

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

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

**FREDDY ARMANDO CASTAÑO PINEDA
SECRETARIO GENERAL**

**ALEXANDRA QUEMBA GÓMEZ
COORDINADORA GIT DE TALENTO HUMANO Y PRESTACIONES
SOCIALES**

**DICIEMBRE 2025
Versión 2.0**

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO ESTRATÉGICO	3
3. OBJETIVO GENERAL.....	3
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
4. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN.....	4
5. MARCO NORMATIVO	5
6. EJES TEMÁTICOS.....	6
7. BENEFICIARIOS.....	12
8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	12
9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL - DNAI.....	13
10. INDUCCIÓN.....	16
11. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	16
12. REINDUCCIÓN	17
13. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PIC 2026	17
14. FUENTE	19

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2026 (PIC 2026) de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación (UAE CGN) está formulado de acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el cual presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, contribuyendo al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano. Este Plan aporta al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos, con el propósito de prestarle un mejor servicio al ciudadano.

Adicionalmente, considerando que los procesos de negociación sindical tienen como propósito propiciar condiciones de bienestar para los servidores públicos, y que el Plan contempla como uno de sus ejes estratégicos el fortalecimiento del talento humano mediante el crecimiento integral y la formación, el PIC 2026 se constituye en una evidencia del compromiso de la CGN con este objetivo y del cumplimiento de los acuerdos alcanzados en el marco del proceso de negociación sindical 2025.

2. OBJETIVO ESTRATÉGICO

EL PIC 2026 se desarrolla dando alcance al objetivo estratégico institucional No. 2, denominado “Fortalecer el talento humano, la estructura y la cultura organizacional de la CGN”.

3. OBJETIVO GENERAL

Incentivar el crecimiento profesional e integral de los servidores públicos, fortaleciendo los conocimientos, capacidades, destrezas, habilidades, valores y

competencias, tanto a nivel individual como grupal, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la Entidad.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Promover el desarrollo integral del talento humano y de la ética de los servidores públicos de la UAE CGN.
2. Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos 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.

4. 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, partiendo de la acción conjunta entre ella 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 UAE CGN gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas que se adelanten en la institución, guardando los criterios de población beneficiaria que se definan en las normas que expida el Gobierno Nacional y la entidad.
4. El Plan Institucional de Capacitación de la UAE CGN deberá guardar concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

5. MARCO NORMATIVO

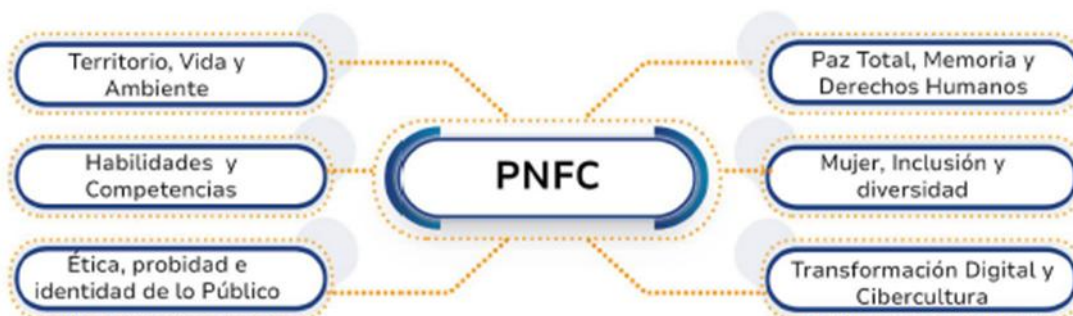
- La Constitución Política de Colombia, en cuyo artículo 54 establece que “Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieren”.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos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

- 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.
- Decreto 1694 de 2023, por medio del cual se modifica la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación.
- Decreto 1436 de 2024, por medio del cual se modifica la planta de personal de la UAE Contaduría General de la Nación.
- Resolución 260 del 29 de septiembre de 2025, por medio de la cual se reglamenta el Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos de los servidores públicos la Unidad Administrativa Especial - Contaduría General de la Nación - CGN y se deroga la Resolución No. 384 de 2024.

6. EJES TEMÁTICOS

En concordancia con los lineamientos fijados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, entre el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAF) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), las temáticas de este Plan se enmarcan en los siguientes seis ejes temáticos:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

6.1 EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios para la 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.

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.

6.2 EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

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.

El agua y su ciclo, así como los ecosistemas y recursos naturales, pasan a tomar un rol protagónico en los procesos de reordenamiento del espacio geográfico, que a su vez sitúan la vida de la especie humana como un elemento a proteger y preservar desde las dimensiones socioambientales y socioculturales en busca de la consolidación de un modelo alternativo de producción sostenible en clave con una transformación del campo, incrementando la productividad del país en términos de justicia social y ambiental.

