

PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

IDESAN 2026

**INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DE SANTANDER
“IDESAN”**

Bucaramanga, enero 2026

Proceso de Gestión del Talento Humano




NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A – 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	---	---	---	--

Tabla de contenido	
INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO	4
OBJETIVOS.....	5
Objetivos Específicos.	5
DIAGNÓSTICO	5
Ejes temáticos	6
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.	7
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.....	8
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.....	9
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.	10
EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.	11
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS.....	12
BENEFICIARIOS.	13
Obligaciones de los beneficiarios	13
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.	13
Metodología.....	14
Resultados de la Aplicación de la Ficha	14
PRESENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	16
EJECUCIÓN DEL PIC	17
Metas del Plan	17
ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	18
INDUCCIÓN	18
REINDUCCIÓN	18
ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN.....	19
PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN EL PLAN DE CAPACITACION.	20
CRONOGRAMA	20




INTRODUCCIÓN

La capacitación de los servidores públicos es un aspecto fundamental para el desarrollo y eficiencia de cualquier entidad, por tal razón el Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander "IDESAN" es una entidad comprometida con la capacitación integral de sus servidores, a través del desarrollo de los programas de inducción, reinducción y el desarrollo de competencias laborales, que se espera potenciar y ampliar la profesionalización, mejorar conocimientos, habilidades y aptitudes frente a las necesidades propias de la entidad, siendo clave que los propios servidores, propongan una participación activa de su propio aprendizaje para de esta forma construir conocimiento desde la experiencia, la realidad y los intereses.

En el plan Institucional de capacitación 2026, se reconoce las necesidades de capacitación identificadas en las diferentes dependencias; el cual pretende mejorar el desempeño laboral de los funcionarios teniendo en cuenta las metas institucionales que se establecieron para la vigencia y orientadas al cumplimiento del Plan Estratégico de la Entidad.




El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG se orienta al incremento de la confianza en el Estado, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas. Por tal razón, el empleo debe poseer características motivantes que proporcionen servidores competentes, innovadores, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades de la Entidad y a los fines del Estado.

De acuerdo con los nuevos lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñado en el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030, la capacitación debe estar orientada a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública, por el cual se debe contar con una oferta de capacitación en temas no solamente de gestión pública sino también de fortalecimiento de competencias y apropiación de nuevas tecnologías.

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	---	---	--

MARCO NORMATIVO

- Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión.
- Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 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 2004, establece que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- 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 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, Único del Sector de la Función Pública".
- Decreto 1499 de 2017 cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
- Ley 1960 de 2019. Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Decreto 1662 del 06 de diciembre de 2021. Por el cual se adiciona el decreto 1083 de 2015 en relación con la habilitación del del trabajo en casa para los servidores públicos.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. DAFP – ESAP.
- Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. DAFP – ESAP 2023 - 2030

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A – 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	---	---	--

OBJETIVOS

Objetivo General




De acuerdo con la guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP, el objetivo es cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo, buscando mejorar el desempeño de los servidores vinculados en el ejercicio de sus funciones a través de cursos, diplomados, inducción y entrenamiento que constituyen el plan de capacitación de la entidad.

Objetivos Específicos.

- Brindar a los servidores del Instituto programas de capacitación y desarrollo para mejorar la eficiencia y el desempeño en sus funciones.
- Fortalecer las competencias técnicas y profesionales de los funcionarios en un entorno laboral en constante cambio y evolución que requiere que los servidores estén actualizados en los conocimientos y habilidades necesarios para realizar su trabajo de manera competente.
- Fomentar a través de la capacitación y entrenamiento, las habilidades de trabajo en equipo y comunicación efectiva, fundamentales para garantizar una gestión eficiente de los públicos.
- Promover y reforzar la ética y la integridad en el desempeño de las funciones de los servidores quienes deben interiorizar su compromiso con los principios de transparencia, honestidad y responsabilidad en el ejercicio de sus labores.

