



**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

**MAURICIO GÓMEZ VILLEGAS
CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN**

**FREDDY ARMANDO CASTAÑO PINEDA
SECRETARIO GENERAL**

**GLORIA ELSY DIAZA CASTRO
GIT DE TALENTO HUMANO Y PRESTACIONES SOCIALES**

**2023
VERSIÓN 2.0**



SC-
7328-1



SA-CER
366518



OS - CER
366518



OS-CER
660642



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVO GENERAL.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN.....	4
MARCO NORMATIVO.....	4
EJES TEMÁTICOS.....	6
Gestión del Conocimiento y la innovación.....	6
Creación de Valor Público.....	6
Transformación Digital.....	7
Probidad y Ética de lo Público.....	7
BENEFICIARIOS.....	8
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	8
INDUCCIÓN.....	11
REINDUCCIÓN.....	12
FUENTE.....	12
CONSOLIDADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL.....	13
CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PIC 2023.....	18





INTRODUCCIÓN

Dentro del marco de la normatividad del Plan Nacional de Formación y Capacitación y como parte del Plan Estratégico de gestión del talento humano que establece la Formación y Capacitación de los servidores públicos denominado “Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos”, se formula el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023.

Para el diagnóstico de necesidades se contó con la participación de 49 servidores públicos de la Entidad.

OBJETIVO GENERAL

Incentivar el crecimiento profesional e integral de los servidores públicos, fortaleciendo capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias tanto individuales como grupales y así contribuir con la idoneidad de su desempeño y por ende al fortalecimiento de la Entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Atender las necesidades concretas de capacitación de las entidades públicas en lo referente a las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias de sus servidores públicos.

1. Promover el desarrollo integral del talento humano y de la ética de los servidores públicos.
2. Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos con la Contaduría General de la Nación respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos de la Entidad.
3. Fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes para el buen desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.
4. Elevar los niveles de conocimiento del personal, tanto a nivel individual como colectivo.
5. Elevar el nivel de eficacia y eficiencia de los servidores públicos de la Entidad.
6. Desarrollar las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.





POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

Los planes, programas y subprogramas correspondientes a la capacitación de los servidores públicos estarán orientados por las siguientes políticas:

1. El proceso de detección de necesidades, así como la formulación, ejecución y evaluación de los planes, programas y subprogramas de la Entidad, partirá de la acción conjunta entre esta y los servidores públicos.
2. Los planes, programas y subprogramas tendrán como eje central el servidor público, buscando que este crezca armónicamente en sus dimensiones cognitivas, afectivas, valorativas, éticas, estéticas, sociales y técnicas, y que desarrolle su potencialidad creativa para mejorar, al mismo tiempo, la gestión institucional y su desempeño personal.
3. Todos los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas que se adelanten en la Entidad, guardando los criterios de población beneficiaria que se definan en las normas que expida el Gobierno Nacional.
4. El Plan Institucional de Capacitación de la CGN deberá guardar concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

MARCO NORMATIVO

- La Constitución Política de Colombia en su artículo 54 establece que: “Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieren”.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados Públicos.
- 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 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Ley 909 de 2004, por medio de la cual se expiden normas que regulan el





empleo público, carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- Resolución No. 1519 de 2020 expedida por el Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones – MinTIC (Estándares y directrices para publicar la información señalada en la Ley 1712 del 2014 y definición de los requisitos de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital, y datos abiertos).
- 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 diferentes 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.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión, establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 del 2015, Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), artículo 37 numeral 3, el cual establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
- Ley 1960 del 2019, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.



EJES TEMÁTICOS

En concordancia con los lineamientos fijados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 entre la Función Pública y la ESAP, las temáticas de este plan se enmarcan en los siguientes cuatro ejes temáticos:



Gestión del Conocimiento y la innovación

Mediante este eje se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

El conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigación, escritos o audiovisuales, entre otros) como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes), en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman los equipos de trabajo (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Creación de Valor Público

Las actividades de capacitación y entrenamiento en este eje se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales, buscando formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento que les permita responder a las exigencias y demandas del



entorno social, mediante un cambio de cultura del servicio, generando valor Público y un Estado más eficiente.

Busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Transformación Digital

Las tecnologías de la información y las comunicaciones han impactado todos los sectores incluyendo el sector público; de ahí que todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las TIC, lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030).