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.

6.3 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.

Es importante tener en cuenta que cada entidad tiene su misionalidad lo cual la caracteriza y diferencia de las demás, 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 debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones.

6.4 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.

A través del documento CONPES 397542, se adoptó la política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

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.

Una de las tecnologías más destacadas es la inteligencia artificial y el *Deep Learning* 4.1 (aprendizaje profundo) como el campo de mayor crecimiento en esta área, en tanto permite capturar, almacenar, procesar y analizar grandes cantidades de datos mediante el uso de distintos niveles de redes neuronales artificiales que les permite a los sistemas informáticos aprender y reaccionar ante situaciones complejas, igual o incluso mejor que los humanos.

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

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de

Integridad del servicio público. Por lo que, con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.

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 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 promoción y la garantía de la probidad, ética e identidad de lo público en la formación y capacitación de las servidoras y los servidores públicos del país aporta a la generación de confianza entre el Estado y la sociedad civil, elemento fundamental para la construcción de la paz, la defensa de los Derechos Humanos y la no repetición. Avanzar en la construcción de una función pública que actúe con base en principios de alto valor social y con transparencia, deberá ser eje de la consolidación de entidades públicas que promuevan la convivencia y el encuentro entre sectores, agremiaciones, grupo etarios y agrupaciones sociales presentes en el territorio nacional.

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.

6.6 EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

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.

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

7. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios de la capacitación todos los servidores públicos de la UAE 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.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para estructurar el PIC 2026 dirigido a los servidores públicos de la UAE CGN, se solicitó a todos los servidores de planta diligenciar una encuesta. Este

ejercicio permitió identificar necesidades específicas alineadas con los objetivos estratégicos de la Entidad.

9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL - DNAI

Se recibieron las respuestas de 88 servidores públicos de la UAE CGN, que corresponden al 81% del total de la Planta (108) para el momento del diligenciamiento del diagnóstico (noviembre de 2025). De acuerdo con esta información se presentan los resultados:

EJE TEMÁTICO 1 - PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Eje 1 Paz total, Memoria y Derechos Humanos	# Respuestas	Porcentaje
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	32	36%
Promoción y protección de los derechos humanos	25	28%
Resolución/Mitigación de conflictos	20	23%
Cultura de Paz	10	11%
Otras	1	2%

EJE TEMÁTICO 2 - TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Eje 2 Territorio, vida y ambiente	# Respuestas	Porcentaje
Sostenibilidad	30	34%
Lenguaje claro y comprensible	24	27%
Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía	23	26%
Orientación al servicio	9	10%
Otras	2	3%

EJE TEMÁTICO 3 - MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad	# Respuestas	Porcentaje
Pensamiento crítico y estratégico	38	43%
Resolución de conflictos	20	23%
Violencias basadas en género	18	20%
Diálogos sociales	10	11%
Otras	2	3%

EJE TEMÁTICO 4 - TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Eje 4 Transformación digital y cibercultura	# Respuestas	Porcentaje
Inteligencia artificial	45	51%
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	20	23%
Desarrollo de competencias digitales	12	14%
Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0	7	8%
Cibercultura	2	2%
Otras	2	2%

EJE TEMÁTICO 5 - PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público	# Respuestas	Porcentaje
Transparencia y acceso a la información pública	46	52%
Código de Integridad	18	20%
Conflictos de interés	14	16%
Anticorrupción	9	10%
Otras	1	2%

EJE TEMÁTICO 6 - HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Eje 6 Habilidades y competencias	# Respuestas	Porcentaje
Inteligencia emocional	34	39%
Gestión del desarrollo de las personas	19	22%
Gestión documental	16	18%
Trabajo en Equipo	11	12%
Adaptación al cambio	5	6%
Otras	3	3%