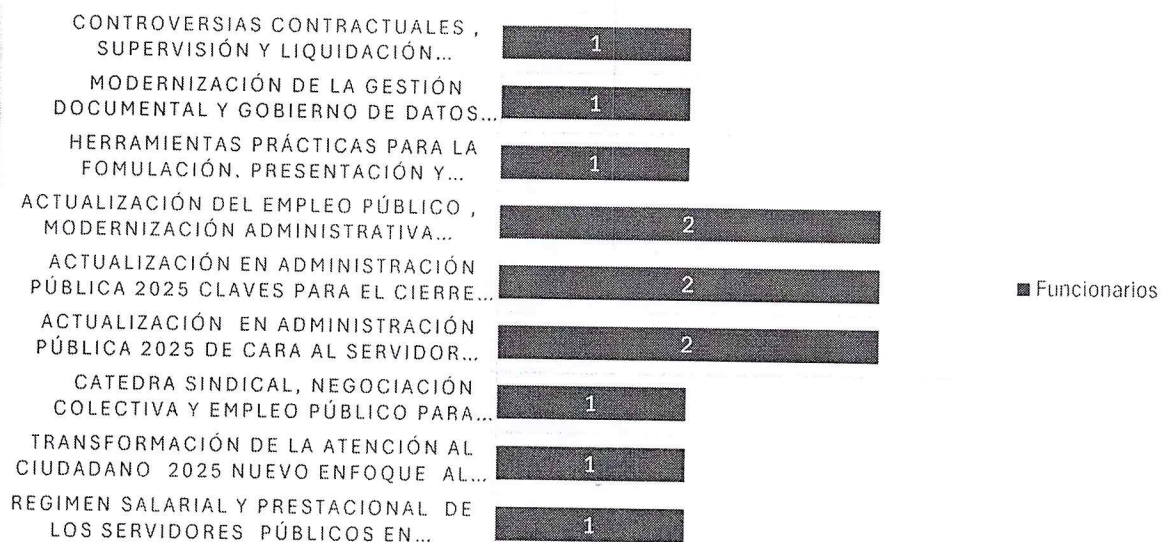
DIAGNÓSTICO

Durante el año 2025 se programaron **12 capacitaciones y cursos**, los cuales se ejecutaron en su totalidad. Las actividades formativas recibidas fueron **las siguientes**:

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	---	---	--

Fuente Base de datos: Certificados de Cumplidos y Diplomas

TEMAS DE CAPACITACION

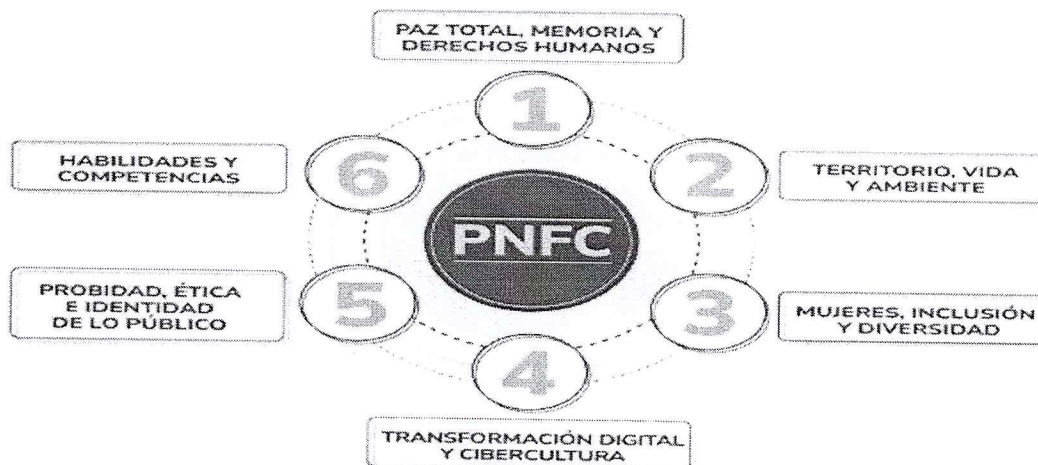


De acuerdo con la información presentada, las capacitaciones en seminarios y cursos fueron recibidas por los servidores en los diferentes temas de acuerdo a las necesidades requeridas dentro del PIC 2025, el cual arrojó un resultado en la participación del 100% del total de los servidores.

