



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

2023





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 todos los servidores públicos de la entidad y especialmente de los coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo (GIT).

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 a la idoneidad de su desempeño y por ende al fortalecimiento de la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Atender las necesidades concretas de capacitación de los servidores públicos, para el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias.
2. Promover el desarrollo integral del talento humano y de la ética de los servidores públicos.
3. 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.
4. Fortalecer los conocimientos habilidades y actitudes, para el buen desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
5. Elevar los niveles de conocimiento del personal tanto a nivel individual como colectivo.
6. Elevar el nivel de eficacia y eficiencia de los servidores públicos de la Entidad.
7. 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 sus potencialidades creativas 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

- 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.





- 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 distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- 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 estas 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 reflejará 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





Para el Diagnóstico de necesidades se implementaron 3 formatos diferentes publicados en la intranet y socializados a través de capacitaciones virtuales con el fin de identificar necesidades puntuales de acuerdo a los objetivos estratégicos de la entidad.

RESULTADOS DIAGNÓSTICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con la encuesta realizada, a través de correo electrónico a los servidores públicos de la Entidad, con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades, se evidencio el interés de los servidores por recibir capacitaciones en los siguientes temas:

1. trabajo en equipo y liderazgo, seguridad informática, manejo de herramientas tecnológicas, y técnicas de redacción y escritura. El resultado consolidado de las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional se presenta a continuación en el formato DNAO (Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional).
2. Las actividades se desarrollarán con diferentes entidades públicas y privadas, e instituciones de educación superior.
3. Las capacitaciones que impliquen presupuesto se desarrollarán a través del convenio con- ICETEX.

PEGAR EL RESULTADO CONSOLIDADO DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL -

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 7º 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: que los programas de Inducción y reinducción. 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 éste 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 y 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 incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y sobre la moral administrativa.

FUENTES

GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC ESAP ABRI 2021, 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

