

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
2021**

UNIDAD DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS FINANCIERO

Bogotá, D.C. Enero de 2021

TABLA DE CONTENIDO

JUSTIFICACIÓN	3
MARCO CONCEPTUAL	3
MARCO NORMATIVO	4
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	5
Necesidades por dependencias	5
EJES TEMATICOS.....	6
Gestión del conocimiento	6
Creación de valor público.....	12
Gobernanza para la paz.....	13
PROGRAMA DE INDUCCIÓN	14
PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.....	17
EJECUCIÓN.....	17
REDES DE APOYO.....	18
PRESUPUESTO	18
INDICADORES	19

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

JUSTIFICACIÓN

En el Plan Nacional Estratégico de Formación y Capacitación diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública se menciona que el Gobierno Nacional mediante el Decreto 682 de 2001, derogado y actualizado por el decreto 4665 de 2007, adopta el Plan de Formación y Capacitación como política orientadora de los programas con el propósito de mejorar el desempeño institucional a través del fortalecimiento de las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos, para así mejorar la eficacia de sus funciones y responsabilidades.

En consecuencia y con miras a asegurar la efectividad administrativa esperada por los ciudadanos, las entidades públicas deberán afianzar sus procesos de formación y capacitación para garantizar que desde su vinculación y durante su permanencia al servicio del estado, se asuma la capacitación como una responsabilidad de las entidades y un compromiso de los funcionarios.

MARCO CONCEPTUAL

Para el diseño de este plan se tomó como fuente el documento “Guía Metodológica para Elaborar Planes Institucionales de Formación y Capacitación” diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública. El fin de este manual es servir de

Orientación en dicha actividad, teniendo en cuenta que el Sistema Nacional de capacitación establece que las Entidades públicas deben formular anualmente su plan institucional de capacitación, el cual deberá estar en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

Ser. Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. Para la política, es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse; la guía temática solo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la organización, de los equipos de trabajo y de sus miembros.

Saber. Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

Hacer. Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de Septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Resolución 390 del 03 de mayo de 2017. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- Decreto Ley 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo

del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

➤ Sentencia C-527/17 expediente RDL -027.

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de los funcionarios, cubriendo las necesidades de formación y capacitación señaladas por cada una de las dependencias de la entidad a través de los Proyectos de aprendizaje en Equipo- PAE, reafirmando los principios y valores generando compromiso con la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar competencias, destrezas, habilidades con el propósito de obtener eficiencia y eficacia en el quehacer tanto del funcionario como de la entidad
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en el manual de funciones y de competencias laborales), fortaleciendo el desarrollo integral de los funcionarios.

PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

Necesidades por dependencias

En relación con el PIC, las capacitaciones se focalizaron en el eje de “Gestión del Conocimiento”, fortaleciendo las capacidades, competencias y habilidades para el desempeño en el puesto de trabajo de los servidores, así como a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua.

EJES TEMATICOS

Para realizar el Plan Institucional de Capacitación se dio cumplimiento a la normatividad vigente del Departamento Administrativo de la Función Pública y a los conceptos emitidos por la misma, este Plan tendrá en cuenta los siguientes ejes temáticos:

Gestión del conocimiento

“Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Es por esto que, a través del Plan Institucional de Capacitación se busca la integración de programas que permitirán a los servidores de la UIAF recibir el conocimiento y ser agentes multiplicadores a su equipo de trabajo, propiciando así una cultura de conocimiento que impacte a los procesos de la entidad.

El Plan de Capacitación Institucional contará con la implementación de los siguientes temas:

Multiplicadores

Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
UIAF - OAJ	Ley de Inteligencia y Contrainteligencia	Ampliar conocimientos sobre la Ley 1621/13 y actualizar conocimientos a nuevos funcionarios.	OAJ	65	Marzo
UIAF - OAJ	declaración y trámite de los impedimentos y recusaciones	Implementar acciones de capacitación sobre la declaración y trámite de los impedimentos y	OAJ	65	Abril



Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
		recusaciones (Conflicto de Intereses)			
UIAF - OAJ	Sensibilización relacionadas con el Código de Integridad y Conflicto de Intereses	Formular e implementar estrategias de comunicación y sensibilización relacionadas con el Código de Integridad y Conflicto de Intereses	SAF	65	Mayo
UIAF - OAJ	Habeas Data	Ampliar conocimientos relacionados con la misión de la UIAF (principios), y su relación con la ley de Habeas Data	OAJ	65	Junio
UIAF - OAJ	Sistema de derechos fundamentales, derechos humanos, derecho internacional humanitario y convencionalidad	Actualizar conocimientos a funcionarios nuevos de la UIAF en la relación de la misionalidad de la entidad con los DH, DIH.	OAJ	65	Julio
UIAF - OAJ	Hipótesis, prueba y criterio orientador	Una (1) capacitación de dos (2) sesiones respecto del tema	OAJ	65	Agosto
UIAF - OAJ	Responsabilidad empresarial	Ampliar conocimientos relacionados con los análisis de casos y la responsabilidad de las empresas en temas de prevención de LA	OAJ	65	Septiembre
UIAF - OAJ	Compliance LA/FT	Ampliar conocimientos relacionados con procedimientos, buenas prácticas y medidas que se puedan aplicar de forma ética y legalmente en identificación de riesgos de LA/FT.	OAJ	65	Octubre
UIAF - Asuntos Internacionales	Las 40 Recomendaciones del GAFI	Entender el contexto internacional en el que se desarrolla la UIAF y el sistema Colombiano ALA/CFT.	OAJ - Asuntos Internacionales	7	

Capacitaciones dictadas por Entidades Públicas

Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
DIAN	Comercio exterior	Profundizar en los conceptos, procedimientos y reglamentación de la DIAN en temas tributarios, de comercio exterior, aduanas y zonas francas para conocer las responsabilidades por parte de los contribuyentes y de esta manera, fortalecer el análisis de los casos.	SAO	23 + SAE	Abril
	Régimen aduanero		SAO		
	Zonas francas		SAO		
	Temas tributarios		SAO		
Superfinanciera	Conocimientos sobre productos y documentos financieros	Mantener actualizado al grupo de analistas sobre los instrumentos financieros que se encuentran actualmente en el mercado, para hacer un mejor análisis financiero en los casos.	SAO	23 +SAE	Mayo
Agencia Colombia Compra Eficiente	SECOP II	Conocer a profundidad el uso de la plataforma SECOP II, permitiendo hacer búsquedas a la contratación estatal y conocer la manera de acceder a la información que sea de utilidad para el desarrollo de casos.	SAO	23 - SAF - SIN	Febrero
Fiscalía General de la Nación	Técnicas de investigación o herramientas para establecer casos de FT a partir de información financiera	Aprender las diferentes técnicas que utiliza la FGN para la detección de delitos relacionados con FT, teniendo como premisa, la información financiera	SAO	23	Junio
	Financiación del Terrorismo		SAE		



Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
SENA	Etiqueta y protocolo	Satisfacer inquietudes y requerimientos sobre el comportamiento correcto en situaciones diarias, la educación y la cortesía, que le permitan el desenvolvimiento correcto al funcionario, de acuerdo con los escenarios a los que se ve enfrentado, haciendo uso correcto de normas sociales de etiqueta y protocolo. Dentro de los temas a tratar se encuentran: la importancia del protocolo, etiqueta y protocolo empresarial, recepción de visitas y atención al público, comportamiento social, saludos, presentaciones e introducciones personales, normas del protocolo e imagen general. Duración:40 horas	SAF	65	Mayo

Cursos Virtuales

Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
DAFP	Curso Virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Vincular a servidores y contratistas al curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción (Conflicto de Intereses)	SAF	65	Febrero - Marzo
DAFP	Gestión del conocimiento y la innovación	Conocer las técnicas y procedimientos necesarios para la adecuada Gestión del conocimiento y la innovación.	SAF	65	Abril
DNP	Lenguaje Claro	Uno de los fines esenciales del Estado es garantizar el goce efectivo de derechos y el cumplimiento de deberes de los ciudadanos. Esto implica que debe transmitir de forma clara y	SAF	65	Junio - Julio

Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
		efectiva la información sobre sus programas, trámites y servicios.			