Probidad y Ética de lo Público

Reconocer la integridad del ser en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de éstas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Si cada uno de 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 esto se refleje en la confianza del ciudadano en el Estado (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).



BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios de la capacitación todos los servidores públicos de la CGN, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. De acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de 2019, los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional podrán acceder a los programas de capacitación atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Con el fin de estructurar el plan de capacitación 2023 para los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación, se solicitó a todos los servidores públicos de planta, el diligenciamiento de los formatos establecidos para tal fin. Con este insumo se identifican las necesidades puntuales de acuerdo con los objetivos estratégicos de la Entidad.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL - DNAI

Se recibieron los formatos respectivos de parte de 49 servidores públicos de la CGN, que corresponden al 58,3% del total de la Planta (84) para el momento del diligenciamiento del diagnóstico (noviembre de 2022). De acuerdo con esta información se presentan los resultados más altos en cuanto a necesidades para atender:

1- EJE TEMÁTICO - GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Procesamiento de datos e información - Necesidad planteada por 27 servidores públicos, de los cuales el 56% manifiestan requerirla en nivel medio (M), 33% en nivel avanzado (A) y 11% en nivel básico (B).

Comunicación asertiva – Necesidad planteada por 15 servidores públicos, de los cuales el 60% manifiestan requerirla en nivel avanzado (A), 33% en nivel medio (M), y 7% en nivel básico (B).



COMPETENCIA	NECESIDAD	B	M	A	TOTAL
EJE TEMÁTICO - GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN					
SABER	Procesamiento de datos e información	3	15	9	27
SABER SER	Comunicación asertiva	1	5	9	15

Nivel B = Básico - Nivel M= Medio - Nivel A= Avanzado

2- EJE TEMÁTICO - CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Servicio al ciudadano - Necesidad planteada por 16 servidores públicos, de los cuales el 81% manifiestan requerirla en nivel medio, 13% en nivel básico y 6% en nivel avanzado.

Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento - Necesidad planteada por 11 servidores públicos, de los cuales el 45% manifiestan requerirla en nivel medio, 27% en nivel avanzado y 27% en nivel básico.

COMPETENCIA	NECESIDAD	B	M	A	TOTAL
EJE TEMÁTICO - CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO					
SABER SER	Servicio al ciudadano	2	13	1	16
SABER	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento	3	5	3	11

Nivel B = Básico - Nivel M= Medio - Nivel A= Avanzado

3- EJE TEMÁTICO - TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Apropiación y uso de la tecnología - Necesidad planteada por 23 servidores públicos, de los cuales el 57% manifiestan requerirla en nivel medio, 30% en nivel avanzado y 13% en nivel básico.



Manejo del tiempo - Necesidad planteada por 11 servidores públicos, de los cuales el 64% manifiestan requerirla en nivel avanzado, 27% en nivel medio y 9% en nivel básico.

COMPETENCIA	NECESIDAD	B	M	A	TOTAL
EJE TEMÁTICO - TRANSFORMACIÓN DIGITAL					
SABER	Apropiación y uso de la tecnología	3	13	7	23
SABER SER	Manejo del tiempo	1	3	7	11

Nivel B = Básico - Nivel M= Medio - Nivel A= Avanzado

4- EJE TEMÁTICO - PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. Necesidad planteada por 30 servidores públicos.

COMPETENCIA	NECESIDAD	TOTAL
EJE TEMÁTICO – PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO		
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas	30

5- TEMÁTICAS ADICIONALES

37 servidores públicos mencionaron temas adicionales de formación, y dentro de ellos se destaca inglés con el 24,3% (9 solicitudes).

TEMÁTICAS ADICIONALES	
Inglés	24,3%
Seguridad y salud en el trabajo	Resolución 204 de 2021 Por la cual se ajusta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación
Redacción y ortografía	Solicitud específica del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 29 de marzo de 2023



Se podrán ejecutar actividades de formación para aquellos servidores públicos de planta que deseen tomar un curso o proceso de formación (Posgrado, Especialización, Diplomado, Seminario, Taller, Curso de corta duración). Para ello el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales solicitará y analizará los requisitos para definir si el servidor cumple o no para adelantar la formación. Los cursos que los servidores públicos estén interesados en realizar deben estar directamente relacionados con las funciones del cargo que desempeñan y, además, que se comprometan a realizar la transferencia del conocimiento adquirido a su equipo de trabajo en el ejercicio de las funciones de su cargo.

