

Plan Institucional de Capacitación



Fecha de creación

Dirección de Talento Humano
Martha Páez Canencia

Contenido

1. Introducción	3
2. Objetivo	4
2.1. Objetivos específicos	4
3. Marco Normativo.....	4
4. Situación actual o Diagnóstico	5
5. Presupuesto	6
6. Otros Recursos Necesario para la Ejecución del Plan	6
7. Plan de actividades y acciones.....	7
8. Gestión y Seguimiento	8
9. Anexos y soporte Documental	8
10. Referencias	9

1. Introducción

La Superintendencia de Notariado y Registro-SNR-, teniendo en cuenta la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, diseña el Plan Institucional de Capacitación-PIC- para el período 2023-2026, alineado con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 **"Colombia, potencia mundial de la vida"**.

Este plan tiene como propósito fortalecer y mantener las destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales, competencias comportamentales y conocimientos de los funcionarios, brindando herramientas necesarias, para cumplir con los objetivos institucionales y contribuir al desarrollo del país.

La Superintendencia de Notariado y Registro reconoce que la capacitación es una herramienta fundamental para el crecimiento y mejoramiento continuo de los procesos institucionales y de la calidad del servicio público que se brinda a los ciudadanos. Por lo tanto, este PIC, se constituye en un instrumento efectivo para impulsar el desarrollo de las competencias de todos los funcionarios y mejorar su desempeño en el marco de los objetivos estratégicos y programas de la SNR, alineados con el Plan Nacional de Desarrollo.

Este documento presenta los objetivos, metas, estrategias y acciones que se implementarán en el período 2023-2026, a fin de fortalecer las capacidades, habilidades y competencias de los funcionarios de la SNR, y contribuir con la transformación y modernización de la entidad alineada a los objetivos y metas propuestas en el Plan Nacional de Desarrollo, en materia económica, social y ambiental.

Teniendo en cuenta que, la SNR es la entidad responsable de garantizar la seguridad jurídica y la protección de los derechos de los ciudadanos en materia registral y notarial, la capacitación se constituye en una herramienta fundamental para mejorar la calidad del servicio público, con el objetivo de garantizar la eficiencia, eficacia y efectividad del mismo.

Por ello, el Plan Institucional de Capacitación priorizará el proceso de formación por medio de la herramienta virtual Moodle, la cual se constituirá como la Escuela Registral y Notarial de la SNR, alojando algunos de los contenidos que arroje el estudio de necesidades de capacitación, con el objetivo de gestionar el conocimiento y poder impactar las ciento noventa y cinco (195) oficinas de registro del país y el Nivel Central.

Es importante indicar que, en gran medida, el proceso de capacitación será autogestionado por medio de la plataforma e-Learning, sin embargo, también se desarrollarán procesos de formación presencial, principalmente en lo relacionado con los temas misionales, gestionando un conocimiento fundamentado en compartir experiencias y en la casuística.

Finalmente, se debe tener en cuenta que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

2. Objetivo

Fortalecer las competencias y habilidades de los funcionarios de las ciento noventa y cinco oficinas de registro del país (195) y el Nivel Central de la SNR, a través de un plan de capacitación integral y actualizado, que permita mejorar la calidad de los servicios registrales, contribuir al desarrollo del país y alcanzar los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo".

2.1. Objetivos específicos

- a. Identificar las necesidades de formación y capacitación institucionales y de los funcionarios, alineadas a la misionalidad y los objetivos estratégicos.
- b. Fortalecer las competencias laborales de los funcionarios de la SNR en áreas específicas relacionadas con la función que desarrollan, con el objetivo de gestionar el conocimiento, las habilidades y las competencias de los mismos.
- c. Gestionar la creación e implementación de la Escuela Registral y Notarial, por medio del desarrollo de contenidos en la plataforma e-Learning (Moodle), realizando mallas curriculares alienadas a los roles, competencias y conocimientos que requiere cada cargo.
- d. Actualizar y mejorar las competencias digitales de los empleados y funcionarios de la SNR, para que puedan usar adecuadamente las herramientas y plataformas tecnológicas utilizadas en la entidad, y así brindar una atención más efectiva y eficiente a los usuarios.

3. 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.

Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 104 de 2020: Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

4. Situación actual o Diagnóstico

Para el período 2023-2024, se priorizarán los ejes de Gestión del conocimiento y la innovación y transformación digital, teniendo en cuenta que, estamos viviendo una época de grandes transformaciones marcadas por la llegada de la cuarta revolución industrial, revolución precedida por las industria basada en la máquina de vapor (1784), la producción masiva y en línea (1870), la automatización, la informática y la electrónica (1969), y finalmente hoy, con el surgimiento de los sistemas cibernéticos, internet de las cosas, las redes sociales, la robótica, la inteligencia artificial, la realidad virtual, y otras grandes innovaciones que se encuentran en plena evolución, esta etapa es conocida como la revolución digital, o revolución científico tecnológica que ha dado paso a la conocida como la era de la información y el conocimiento.¹

El avance científico y el desarrollo económico y cultural en la actual sociedad apoyado con las nuevas tecnologías de las comunicaciones y el desarrollo de la transmisión de datos, almacenamiento y distribución de la información, es decir, el desarrollo de la capacidad para identificar, producir, transformar, difundir y utilizar la información para crear y aplicar los conocimientos necesarios para el desarrollo de la sociedad y del ser humano han fomentado la gestión del conocimiento y la innovación.

Teniendo en cuenta estos procesos y los nuevos escenarios surgidos gracias a la revolución en el sector económico y productivo y la necesidad de la transformación y modernización de las actuales organizaciones sociales, privadas o estatales, hacia procesos en los que el uso de nuevas herramientas y recursos tecnológicos que nos conducen a asumir una nueva forma de hacer las cosas, innovando con nuevos conceptos, estrategias y metodologías de trabajo, desarrolladas con base en la gestión de la información y el conocimiento institucional, apoyado con el uso de nuevas herramientas y recursos digitales e-learning, mediante los cuales se apropian procesos de cambio en las organizaciones, es por ello que en la SNR comenzaremos a gestionar el

¹ En esta cuarta revolución industrial va ligado el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación – TIC. que dan paso a las teorías de la comunicación, la cibernética, especialmente la telemática, campo de la ciencia que une los conocimientos de la informática y de la tecnología de la comunicación para el desarrollo de diseños, procesos y técnicas de servicios o aplicaciones que permiten transmitir datos.

conocimiento y la innovación, articulándolo con las nuevas tecnologías y fortaleciendo los procesos presenciales, por medio de la creación de la Escuela Registral y Notarial la cual se desarrollará por medio de la plataforma e-learning Moodle.

Es importante resalta que, las entidades se dedican cada vez más a la producción, generación, intercambio y venta información y conocimiento en lugar de productos. El trabajo intelectual está en ascenso, la fabricación de productos en descenso. El conocimiento se está convirtiendo en el ingrediente más importante de tenemos. Administrar el capital intelectual – encontrarlo, cultivarlo, almacenarlo y compartirlo – es hoy en día una de las actividades más importantes para cualquier entidad. No es una tarea fácil, puesto que en su mayoría son intangibles – no se pueden tocar, mover, o valorar fácilmente, sin embargo, contamos con el poder valioso del conocimiento, el cual debe ser estructurado, organizado, analizado y transferido.

Teniendo en cuenta lo anterior, es fundamental fortalecer los procesos de capacitación, desarrollando un modelo de apropiación de la gestión de conocimiento e-learning que nos permita el desarrollo organizativo generando nuevos indicadores para la medición de administración del capital intelectual, dónde se pueda encontrar, cultivar, almacenar y compartir conocimiento. Modelo que debe servir de guía para mejorar la calidad de los servicios que presta en la Superintendencia de Notariado y Registro a través de capacitaciones direccionadas para los funcionarios.

5. Presupuesto

Desarrollar procesos de capacitaciones presencial alineados a las necesidades de capacitación establecidas en el PIC	Realizar el Segundo Encuentro Presencial de Atención al Ciudadano "EL ARTE DE SERVIR "de los funcionarios de la SNR	Decreto 612	06. Plan Institucional de Capacitación	Dirección de Talento Humano	\$ 600.000.000
	Desarrollar el Segundo Congreso de Derecho de Asociación Sindical			Dirección de Talento Humano	\$ 500.000.000
	Realizar el Primer Congreso Registral y Notarial			Dirección de Talento Humano	\$ 700.000.000
Desarrollar a través del campus virtual SNR el plan institucional de capacitación	Desarrollar guionización de los contenidos para la creación de los cursos virtuales.			Dirección de Talento Humano	\$ 150.000.000
	Realizar la virtualización de los contenidos en la plataforma de Moodle.			Dirección de Talento Humano	\$ 150.000.000
	Actualizar el contenido temático curso de conocimientos y fortalecimiento de competencias básicas, funcionales y comportamentales virtual (100 horas)			Dirección de Talento Humano	\$ 80.000.000

6. Otros Recursos Necesario para la Ejecución del Plan

Es fundamental contar con recursos humanos para la correcta ejecución del PIC 2024.