Cursos por Cooperación Internacional

Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
GAFILAT	Curso de Evaluador internacional		SAE - Internacional		
	Curso en Tecnologías Financieras (Criptoactivos)		SAE		
GAFILAT	Curso E-Learning actualización para evaluadores	Curso para ser evaluador en la metodología GAFI	Asuntos Internacionales	2	
SEPBLAC (España)	Técnicas de análisis financiero, cooperación y articulación con entidades financieras	Capacitación y entrenamiento de alto nivel para nuestros analistas de la Subdirección de Análisis de Operaciones, especialmente en los siguientes puntos: * En particular quisiéramos conocer la experiencia de la SEPBLAC y saber cómo ha sido el proceso del fortalecimiento de la inteligencia financiera, teniendo en cuenta que España es el único país que ha obtenido alto nivel de efectividad en el resultado inmediato 6 en la evaluación del GAFI. En este punto, nuestros analistas quisieran recibir capacitación y entrenamiento en técnicas de análisis de inteligencia financiera. * Uso de los informes de inteligencia en los procesos judiciales de LA/FT y cómo estos informes han redundado en más casos e incautaciones. * Cooperación y articulación entre la SEPBLAC y la fiscalía de España.	Asuntos Internacionales	30	Junio

Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
		* Uso de nuevas tecnologías para el análisis de operaciones.			

Diplomados - Cursos

Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
Universidad Javeriana	Contabilidad y técnicas de análisis financiero forense para no contadores	Aprender y desarrollar capacidades de análisis que permitan detectar indicios de fraude, corrupción y lavado de activos entre otros, sin tener el amplio conocimiento de los profesionales en contaduría.	SAO	16	Julio - agosto - septiembre
ESAP o contratación directa	Expresión oral y escrita	Mejorar las competencias gramaticales de los analistas para facilitar la escritura de los informes de inteligencia operativa financiera.	SAO	18 -GA	Marzo
	Control Interno	Metodologías avanzadas en la práctica de las auditorías al igual que procedimientos y técnicas aplicables. (normas, procesos, métodos, elaboración de informes, entre otros)	OCI	2	Abril
	Auditoria de Sistemas	Revisión y evaluación de los procesos automáticos de la información y los ciclos tecnológicos para examinar de manera objetiva la información.	OCI	2	Junio
	Operación del hardware Fortinet adquirido	Capacitar a los profesionales de SIN en la operación del hardware Fortinet adquiridas	SIN	3	Abril - Mayo Agosto - Septiembre
	Operación de la plataforma VMWare adquirida	Capacitar a los profesionales de SIN en la operación de la plataforma VMWare adquiridas	SIN	2	Junio y septiembre
Universidad de los Andes (curso de verano)	Estadística y Econometría	Este curso introduce a los estudiantes a algunas de las aplicaciones más importantes de la minería de datos y el aprendizaje de	SAE	4	Junio - Julio



Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
		máquinas (Big Data) a problemas de políticas públicas, economía aplicada y macroeconomía.			
Universidad de la Sabana	Coaching organizacional	Desarrollar y potencializar los conocimientos, habilidades y destrezas de los directivos, en la formación y orientación de equipos de alto rendimiento.	SAF	10	Abril
Universidad de la Sabana	Trabajo en equipo	Desarrollar capacidades en los funcionarios para formar equipos de alto rendimiento que contribuyan al desarrollo eficiente de tareas dentro de la Unidad.	SAF	65	Mayo
ICONTEC, SGS, Cámara de Comercio, etc.	Formación de auditores en la norma ISO 9000 y prácticas y metodologías de auditorías	Formar auditores internos de calidad en la norma ISO 9000 - al menos uno por área o proceso	SAF	10	Junio - Julio
Escuela Superior de Guerra - ESDEG	Inteligencia Estratégica	Presentar los conocimientos, elementos e información necesaria para los funcionarios de la Unidad de Información y Análisis Financiero - UIAF para aplicar la inteligencia estratégica y la contrainteligencia de estado como una herramienta para facilitar el ejercicio de las funciones de la unidad y de este modo puedan generar estrategias y toma de decisiones de cara a las amenazas que analizan.	DG - Marcela	50	Julio
ICONTEC	Capacitación ISSO 27001	Formación de auditores internos en la norma técnica ISO 27001	SIN	15	Septiembre

Creación de valor público

Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al

conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

Desde la UIAF, se busca a partir de las acciones de formación potencializar las competencias, habilidades y destrezas de los servidores, buscando el desarrollo integral de los funcionarios para optimizar los resultados y metas que debe cumplir la UIAF.