Ejes temáticos

De acuerdo con los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 del DAFP y la ESAP y la Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP y ESAP, las temáticas en las cuales se pueden capacitar se enmarcan en seis ejes temáticos los cuales son:

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	X- Twitter: @idesan Facebook: @idesan Instagram: @idesan
-------------------	--	---	---	--






Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública y DAFP 2023

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

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

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana. En este marco, el papel que juegan servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de la paz en una sociedad es definitivo.

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	---	---	--

De otro lado, es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.

Temáticas sugeridas

- Participación ciudadana
- Comunicación interpersonal
- Gobernabilidad para la paz
- Cultura de la paz
- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio

Fuente: PNFC, 2023-2030

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.




Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual

facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

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

Es así, como se posiciona el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar esencial en la ruta que traza el Gobierno, hacia un país que se posicione como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de reordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	---	---	--

El territorio produce representaciones de carácter sociohistórico, mientras que la naturaleza social produce tejidos y redes. El territorio es objeto y resultado de la intervención de los agentes sociales, factor de impulso y factor explicativo del desarrollo social. Las transformaciones en la producción, el tiempo, la memoria, la noción de territorio y las interrelaciones entre las personas y las entidades son fundamentales para pensar los problemas, ahora en una era digital que reta mucho más la imaginación colectiva.

Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

- Mejoramiento de la comunicación
- Arte y creatividad
- Creación en equipo
- Servicio al ciudadano
- Orientación al servicio
- Forma de interacción
- Comunicación asertiva y no violenta




Fuente: PNFC, 2023-2030

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

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

En este contexto, es trascendental tener en cuenta que cada entidad es un mundo, por lo que cada cual tendrá que identificar las fortalezas y debilidades en las que se debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente que no solo tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, sino que genere las políticas necesarias tanto para sus grupos de valor como en el talento humano, pues el crecimiento, bienestar y desarrollo del talento humano de cada entidad es debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones.

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	---	---	--

En este sentido las acciones, planes e iniciativas que se logren construir del talento humano de las entidades como de la sociedad en general en el marco de la garantía de derechos de las mujeres, las identidades diversas no hegemónicas, las poblaciones étnicas, las personas con discapacidad, las poblaciones migrantes, las y los jóvenes, las infancias, el campesinado, entre otras poblaciones-, deberán serlo a partir del enfoque de género, interseccional y diferencial, para que los alcances no sean fragmentados ni compartimentados en instituciones sino que sean integrales, reales y efectivos.

Esta mirada debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades, con el fin de desmontar y deconstruir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar, sobre las mujeres, como primer referente de subordinación de lo femenino frente lo masculino.

- Liderazgo femenino
- Dialogo social
- Liderazgo femenino
- Pensamiento critico
- Empatía
- Creatividad
- Resiliencia
- Resolución de conflictos
- Respeto por la diversidad




Fuente: PNFC, 2023-2030

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

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

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	---	---	--

deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.

- Comunicación y lenguaje
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Operación de sistemas y de información y plataformas para la gestión de datos
- Seguridad digital
- Adaptación al cambio
- Seguridad digital y de la información

Fuente: PNFC, 2023-2030

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.




El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo es la identificación de un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

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

Ahora bien, "la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive". Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

Adicionalmente, para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en las y los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia, la eficiencia y a la integridad del servicio.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	---	---	--

deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

- Modelo de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Programas de transparencia y Ética Pública
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad




Fuente: PNFC, 2023-2030

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS.

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

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

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	---	---	--

- Gestión del Talento por competencias
- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Comunicación digital
- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Gestión de procedimientos.

BENEFICIARIOS.

Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación (carrera administrativa, provisionales y libre nombramiento y remoción) y podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales teniendo prioridad los empleos de carrera administrativa.




