

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
2022**

UNIDAD DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS FINANCIERO

Bogotá, D.C. Enero de 2022

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.....	11
Gobernanza para la paz.....	12
PROGRAMA DE INDUCCIÓN.....	12
PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.....	16
EJECUCIÓN.....	16
REDES DE APOYO.....	17
PRESUPUESTO.....	17
INDICADORES.....	17

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

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	Declaración y trámite de los impedimentos y recusaciones	Implementar acciones de capacitación sobre la declaración y trámite de los impedimentos y recusaciones	OAJ	65	Julio
UIAF - OAJ	Sensibilización relacionadas con el Código de Integridad	Formular e implementar estrategias de comunicación y sensibilización	OAJ	65	Noviembre



**El emprendimiento
es de todos**

Minhacienda



Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
	y Conflicto de Intereses	relacionadas con el Código de Integridad y Conflicto de Intereses			
UIAF - SAO	Lectura de ROS	Ante el volumen de la información y número de ROS existentes, se hace necesario que de ser posible todos los funcionarios de la Unidad, desarrollen habilidades y capacidades para la lectura de ROS.	SAO	40	Marzo- Abril- Mayo
UIAF -SAF	Etiqueta y protocolo	Satisfacer inquietudes y requerimientos sobre el comportamiento correcto en situaciones diarias, la educación y la cortesía, que permitan el desenvolvimiento correcto al funcionario, de acuerdo con los escenarios a los que se ve enfrentado en la entidad.	SAF	65	Junio
UIAF – SAF- (Planeación)	Sensibilización en Planeación y Calidad	Sensibilizar a los funcionarios de la UIAF en los contenidos básicos (DUMMIES) de la Planeación y la Calidad	SAF (Planeación)	65	Febrero - Diciembre
UIAF – SAF- (Planeación)	Ubícate (ISO 9001 e ISO 27001)	Realizar ejercicios prácticos para la aprehensión del conocimiento con la norma ISO 9001 e ISO 27001, desde el ejercicio de la auditoría interna	SAF (Planeación)	15	Febrero a Noviembre
UIAF - SAF	Sensibilización "Cómo Documentar" para todos los funcionarios (Presencial)	Afianzar los conocimientos básicos y generales de la Gestión Documental y para su aplicación en las diferentes actividades institucionales	SAF	65	Febrero - Marzo

Capacitaciones dictadas por Entidades Públicas

Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
Escuela de Inteligencia y Contrainteligencia - ESICI	Inteligencia Estratégica - ESICI	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.	SAE	34	Junio-Julio
Archivo General de la Nación	Inducción a la Gestión Documental (Virtual)	Afianzar los conocimientos básicos y generales de la Gestión Documental y para su aplicación en las diferentes actividades institucionales	SAF	65	Marzo-Abril

Cursos Virtuales

Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
	Curso Servicio al Ciudadano	Apropiar herramientas conceptuales, metodológicas y prácticas para cualificar y fortalecer las capacidades de los servidores que ejercen labores de contacto directo con la ciudadanía	SAF,SIN	5	Abril
Experto - Entidad pública	Charla por experto en relación a la Gestión del Conocimiento para Entidades Públicas	Fortalecer el conocimiento relacionado con las tendencias y el desarrollo de modelos de gestión del conocimiento en entidades públicas, con el fin de	Equipo Gestión del Conocimiento	6	Mayo



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda



Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
		general ideas y propuestas para el diseño del ciclo del modelo de gestión del conocimiento de la UIAF			

Cursos por Cooperación Internacional

Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
GAFILAT	Curso E-Learning actualización para evaluadores	Curso para ser evaluador en la metodología GAFI	Asuntos Internacionales	2	Septiembre-Diciembre
GAFILAT	Curso de Evaluador internacional		Asuntos Internacional	3	Septiembre-Diciembre
GAFILAT	Campus de GAFILAT - Curso de las 40 Recomendaciones	Es una plataforma tecnológica de capacitación online que contiene material de elevada calidad técnica con enfoque pedagógico especializado y promueve una experiencia didáctica, dinámica e interactiva. Esta herramienta tiene como objetivo principal: contribuir al fortalecimiento de sistemas efectivos de prevención, detección y represión del LA/FT/FP de la región. La UIAF busca que todos sus funcionarios fortalezcan su conocimiento en materia LA/FT/FP, independientemente del rol que desempeñen.	Asuntos Internacional	65	Febrero Junio
Agencia Homóloga	Fuentes abiertas - OSINT		Asuntos Internacionales	35	Febrero-Marzo
Agencia Homóloga ORA	Informes Efectivos para los Analistas	Se hace necesario contar con la experiencia de la Agencia Homóloga que compartan sus buenas prácticas relacionadas con	SAO	25	Febrero



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda



Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
		la redacción y construcción de informes de inteligencias elaborados por los analistas. Esto contribuirá con la eficiencia, eficacia y efectividad en el momento de la identificar casos de oficio, apoyo, estudios estratégicos, productos de analítica, productos de inteligencia dirigidos a la comunidad de inteligencia y demás que sean necesarios para el desarrollo de la misión de la Unidad.			
BUDA	Proveedores de servicios virtuales	Contextualización y experiencia en activos virtuales.	SAO-SAE	26	Febrero

Diplomados – Cursos

Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
	Big Data	Servicio de capacitación en temas de Big Data para 9 analistas de SAE	SAE - SAO	18	Junio
	37301	Servicio de capacitación y certificación en temas de 37301 para 9 analistas de SAE	SAE - SAO	15	Julio
	Power BI	Servicio de capacitación en temas de Power BI para 9 analistas de SAE	SAE - SAO	15	Agosto
BASC	Audidores Internos BASC	Formación de auditores BASC	SAE, SAO	30	Febrero-Marzo



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda



Proveedor	Nombre del Programa	Propósito del Programa	Área Responsable	No. de Personas Beneficiadas	Fecha
Fortinet	Operación del hardware Fortinet adquirido	Capacitar a los profesionales de SIN en la operación del hardware Fortinet adquiridos.	SIN	3	Agosto
CEITAC	Diplomado Normas Internacionales NICSP	Actualizar al personal del área financiera en las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público	SAF	6	Julio
ICONTEC	Capacitación ISSO 27001	Formación de auditores internos en la norma técnica ISO 27001	SIN	15	Septiembre

Cursos de Inducción

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 de la Unidad al curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción (Conflicto de Intereses)	SAF	58	Febrero-Junio
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 efectiva la información sobre sus programas, trámites y servicios.	SAF	58	Febrero-Junio

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 Formular e implementar estrategias de comunicación y sensibilización relacionadas con el Código de Integridad y Conflicto de Intereses.

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 contratación de la entidad. Sera desarrollada con entidades públicas y privadas algunas no tienen costo para la entidad.
- Cursos virtuales que se desarrollaran 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 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, DNP, ARCHIVO GENERAL DE LA NACION, SENA, COMPENSAR, entre otras. Así mismo se aprovechará el contacto que tiene la entidad con entidades cooperantes internacionales como GAFILAT, Agencias Homologas - ORA. 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 Ochenta y Cuatro Millones de pesos \$84.000.000, los cuales están publicados en el Plan de Adquisiciones de 2022.

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.