Se atenderán las invitaciones de capacitación extendidas por entidades externas para fortalecer las competencias y habilidades de nuestros servidores.

Es probable que durante el transcurso del año surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el PIC, las cuales se podrán llevar a cabo si no representan erogación para la CGN o se cuenta con los recursos para costearlas.

Las actividades se desarrollarán con diferentes entidades públicas y privadas e instituciones de educación superior. Las capacitaciones que impliquen presupuesto se desarrollarán a través del convenio con ICETEX.

INDUCCIÓN

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El artículo 7° del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, dispone: Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en este habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

La Inducción establece las acciones y parámetros que se deben tener en cuenta en la entidad, con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el proceso de capacitación.



Por lo anterior, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y Reinducción forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

REINDUCCIÓN

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirá obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y sobre la moral administrativa.

FUENTE

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Dirección de Empleo Público, marzo de 2020. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Anexos:

Consolidado Diagnóstico de necesidades de aprendizaje individual
Cronograma de capacitaciones PIC 2023



CONSOLIDADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL

COMPETENCIA	NECESIDAD	NIVEL			TOTAL SP
		B	M	A	
EJE TEMÁTICO - GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN					
SABER	Procesamiento de datos e información.	3	15	9	27
	Herramientas para estructurar el conocimiento.	3	6	7	16
	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento.	1	1	4	6
	Diversidad de canales de comunicación.	1	3	2	6
	Cultura organizacional orientada al conocimiento.	1	2	1	4
	Innovación.	1	3	0	4
SABER HACER	Administración de datos.	5	13	5	23
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales.	2	6	5	13
	Instrumentos estadísticos.	3	5	3	11
	Gestión de la información.	2	5	3	10
	Planificación y organización del conocimiento.	0	3	2	5
	Competitividad e innovación.	0	4	0	4
	Gestión de aprendizaje institucional.	0	0	1	1
SABER SER	Diseño de servicios.	0	1	0	1
	Comunicación asertiva.	1	5	9	15
	Trabajo en equipo.	0	3	8	11
	Cambio cultural para la experimentación e innovación.	2	3	1	6
	Gestión por resultados.	0	3	3	6
	Gestión del cambio.	1	2	3	6
	Orientación al servicio.	1	4	0	5
	Diseño centrado en el usuario.	1	2	1	4
	Flexibilidad y adaptación al cambio.	0	3	0	3
	Formas de interacción.	0	2	0	2
Ética en la explotación de datos.	0	1	0	1	





EJE TEMÁTICO - CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO					
SABER	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento.	3	5	3	11
	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.	1	5	4	10
	Crecimiento económico y productividad.	3	5	2	10
	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA).	2	3	4	9
SABER HACER	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos.	2	7	3	12
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño.	1	5	5	11
	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa (MECI).	4	1	3	8
	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático.	0	1	3	4
	Seguridad ciudadana.	1	2	0	3
SABER SER	Servicio al ciudadano.	2	13	1	16
	Lenguaje claro.	3	3	4	10
	Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos	0	3	4	7
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.	0	2	4	6
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.	2	2	0	4
	Focalización del gasto social.	1	2	1	4
	Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas.	0	0	0	0

EJE TEMÁTICO - TRANSFORMACIÓN DIGITAL					
SABER	Apropiación y uso de la tecnología.	3	13	7	23
	Big Data.	6	8	6	20
	Solución de problemas con tecnologías.	1	4	9	14
	Tecnología y sociedad.	2	3	2	7
	Naturaleza y evolución de la tecnología.	1	1	3	5
	Economía naranja.	1	0	1	2





SABER HACER	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.	8	9	8	25
	Automatización de procesos.	4	5	2	11
	Mejoramiento de la comunicación.	1	2	6	9
	Seguridad digital.	2	3	2	7
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.	1	2	3	6
	Maximización de la eficiencia.	1	0	1	2
SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico.	2	8	3	13
	Manejo del tiempo.	1	3	7	11
	Trabajo en equipo.	0	9	0	9
	Pensamiento sistémico.	2	3	3	8
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos.	0	5	0	5
	Creatividad.	2	2	0	4