Obligaciones de los beneficiarios

Conforme al Artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema nacional de Capacitación y estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación en tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servicio de funcionario capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según el caso, impartidos por la entidad.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

El diagnostico de necesidades tiene como finalidad conocer de primera mano la percepción, el conocimiento y las necesidades que tienen los destinatarios de los Planes de Capacitación en relación con las problemáticas de los equipos de trabajo, temas y las prioridades institucionales. Al respecto, a través de un modelo establecido por

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	---	---	--

el Instituto llamado Ficha Definición de necesidades de aprendizaje dirigida a todos los servidores del IDESAN, se conocieron las preferencias de estos, así:

Metodología

El PIC responde básicamente a un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de un instrumento objetivo de medición, en este caso en el formato capacitación a los servidores.

Descripción de la Ficha

El instrumento diseñado para conocer las necesidades de capacitación de los servidores públicos del IDESAN se encuentra estructurado específicamente en las dimensiones SABER, SER y HACER, de acuerdo con lo formulado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Aplicación de la Ficha

Se aplicó un instrumento de recolección de datos a través de una encuesta por correo electrónico dirigida a los servidores del Instituto, con el objetivo de identificar las necesidades de capacitación para la implementación del PIC 2026.




Cobertura de la Ficha

La aplicación del instrumento resultó en la participación de 12 servidores públicos.

Resultados de la Aplicación de la Ficha

A continuación, se detalla las capacitaciones que fueron solicitadas por los funcionarios del Instituto, reflejándose las más requeridas por los funcionarios y que será el insumo en la construcción del Plan Institucional de Capacitación para el año 2026, los servidores públicos recibirán una o más capacitaciones durante la presente vigencia.

Ver tabla 1.




NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A – 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	---	---	--

INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DE SANTANDER - IDESAN		Formato Cod:	30.038.02-182-03	
		Fecha:	12/06/2020	
FICHA DEFINICIÓN DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE				
NOMBRE DEL FUNCIONARIO: _____				
CARGO: _____		FECHA DE ACTUALIZACION _____		
PROCESO PARA EL CUAL DESEMPEÑA SUS FUNCIONES		TIPO DE PROCESO		
		ESTRATEGICO	MISIONAL	APOYO
				EVALUACION Y CONTROL
NECESIDADES DE CAPACITACION. Desde su analisis y perspectiva que necesidades tiene con respecto a los siguientes aspectos el SABER (conocimiento), HACER (habilidades) y SER (actitudes), para optimizar su desempeño.				
Relacion de Necesidades		capacitacion formal	capacitacion no formal	
Observaciones:		FIRMA FUNCIONARIO		