- ✓ Curso Virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción

Gobernanza para la paz

“La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

La entidad a través de su plan de capacitación busca concientizar a los servidores de la importancia de la construcción de la convivencia ciudadana en las interacciones con los ciudadanos, razón por la cual se capacitará en temas de derechos humanos, verdad justicia y reparación, derecho internacional humanitario y protección de Habeas Data y protección de los derechos de los ciudadanos para garantizar que no haya violaciones al marco jurídico vigente Internacional y Nacional y fortalecer las capacidades de los funcionarios en desarrollo de sus funciones misionales.

- ✓ Habeas Data e Inteligencia

Igualmente el PIC contemplará los siguientes temas y contenidos:

PROGRAMA DE INDUCCIÓN

El programa de inducción de la UIAF, tiene como objetivo dar a conocer al servidor nuevo la cultura organizacional, valores, principios, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales, así como crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Esta inducción tratará los siguientes temas enfocadas en las dependencias de la entidad:

1. Área Dirección:
 - a. Dinámica y efectividad del sistema ALA/FT.
 - b. Misión y Visión
 - c. Objetivo
 - d. Propósito
 - e. Hitos
 - f. Sistema Dinámico y Efectivo-SDE
 - g. Relacionamiento Estratégico
 - h. Reserva Legal y Derechos de Autor
2. Comunicaciones
 - a. ¿Cuál es el objetivo de las comunicaciones?
 - b. ¿Cuál es nuestro público objetivo?
 - c. Mensajes Estratégicos
 - d. Temas difundidos por la UIAF
3. Subdirección de informática (SIN)
 - a. Acerca de la Subdirección de Informática: Funciones de SIN
 - b. Organización de SIN
 - c. Aquí encontrará un listado de las aplicaciones que se administran en SIN.
 - d. Infraestructura
 - e. Procedimientos que se deben tener en cuenta: Soporte Interno (GLPI), Video como reservar una sala y Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI)
 - 3.1 Seguridad
 - a. Seguridad informática
 - b. Seguridad de la información
 - c. Política general de seguridad y privacidad de la información
 - d. Responsabilidad de los funcionarios
 - e. Plan de sensibilización a los funcionarios de la UIAF
 - f. Soy agente de inteligencia
4. Internacional
 - a. Introducción
 - b. Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI)



- c. Recomendaciones del GAFI
- d. Otros Grupos
- e. Cooperación Internacional
- 5. Subdirección de Análisis Estratégico
 - a. Funciones SAE
 - b. Prevención
 - c. Ley 1621 de 2013
 - d. Detección
 - e. ¿Qué hacemos?
 - f. Análisis macrosectorial
 - g. Minería de datos
 - h. Redes complejas
 - i. ¿Cómo nos articulamos internamente?
 - j. ¿Cómo nos articulamos interinstitucionalmente?
- 6. Subdirección de Análisis de Operaciones
 - a. Objetivos
 - b. ¿Quiénes somos?
 - c. ¿Qué hacemos?
 - d. Flujo de trabajo
 - e. Origen de la información
 - f. Reportes
 - g. Reporte de Operación Sospechosa
 - h. Flujo de ingreso de la Información
 - i. Clasificación de los ROS
 - j. Solicitud de Apoyos
 - k. Productos de Inteligencia y Contrainteligencia
 - l. Inteligencia Financiera
 - m. Misiones de Trabajo Compartidas
 - n. Receptores de Informes de Inteligencia Financiera
 - o. Para Recordar
- 7. Subdirección Administrativa y financiera
 - 7.1 Financiera
 - a. Marco regulatorio
 - b. Organigrama y funciones
 - c. Funciones específicas de la gestión financiera
 - d. SIIF nación II
 - e. Funcionarios
 - 7.2 Gestión Documental
 - a. Procedimientos del proceso
 - b. Formatos del proceso
 - c. Instrumentos archivísticos
 - 7.3 TALENTO HUMANO



- a. Sector público colombiano
- b. Régimen salarial y prestacional
- c. Estructura y funciones
- d. Normatividad
- e. Misión y Visión de la UIAF
- f. Estructura orgánica
- g. Planta de personal de la UIAF
- h. Situaciones administrativas
- i. Proceso de selección
- j. Código de integridad

