

PROGRAMA INTERNO DE CAPACITACIÓN			
PROCESO:	GESTIÓN HUMANA		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
06/04/2026	GTH-PRC01	17	1 de 6

1. OBJETIVO

Señalar y realizar las actividades necesarias para garantizar el cumplimiento con el ciclo de calidad-PHVA del Plan Institucional de Capacitación dirigido al desarrollo de competencias y fortalecimiento de las habilidades de los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación - CGN.

2. DEFINICIONES

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento.

CAPACITACIÓN: es el conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación.

COMPETENCIAS: 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.

COMPETENCIAS LABORALES: son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

DESARROLLO DE COMPETENCIA LABORALES: constituyen el eje del modelo integrado de gestión del empleo público en Colombia y confiere a la formación y capacitación un papel fundamental para garantizar el logro de los atributos de profesionalización del empleo público.

EFICIENCIA: relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

ENTRENAMIENTO: en el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

FACILITADOR: persona que asume el rol de instructor.

FORMACIÓN: en el marco de la capacitación es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

PROGRAMA INTERNO DE CAPACITACIÓN			
PROCESO:	GESTIÓN HUMANA		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
06/04/2026	GTH-PRC01	17	2 de 6

INDUCCIÓN: método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información clave de la entidad. En la CGN, la inducción abarca temas relacionados con la misión de la entidad, las funciones de cada dependencia y las responsabilidades individuales de los empleados del Estado, así como sus deberes y derechos.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN: Es el documento que establece un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que, durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

REINDUCCIÓN: proceso que busca reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

3. MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 125 y 130 además del Artículo 354.

Ley 909 de 23 de septiembre de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público. Algunos artículos modificados por la Ley 1960 de 2019.

Ley 1064 de 26 de julio 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 Ley 1567 de 05 de agosto de 1998. "Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Art 6 modificada ley 1960 de 2019 y decreto 894 de 2017 - art 16 adicionado decreto 894 de 2017".

Decreto 4904 de 16 de diciembre de 2009. "Por el cual se reglamenta la organización, oferta funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones".

Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."

Decreto 1499 de 11 de septiembre de 2017. "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el

PROGRAMA INTERNO DE CAPACITACIÓN			
PROCESO:	GESTIÓN HUMANA		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
06/04/2026	GTH-PRC01	17	3 de 6

Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

[Resolución No. 260 de 2025](#). Por medio de la cual se reglamenta el Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación – CGN, y se deroga la Resolución No. 384 de 2024

Norma Técnica Colombiana ISO 9001-2015. Sistema de Gestión de la Calidad

Norma Técnica Colombiana ISO 14001- 2015. Sistema de Gestión Ambiental

Norma Técnica Colombiana ISO IEC 27001-2013. Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información

Norma Técnica Colombiana ISO IEC 45001-2018. Sistemas de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo

4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- [GTH01-FOR02](#) Formato de asistencia a actividades del GIT Talento Humano y prestaciones sociales
- [GTH01-FOR05](#) Formato carta de compromiso
- [GTH01-FOR06](#) Formato autorización de descuento

5. DOCUMENTOS ANEXOS

- No Aplica

6. PROCEDIMIENTO

No	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Identificar las necesidades de capacitación y formación	Aplicar la encuesta diagnóstica de necesidades y expectativas del Plan Estratégico de Talento Humano, que incluye las necesidades de capacitación. El diagnóstico se realiza al final de cada año, para identificar las necesidades para la próxima vigencia.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales Servidor Público o Contratista Asignado	Informe de Diagnostico de necesidades de PETH
2	Solicitar información de acuerdo con los informes internos de la	Mediante comunicación por correo electrónico el coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, solicita	Coordinador GIT de Talento Humano Y Prestaciones Sociales Coordinador del GIT de	Correo electrónico

PROGRAMA INTERNO DE CAPACITACIÓN

PROCESO:	GESTIÓN HUMANA		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
06/04/2026	GTH-PRC01	17	4 de 6