Tabla 1. Se adjunta imagen de temas de capacitación

ID	Temas	Tipo de Proceso
1	Catedra Sindical, Negociación Colectiva Estratégica y Empleo Público 2026: Representatividad, Unificación de Pliegos, Control y Seguimientos de los Acuerdos en el Marco del Decreto 243/2024. Gestión Integral del Empleo Público 2026 para Comisiones de Personal, Talento Humano y Sindicatos:	["Apoyo"]
2	SABER: Implementación de nuevas herramientas tecnológicas. HACER: Identificar las oportunidades y riesgos de los procesos. SER: Mantener una comunicación asertiva con los clientes.	["Estrategico"]
3	SABER / Actualización legal y reglamentaria vigente que rige el SCL, su modelo estandar y MIPG. HACER/ Manejo practico de las plataformas mediante las cuales se reportan los informes ante los entes de control SER/ Fortalecer las herramientas blandas para una mejor comunicación y resolución de conflictos	["Evaluación y Control"]
4	Responsabilidad Integral del Servidor Publico 2026 Prevención del Riesgo y Gestión Integral del Empleo Público 2026 comisiones de personal	["Apoyo"]
5	Cash Management Publico, Blockchain en el Sector Publico, Ciberseguridad y Prevención de Fraude, Gestión de Excedentes de Liquidez, Régimen de Inversiones para Entidades Públicas, Gestión de Proyectos (metodología PMI o Scrum) entre otros	["Misional"]
6	TEMAS DE RIESGO SICOEMOCIONAL EN EL TRABAJO, TEMAS DE ACTUALIZACION DE RIESGOS FINANCIEROS, TEMAS DE ACTUALIZACION EN FINANZAS PUBLICAS.	["Apoyo", "Misional"]
7	Habilidades en el manejo de Microsoft 365. Conocimiento como funcionario Publico En el ser en relaciones interpersonales	["Apoyo"]
8	GESTION INTEGRAL DEL EMPLEO PUBLICO - CONVENIOS DE COOPERACION - ANALISI DE DATOS - INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTION PUBLICA	["Misional"]
9	Todo relacionado a la parte administrativa y secretarial.	["Apoyo"]
10	USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS, HERRAMIENTAS DIGITALES O SISTEMAS INFPRMÁTICOS RELACIONADOS CON EL CARGO.	["Estrategico", "Apoyo"]
11	1. Gestión Financiera, Presupuestal y Contable 2026: Presupuesto, Tesorería PAC, Nuevo CUIPO y CCPET V.8 articulados al Plan de Desarrollo, ejecución Financiera y la Rendición de Cuentas, Cierre Fiscal 2025 y Apertura 2026. 2. Gestión Administrativa 4.0 para Secretarías, Técnicos y Asistentes: Competencias Asistenciales y Técnicas del Servidor Público 4.0: IA, MIPG, PHVA y Redacción para la Eficiencia y el Servicio al Ciudadano – 2026	["Apoyo"]

PRESENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	---	---	--

Las actividades identificadas se presentaron ante el comité de capacitación con el fin de ser estudiadas para posterior aprobación, teniendo en cuenta el presupuesto establecido. Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación – PIC, se procederá a publicación.

EJECUCIÓN DEL PIC

Una vez se estructura el Plan Institucional de Capacitación 2026. Se difundirá la aprobación de las capacitaciones, por medio electrónico. Para su ejecución, se realizará la divulgación por medio de la página WEB del Instituto y las demás herramientas de comunicación.

Igualmente, en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación se dejó en el rubro del presupuesto existente de la vigencia 2026 del Instituto para la formación y capacitación de los servidores públicos y también se trabajará en cooperación con instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Archivo General de la Nación - AGN
- Procuraduría General de la Nación
- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Ministerio de las TIC

El Instituto, dentro de sus capacitaciones brindadas por estas instituciones públicas enviare los temas que son de obligatoriedad certificarse entre ellos tenemos los valores que deben tener los servidores públicos para cumplir con el Código de Integridad que son: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia.




Estos valores son la base de la Política de Integridad del MIPG-v2, que busca fortalecer el liderazgo y el talento humano de las entidades públicas.

El Departamento de la Administración Pública ofrece los cursos virtuales para todos los servidores públicos del Estado Colombiano de manera gratuita, estos cursos se les enviará el link a cada servidor del Instituto con el fin de que realicen los cursos que son de obligatoriedad.

Metas del Plan

A continuación, se establecen las metas previstas para el Plan Institucional de Capacitación en el año 2026:

- Incrementar el porcentaje de capacitación de los servidores convocados a las actividades de capacitación.
- Lograr un cumplimiento del 100% de las capacitaciones previstas en el cronograma.

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A – 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	---	---	---	--

- Capacitar y formar a los servidores públicos en más de una capacitación y todas las que sean necesarias para fortalecer la gestión al servicio público en el cumplimiento de las metas institucionales del IDESAN.

ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto, contiene los programas de inducción, reintroducción y siete núcleos temáticos de acciones de formación.

INDUCCIÓN




Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional, brindando información necesaria para la adaptación de los nuevos colaboradores de la Entidad para fortalecer el sentido de pertenencia con el Instituto.