7.4 PLANEACIÓN

- a. Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación (MIPG II)
- b. Direccionamiento Estratégico
- c. Objetivos y Estrategias
- d. Sistema Integrado de Gestión
- e. El Proceso de Planeación Estratégica
- f. La Gestión de Riesgos
- g. Indicadores
- h. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG II
- i. Rol de las Oficinas Asesoras de Planeación

7.5 Sistema Integrado de Gestión – SIG

- a. Sistema Integrado de Gestión – SIG
- b. Sistemas de Gestión de la UIAF
- c. Modelo de Operación por Procesos
- d. Documentación del Sistema Integrado de Gestión – GSIG
- e. Roles y Responsabilidades
- f. Evaluación del Desempeño
- g. Mejora Continua

8. OFICINA ASESORA JURÍDICA

- a. Función de la oficina asesora jurídica
- b. Objetivos y función de la UIAF
- c. Reserva de la información de inteligencia y contrainteligencia
- d. Contratación estatal

9. OFICINA DE CONTROL INTERNO

- a. Definición Sistema de C.I.
- b. Misión y Visión
- c. Antecedentes
- d. Normatividad
- e. Objetivos del Control Interno
- f. Elementos del SCI
- g. Funciones

- h. Clases de Control
- i. Responsables
- j. Errores frecuentes
- k. Programa anual de auditorias
- l. Otras actividades de la O.C.I

Es de anotar que una vez finalizado el curso virtual, el sistema arrojará un certificado de terminación y aprobación del curso general que se anexará a la hoja de vida.

PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción Institucional, está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Entidad.

Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II).

Por lo anterior, el programa de Reinducción en Función Pública, se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de acuerdo con la actualización que deba realizar las dependencias en Función Pública.

Este programa comprende temas como:

- Estructura del Estado
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de Gestión de Calidad
- Productos y Servicios de cada una de las áreas de la entidad

EJECUCIÓN

Para la ejecución de las capacitaciones y formaciones, la persona que desarrolle las funciones de Talento Humano trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por el área, frente al cronograma. Dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de estas maneras:

- Capacitación interna denominada “Multiplicadores”.

- Capacitación Externa, la cual se estructura de acuerdo a las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo a los lineamientos de contratación de la entidad. Será desarrollada con entidades públicas y privadas algunas no tienen costo para la entidad.
- Cursos virtuales que se desarrollarán por algunos funcionarios de la entidad y no tendrán costo para la entidad.
- Cooperación Internacional, se realizarán cursos para las áreas de la entidad, los cuales se buscará apoyo por parte de entidades y organismos cooperantes que tienen experiencia en los temas desarrollados por la UIAF.
- Diplomados y cursos que buscan fortalecer las habilidades de los conocimientos de los funcionarios en determinados temas en particular, tendientes a mejorar el desarrollo de las actividades laborales. Estas se ejecutarán de acuerdo a los lineamientos de contratación de la entidad. Serán desarrollada con entidades públicas y privadas algunas no tienen costo para la entidad.

REDES DE APOYO

Para ejecutar el Plan de Capacitación se contará con diferentes aliados estratégicos como El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, DIAN, Superintendencia Financiera, entre otras. Así mismo se aprovechará el contacto que tiene la entidad con entidades cooperantes internacionales como SEBPLAC (España), MI6 (Reino Unido) y UIF (Italia). Es de anotar que se tendrá en cuenta la participación de formadores internos que facilitarán la apropiación del conocimiento en la entidad.

PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación se cuenta con un presupuesto de ciento cuarenta millones de pesos \$215.000.000., los cuales están publicados en el Plan de Adquisiciones de 2021.

Es de anotar que algunos temas señalados en el Plan serán implementados con aliados estratégicos y capacitadores internos.

INDICADORES

Para evaluar la gestión del PIC se aplicará el siguiente indicador establecido en el SIG, Formato de Hoja de Vida de Indicador de nombre Indicador porcentaje de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación con el código IND-GTH 02, el cual está sujeto a cambios porque se encuentra en construcción así:

Porcentaje de Cumplimiento Logrado de las Metas del Plan Institucional de Capacitación / Porcentaje de Ejecución Programado de las Metas del Plan Institucional de Capacitación.