

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- 2021

### GIT TALENTO HUMANO

**BOGOTÁ D.C. DICIEMBRE 2020**

*“Cuentas Claras, Estado Transparente”*

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento  
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15  
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia  
[www.contaduria.gov.co](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)  
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS – CER 366518



OS-CER 660642

## INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, establecen que las unidades de personal deben formular los planes y programas de capacitación, orientados al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los servidores y el mejoramiento en la prestación del servicio.

Por otro lado, MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El Talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la Administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder por las demandas de los ciudadanos.

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2021, la CGN tomó como base los lineamientos establecidos en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Función Pública-ESAP 2017, las recomendaciones de las dependencias y los objetivos institucionales.

Para el diagnóstico de necesidades se contó con la participación de todos los servidores públicos de la entidad y especialmente de los coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo.

### OBJETIVO GENERAL

Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los servidores públicos (Plan Estratégico de TH).

El conjunto de procesos organizados, relativos a la educación formal, educación para el trabajo y el desarrollo humano e informal dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional. (Resolución 057 de 2019).

---

### *“Cuentas Claras, Estado Transparente”*

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento  
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15  
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia  
[www.contaduria.gov.co](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)  
PBX: (+57 1) 492 64 00



## OBJETIVOS ESPECIFICOS

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, los planes, los programas, proyectos y objetivos de la entidad.
3. Fortalecer los conocimientos habilidades y actitudes, para el buen desempeño laboral y para 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 ésta y los servidores públicos.
2. Los planes, programas y subprogramas tendrán como eje central el servidor público, buscando que éste crezca armónicamente en sus dimensiones cognitivas, afectivas, valorativas, éticas, estéticas, sociales y técnicas, y el desarrollo de sus potencialidades creativas, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y su desempeño personal, facilitándole condiciones seguras y saludables para el desempeño de sus labores.
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 definidos 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

- Constitución Política de Colombia en su artículo 54 estable que: “Es obligación del Estado y los empleadores ofrecen formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieren”.

---

**“Cuentas Claras, Estado Transparente”**

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento  
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15  
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia  
[www.contaduria.gov.co](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)  
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642

- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados Públicos.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Ley 909 del 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 2539 de 2005 por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleados públicos de los diferentes niveles jerárquicos.
- Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector 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 de 2015, Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-.
- Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), Artículo 37 numeral 3, establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
- Ley 1960 de 2019, “Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

## 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

Para la realización del diagnóstico de necesidades de capacitación, se utilizaron algunos de los formatos sugeridos por la Función Pública en la Guía Metodológica, adaptados a requerimientos específicos de la entidad. Los formatos utilizados fueron los siguientes:

- Formato de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Individual -DNAI-. Este fue enviado a todos los servidores públicos de la CGN, para ser diligenciado por cada uno de ellos.

Para Talento Humano este formato es una herramienta muy eficaz, ya que permite determinar con claridad, el nivel de profundidad que necesita cada servidor público para fortalecer sus competencias laborales. De igual manera, al preguntar si domina algún tema o tiene alguna habilidad que quisiera enseñar a los demás servidores públicos, nos permite utilizar el modelo de aprendizaje organizacional, como proceso dinámico y continuo en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades.

### “Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento  
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15  
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia  
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co  
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642

- Formato de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje por GIT -DNAG-. Se envió a todos los coordinadores de Grupos Internos de Trabajo, para que, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, se consolidara en este Formato.
- Formato Diagnóstico Necesidades de Aprendizaje Organizacional -DNAO-. En este formato se hace el consolidado, producto de los formatos diligenciados por cada uno de los Grupos Internos de Trabajo.

## EJES TEMÁTICOS

De acuerdo 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 cuatro ejes temáticos:

**Gestión del Conocimiento y la innovación** mediante el cual 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.

**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.

**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 TICs.

**Probidad y Ética de lo Público.** Reconocimiento de 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 estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

### “Cuentas Claras, Estado Transparente”

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento  
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15  
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia  
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co  
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642

CONSOLIDADO DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL  
Cuadro

**FUENTES**

Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos FUNCIÓN PÚBLICA - ESAP DICIEMBRE 2017.

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

---

***“Cuentas Claras, Estado Transparente”***

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento  
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15  
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia  
[www.contaduria.gov.co](http://www.contaduria.gov.co) | [contactenos@contaduria.gov.co](mailto:contactenos@contaduria.gov.co)  
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS – CER 366518



OS-CER 660642