Sus objetivos son:

- Facilitar el ingreso y la integración del nuevo funcionario al Instituto y a su grupo inmediato de trabajo.
- Suministrar información completa respecto a la misión, visión, objetivos, estructura orgánica, políticas, principios y valores institucionales, así como reglamentaciones, deberes, beneficios, responsabilidades, derechos entre otros aspectos de interés general.
- Familiarizar a través del proceso, al nuevo funcionario con las responsabilidades y exigencias de su cargo.
- Contribuir a la eficiencia para prevenir y evitar incurrir en faltas disciplinarias, el ausentismo, accidentes de trabajo, y en general la aparición de comportamientos disonantes con la cultura institucional existente y deseada.
- Aportar los elementos básicos para iniciar el proceso de entrenamiento.
- Estimular el sentido de pertenencia y la participación del funcionario frente a la misión, objetivos y programas de la entidad, facilitando las condiciones para una actitud positiva hacia el trabajo y hacia las personas con las cuales se relaciona.
- Asegurar la interiorización de la misión, los objetivos y propósitos institucionales. Generar las condiciones requeridas desde el programa de inducción - reintroducción en la constitución de un clima institucional favorable para el desarrollo organizacional.
- Preparar al nuevo funcionario para que se incorpore activamente a los procesos de autoevaluación de la Entidad. Facilitar el proceso de identificación y reconocimiento de aspectos básicos de la cultura institucional.

REINTRODUCCIÓN

El programa de reintroducción está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten. A través de la reintroducción se busca

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	---	---	--

fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos.

Se aplica a todos los servidores públicos 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.

Sus objetivos son:

- Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Instituto y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad a través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

El proceso de reintroducción tiene su fundamento en el manual de funciones del cargo, así como el manual de procesos y procedimientos.

ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN




Cursos (transmitir conocimientos específicos de las diferentes dependencias, a los participantes para fortalecer las competencias y habilidades para el desempeño laboral).

Seminarios (reuniones especializadas que tienen naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas temáticas con un tratamiento que requieren una interactividad entre los especialistas).

Capacitación (Soportada en contenidos específicos y requeridos por la entidad a través de material audiovisual empleada para facilitar los procesos de capacitación mediante internet)

Talleres (modelo más libre para el proceso de enseñanza y aprendizaje. El participante construye su aprendizaje a través de ejercicios que permiten plantear soluciones. Se combinan dos aspectos: la teoría y la práctica.

Diplomados (diseñados para la formación de recursos humanos en la profundización y actualización de conocimientos en diferentes áreas profesionales, que satisface necesidades específicas del entorno de cada entidad.

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idadesan@idadesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idadesan.gov.co	 X- Twitter: @idadesan  Facebook: @idadesan  Instagram: @idadesan
-------------------	--	---	---	--

PARTICIPACION DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN EL PLAN DE CAPACITACION.

Los servidores públicos que realicen el proceso de inscripción y los que sean notificados para las acciones de formación que se encuentren descritas dentro de este Plan, se están obligando a asistir a la totalidad de las horas programadas para la capacitación, los horarios serán informados por medio de circular con la respectiva programación del curso.

CRONOGRAMA




Fecha	Ene	Feb	Marz	Apr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Diagnóstico de necesidades del PIC												
formulación, implementación y sostenimiento del PIC												
Proceso de Gestión del PIC												
Ejecución de capacitaciones (Inducción y Reinducción)												
Ejecución de capacitaciones												

Los resultados de la ejecución se verán reflejados en los indicadores de capacitación de la presente vigencia 2026.

[Firma manuscrita]

NESTOR AUGUSTO SALCEDO SILVA
Gerente

Proyectó: Claudia L. Rico R.-Talento Humano
Revisó: Benjamín Eduardo Herrera Jaimes-Prof. Esp. *[Firma]*

NIT 890.205.565-1	TELÉFONO (57) (607) 6430301 FAX (57) (607) 6473850 www.idesan.gov.co	CALLE 48 No. 27 - A - 48, PISOS 2 Y 3 C.P. 680003 BUCARAMANGA, SANTANDER, COLOMBIA	CORREO: idesan@idesan.gov.co NOTIFICACIONES JUDICIALES: judicial@idesan.gov.co	 X- Twitter: @idesan  Facebook: @idesan  Instagram: @idesan
-------------------	--	---	---	--