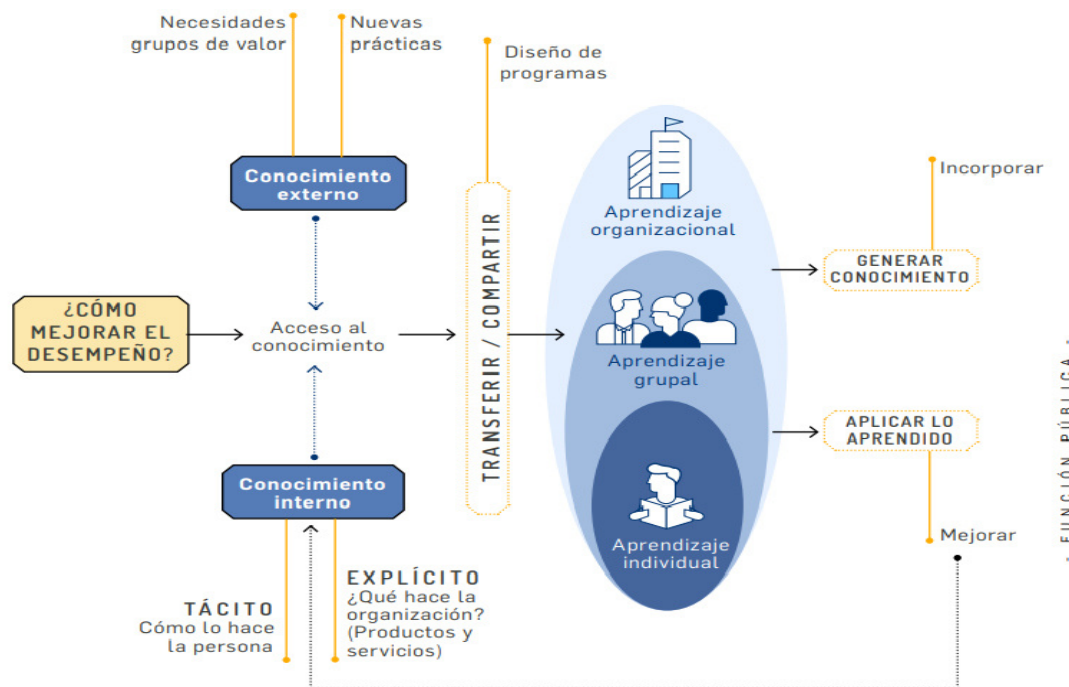
Existen mecanismos que permiten evaluar los procesos de enseñanza – aprendizaje, con el fin de identificar oportunidades de mejora. Asimismo, se asumen retos relacionados con la generación de ideas innovadoras que incentivan la creatividad, para encontrar nuevas maneras de operar los diferentes procesos 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 2022, 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 2022, 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.

**IVONNIE EDITH GALLARDO GÓMEZ**  
Subdirectora Jurídica y de Gestión Institucional

Proyectó. Paola Patricia Rodríguez Angulo / Asesora URF