7. Plan de actividades y acciones

Desarrollar procesos de capacitaciones presencial alineados a las necesidades de capacitación establecidas en el PIC	Realizar el Segundo Encuentro Presencial de Atención al Ciudadano "EL ARTE DE SERVIR "de los funcionarios de la SNR	Dirección de Talento Humano
	Desarrollar el Segundo Congreso de Derecho de Asociación Sindical	Dirección de Talento Humano
	Realizar el Primer Congreso Registral y Notarial	Dirección de Talento Humano
Ejecutar capacitaciones, por medio de la plataforma de Moodle, en temas transversales y misionales de la entidad	Realizar un (1) curso en Catastro multipropósito alineado a la función de la Superintendencia de Notariado y Registro virtual (60 horas)	Dirección de Talento Humano
	Realizar un (1) curso en Actualización Sindical virtual (60 horas)	Dirección de Talento Humano
	Realizar un (1) curso en Modelo Integrado de Planeación y gestión alineado a la función de la SNR virtual (60 horas)	Dirección de Talento Humano
	Realizar un (1) curso en Notariado virtual (60 horas)	Dirección de Talento Humano
	Realizar un (1) curso en Registro virtual (hasta 60 horas)	Dirección de Talento Humano
	Realizar un (1) curso en Formación para formadores (hasta 20 horas)	Dirección de Talento Humano
	Realizar un (1) curso de actualización de conocimientos y fortalecimiento de competencias básicas, funcionales y comportamentales virtual (60 horas)	Dirección de Talento Humano
	Realizar reinducción general virtual para todos los funcionarios de la entidad (40 horas)	Dirección de Talento Humano
Organizar procesos de capacitación o socialización In-House de acuerdo a lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación.	Realizar cuatro (4) capacitaciones, In-house, en el Marco de la Política del Daño Antijurídico.	Dirección de Talento Humano y Delegada de Registro
	Realizar dos (2) socializaciones, In-house, en el marco de las políticas de operación y políticas contables	Dirección de Talento Humano y Dirección Administrativa y financiera
	Realizar una (1) socialización de la política de gobierno digital	Dirección de Talento Humano y Oficina de Tecnologías de la Información

	Realizar una (1) campaña de apropiación que incluya la estrategia de gestión para la prevención de conflictos de intereses, recusación, queja, anticorrupción y los temas relacionados con la política de integridad.	Dirección de Talento Humano
Desarrollar a través del campus virtual SNR el plan institucional de capacitación	Desarrollar los diseños instruccionales para los contenidos temáticos	Dirección de Talento Humano y Delegada de Registro
	Realizar la escritura temática alineada a los diseños instruccionales y a las mallas curriculares.	Dirección de Talento Humano y Delegada de Registro
	Desarrollar guionización de los contenidos para la creación de los cursos virtuales.	Dirección de Talento Humano y Delegada de Registro
	Realizar la virtualización de los contenidos en la plataforma de Moodle.	Dirección de Talento Humano y Delegada de Registro
	Actualizar el contenido temático curso de conocimientos y fortalecimiento de competencias básicas, funcionales y comportamentales virtual (100 horas)	Dirección de Talento Humano
	Ofertar los programas de formación desarrollados	Dirección de Talento Humano y Delegada de Registro
Gestionar convenios y acuerdos con otras organizaciones para fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación	Gestionar convenios de cooperación con instituciones con el objetivo de fortalecer la gestión del conocimiento y su capital relacional	Dirección de Talento Humano

8. Gestión y Seguimiento

La gestión y el seguimiento se realizará por medio de los compromisos asumidos en el PAG 2024.

9. Anexos y soporte Documental

Plan institucional de Capacitación el cual se encuentra en construcción.

10. Referencias

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030
- Bibliografía Cartilla Plan formación y capacitación DAFP ESAP 2010 DAFP -ESAP.
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación. 2012.
- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público".
- Tercera Edición Decreto 4665 de Nov29-2007 Plan de Formación y Capacitación Segunda edición mayo 2010 Decreto 1227 de 2005.- "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998".
- Sistema Nacional de Capacitación DECRETO 2539 DE 2005 Competencias Laborales.
- Urrea Camargo Sandra Patricia Ley 909 DE 2004 Norma Reguladora Empleo Público. Sentencia C-1163 de 2000 Corte Constitucional Sentencia Consejo de Estado 2070 (2 marzo del 2012).