TEMÁTICAS ADICIONALES PARA SU GIT O DEPENDENCIA

Categoría	Frecuencia	Temas
Competencias Digitales y Ofimáticas	5	- Desarrollo en competencias digitales - Herramientas ofimáticas (Excel avanzado, Power BI)
Inteligencia Artificial y Nuevas Tecnologías	4	- Inteligencia Artificial - Nuevas tecnologías e IA aplicada - Construcción y evaluación de productos desde IA - Diplomado en Inteligencia Artificial (metodología, IA aplicada presupuesto)

		público, cuentas nacionales, estadísticas públicas, estructura del Estado, GRI)
Gestión Estadística y Datos	4	- Visualización de datos - Gestión de estadísticas - Gestión estadística requerida - Estadísticas públicas (MHCP, DANE, Banco de la República)
Comunicación y Liderazgo	3	- Relaciones públicas y metodologías de enseñanza - Comunicación efectiva - Liderazgo y comunicación asertiva
Comunicación Pública / Redacción	3	- Redacción y corrección de estilo - Redacción, gramática y ortografía - Capacitación en Comunicación Pública
Gestión Documental y Reportes	2	- Gestión documental - Manejo de indicadores y reportes
Gestión de Proyectos y Equipos	2	- Gestión efectiva de proyectos - Gestión de equipos digitales
Etiqueta y Protocolo	1	- Etiqueta y protocolo

Las actividades de formación estarán disponibles para los servidores públicos de planta interesados en realizar procesos educativos como posgrados, especializaciones, diplomados, seminarios, talleres o cursos de corta duración. Para ello, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales se encargará de solicitar los documentos necesarios para determinar si el servidor cumple con los requisitos para acceder a la formación, a su vez, el Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos, se encargará de decidir sobre dichas solicitudes.

Los cursos seleccionados deben estar directamente relacionados con las funciones del cargo desempeñado por el servidor público. Asimismo, el servidor deberá comprometerse a aplicar el conocimiento adquirido en el ejercicio de sus funciones. Adicionalmente, se atenderán las invitaciones de capacitación extendidas por entidades externas, con el propósito de fortalecer las competencias y habilidades del personal.

Las actividades de capacitación se llevarán a cabo en colaboración con entidades públicas y privadas, así como con instituciones de educación superior. Aquellas capacitaciones que impliquen inversión presupuestal se gestionarán a través del Convenio que existe entre la UAE CGN e ICETEX para dicho propósito.

10. INDUCCIÓN

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la Inducción es un proceso dirigido a integrar al empleado en la cultura organizacional durante los primeros 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 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 a suministrarle la 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 PIC.

11. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

El entrenamiento en el Puesto de Trabajo busca impartir la preparación para el ejercicio de las funciones del servidor público, con el fin de que se asimilen en la práctica los oficios. Se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del Entrenamiento en el Puesto de Trabajo debe ser inferior a 160 horas y pueden beneficiarse de éste los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

12. 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.

13. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PIC 2026

A partir de los resultados de la encuesta de Diagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano, las necesidades de capacitación expresadas por las dependencias, el GIT de Planeación, el GIT de Control Interno y la Comisión de Personal, solicitadas por correo electrónico de acuerdo con lo establecido en el procedimiento GTH-PRC01 Programa Interno de Capacitación, a continuación, se presenta el cronograma de capacitaciones PIC 2026, sobre el cual debe precisarse que su realización se supedita a las condiciones presupuestales con las que cuente la entidad:

EJE TEMÁTICO PNFC	TEMA DE CAPACITACIÓN	FECHA PROGRAMADA	FECHA EJECUTADA	OBSERVACIONES
Eje 1 Paz total, Memoria y Derechos Humanos	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	Segundo trimestre		
Eje 2 Territorio, vida y ambiente	Sostenibilidad	Segundo trimestre		
Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad	Pensamiento crítico y estratégico	Cuarto trimestre		
Eje 4 Transformación digital y cibercultura	Inteligencia artificial	Primer trimestre		
Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público	Transparencia y acceso a la información pública	Cuarto trimestre		
Eje 6 Habilidades y competencias	Inteligencia emocional	Primer trimestre		
Inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, y Reinducción	-Inducción: Cada vez que ingrese un servidor público.	Cuando se requiera		
	-Entrenamiento en el puesto de trabajo: Cada vez que ingrese un servidor público o cada vez que cambie de dependencia o de cargo.	Cuando se requiera		
	-Reinducción	Tercer trimestre		

Temas adicionales:

TEMA DE CAPACITACIÓN	FECHA PROGRAMADA	FECHA EJECUTADA	OBSERVACIONES
Innovación	Tercer trimestre		

Como temas adicionales, se priorizarán aquellos relacionados con competencias digitales, inteligencia artificial, nuevas tecnologías y gestión de estadísticas y datos, por ser estas las categorías con mayor frecuencia de solicitud en el Diagnóstico de Capacitación.

Como parte del proceso de profesionalización de la planta de personal y del PIC 2025, durante la vigencia 2026 se continuará con el segundo semestre de la segunda cohorte de la Especialización en Finanzas y Administración Pública que se está desarrollando con la Universidad Militar Nueva Granada.

14. FUENTE

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.