EJE TEMÁTICO - PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS	Conocimiento crítico de los medios	18
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación	14
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía	5
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO	Código de integridad	18
	Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos	13
	Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad	6
	Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades	3
EMPATÍA Y SOLIDARIDAD	Identificar acciones y aproximaciones	13
	Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)	12
	Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia	9
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	Comunicación asertiva y Lenguaje no verbal	19
	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)	15





	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas	5
	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.	2
	Programación neurolingüística asociada al entorno público	1
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas	30
	Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros (as)' y no 'poder sobre otros (as)' en los procesos de acción colectiva	6
	Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor	4
HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO	Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales	14
	Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz	14
	Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto	11

Nivel B = Básico - Nivel M= Medio - Nivel A= Avanzado - SP= Servidores Públicos

TEMÁTICAS ADICIONALES	
	Total SP
Inglés	9
Avances de la regulación contable internacional	5
Excel Avanzado	5
Técnicas de medición de activos y pasivos no financieros	4
Aplicación de normas en el contexto del sector público	4
Creación de documentos accesibles para personas discapacitadas. Resolución 1519/ 2020	3
Objetivos de desarrollo sostenibles	3
Informes de Sostenibilidad GRI	3
Word y Power Point	2
Regulación Contable Publica	2
Ofimática	2
Programación Base de Datos	1
Manejo de Base de Datos (Cognos)	1
Calidad o pruebas en Software	1





Seguridad de la Información	1
Proyectos Tecnológicos	1
Gestión de proyectos	1
ITIL COBIT	1
Curso en manejo de la plataforma Moodle para la capacitación virtual	1
Actualización NIIF y NICSP	1
Oralidad	1
Lectura Analítica	1
Finanzas públicas nacionales y territoriales	1
Fiducias públicas	1
Aplicación de normas en el contexto del sector público	1
Presupuesto público	1
Normas internacionales de contabilidad del sector público	1
Normas internacionales de información financiera	1
Redacción documentos técnicos	1
Redacción	1
Actualización jurídica contable	1
Dirección y Gerencia de las organizaciones	1
Herramientas metodológicas y software de la investigación y de gestión bibliográfica	1
Metodologías ágiles (scrum, canva, etc.)	1
Auditor Líder Sistemas de Gestión (Calidad, ambiental, sst y sgsi)	1
PMP (Project Management Professional)	1
Parametrización de la categoría BDME en el sistema CHIP	1
Instrumentos estadísticos	1
Programación neurolingüística asociada al entorno público	1
Aspectos generales Presupuesto general de la nación	1
Aspectos generales Sistema general de regalías	1
Sistemas de Información en el sector público a nivel internacional	1
Gerencia Talento Humano	1
Primeros Auxilios	1
Lenguaje de señas y escritura braile	1
sistema globalmente armonizado sga	1
Tareas de alto riesgo	1
Ofimática	1
Técnicas de medición de activos y pasivos no financieros	1
Aplicación de normas en el contexto del sector público	1
Presentación de eventos corporativos	1





Redes sociales	1
Innovación en el Talento Humano	1
Gestión del Tiempo	1
Inteligencia emocional	1
Habilidades analíticas	1

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PIC 2023

	EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	FECHA PROGRAMADA	FECHA EJECUTADA	NIVEL DEL CUMPLIMIENTO EN %
EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020-2030 FUNCIÓN PÚBLICA	1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Procesamiento de datos e información	Segundo semestre		
		Comunicación asertiva	Primer semestre		
	2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	Servicio al ciudadano	Primer semestre		
		Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento	Segundo semestre		
	3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Apropiación y uso de la tecnología	Primer semestre		
		Manejo del tiempo	Segundo semestre		
	4. PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	Análisis de situaciones y toma de decisiones	Segundo semestre		
	5 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Cada vez que ingrese un servidor público nuevo, se realizará el proceso de inducción. El programa de reinducción no aplica para este año debido a que se realizó en el año 2022. En caso de que haya alguna actualización en la Entidad, se realizará la respectiva programación.	Cuando se requiera		
TEMAS ADICIONALES	Inglés	Primer y segundo semestre			
	Seguridad y salud en el trabajo	Segundo semestre			
	Redacción y ortografía	Primer semestre			