	Entidad	al GIT de Planeación, Control Interno y Comisión de personal, las necesidades de aprendizaje detectadas como producto de los informes de la Entidad. (Plan Estratégico Institucional, Plan de Acción e Informe de Control Interno).	Planeación Coordinador del GIT Control Interno	
3	Elaborar el cronograma priorizando las necesidades de capacitación a incluir en el PIC	Priorizadas las necesidades, se elabora el cronograma para la ejecución del PIC del periodo correspondiente. El consolidado se presenta a la Comisión de Personal y al Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos.	Servidor Público o Contratista Asignado Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	Cronograma del PIC
4	Aprobar el Plan institucional de capacitación PIC	El GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales presenta al Comité de Gestión y Desempeño el consolidado de la información y el cronograma oficial para que sea revisado y aprobado.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales Servidor Público o Contratista Asignado	Acta Comité de Gestión y Desempeño Plan Institucional de Capacitación – Cronograma
5	Socializar el PIC y cronograma	Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación - PIC se publica en la intranet de la de la Entidad.	Servidor Público o Contratista Asignado	Publicación intranet de la Entidad
6	Tramitar la aprobación y el pago de Actividades de capacitación y formación aprobados por el Comité de Capacitación, Bienestar Social	Realizar el proceso para la aprobación de los apoyos educativos solicitados por los servidores públicos por parte del Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos con recursos del Fondo ICETEX de acuerdo con lo dispuesto en la resolución interna vigente y tramitar los	Servidor Público o Contratista Asignado	Solicitud del apoyo educativo Actas del comité Formato GTH01- FOR05 Carta de compromiso

PROGRAMA INTERNO DE CAPACITACIÓN			
PROCESO:	GESTIÓN HUMANA		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
06/04/2026	GTH-PRC01	17	5 de 6

	y Estímulos	pagos correspondientes.		Formato GTH01-FOR06 Autorización de descuento
7	Gestionar las actividades acordadas con el cronograma establecido	Realizar seguimiento y gestión a la ejecución de las actividades programadas en el cronograma establecido.	Servidor Público o Contratista Asignado	Cronograma PIC
8	Realizar convocatoria	Realizar convocatoria a través del correo electrónico para que los servidores tengan conocimiento de las capacitaciones que se van a ejecutar y puedan participar.	Servidor Público o Contratista Asignado	Correo electrónico
9	Registro de Asistencia y Evaluación de satisfacción de la capacitación	Durante la capacitación se diligencia la asistencia a través del formato GTH01-FOR02 por los participantes, y una vez finalizada la capacitación se suministra el enlace del formulario digital de evaluación de la capacitación a los asistentes, con el fin de recolectar su percepción sobre la actividad y garantizar el registro automático de la información en el repositorio del GIT de Talento Humano y prestaciones sociales.	Servidor Público o Contratista Asignado	GTH01-FOR02 Formato de asistencia a actividades del GIT Talento Humano y prestaciones sociales Formulario Digital Evaluación de satisfacción de la capacitación (Forms).
10	Evaluación de eficacia de las capacitaciones	Para las formaciones con una duración igual o superior a 20 horas, se enviará a los participantes, un mes después de finalizada la respectiva formación, el enlace del formulario digital de evaluación de eficacia.	Servidor Público o Contratista Asignado	Formulario Digital Evaluación de la eficacia (Forms) Informe

PROGRAMA INTERNO DE CAPACITACIÓN			
PROCESO:	GESTIÓN HUMANA		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
06/04/2026	GTH-PRC01	17	6 de 6

11	Realizar Seguimiento al PIC	El GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales hace seguimiento al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación y presenta el informe semestral al Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos.	Coordinador GIT de Talento Humano Y Prestaciones Sociales Servidor Público o Contratista Asignado	Informe semestral del PIC Informe consolidado de evaluación de la eficacia de la capacitación
12	Recursos fondo ICETEX para el proceso de capacitación	El Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos de la CGN estudiará las solicitudes de apoyos educativos para los servidores públicos o sus hijos, así como para aquellos enmarcados en alguna formación del Plan Institucional de Capacitación, siguiendo los lineamientos de la resolución vigente en materia de capacitación.	Servidor Público o Contratista Asignado	Acta del Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos

Nota. La totalidad de la ejecución de las actividades descritas deben ser alineadas a las Políticas del Sistema Integrado de Gestión Institucional (Política de la calidad, Política Ambiental, Política de la SST, Política de la Seguridad de la Información, Políticas de Gestión y desempeño institucional - MIPG) lo que contribuirá al cumplimiento misional, la satisfacción de las partes interesadas, la mejora del desempeño ambiental, proporcionar un lugar seguro y saludable previniendo lesiones y deterioro de la salud, asegurar la integridad, disponibilidad y confiabilidad de la información recibida y generada y el éxito sostenido de la CGN.

Revisado por: Alexandra Quemba Gómez 9	Aprobado por: Claudia Patricia Hernández Díaz
LÍDER DEL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA	REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN LÍDER DEL PROCESO DE PLANEACIÓN INTEGRAL