

**U. A. E. CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN**  
**RESOLUCIÓN No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024**

*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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024*

**EL CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN**

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las que le confieren el literal g) del artículo 3° de la Ley 298 de 1996, y el numeral 8 del artículo 4° del Decreto No. 1693 de 2023, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia consagra que *"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran"*.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el citado Decreto Ley igualmente estableció el Sistema Nacional de Capacitación, con el propósito común de generar en las entidades y en los servidores públicos del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción.

Que los organismos de la administración pública, como ejecutores del sistema de capacitación y estímulos están obligados a diseñar los planes anuales de capacitación y estímulos, así como a destinar los recursos financieros, físicos y humanos necesarios, y administrarlos con eficiencia y transparencia.

Que el literal d) del numeral 3, del artículo 2°, de la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*, señaló la capacitación como uno de los criterios básicos en lo relacionado con los principios de la función pública para aumentar los niveles de eficiencia y eficacia.

Que, a su vez, el literal e) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004 dispone que:

*"2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:*

Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"

*e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..."*

Que, a su turno, el artículo 36 de la Ley de carrera administrativa señala lo siguiente:

*"1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada 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 empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.*

*2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.*

*3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.*

*PARÁGRAFO. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".*  
(subrayado fuera de texto).

Que el Título V del Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998", consagra el sistema nacional de capacitación y estímulos.

Que la Ley 1064 de 2006, reemplazó la denominación de educación no formal, contenida en la Ley General de Educación y el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por la expresión: Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Que el Decreto 4665 de noviembre de 2007, adoptó la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

Que el Título 10 del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", establece el sistema de estímulos de las entidades públicas.

Que el artículo 2.2.10.1 del citado decreto dispone sobre el programa de estímulos lo siguiente: "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social".

Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"

Que en igual sentido el artículo 2.2.10.2 señala sobre los beneficiarios de dichos programas de estímulos lo siguiente:

*"Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

- 1. Deportivos, recreativos y vacacionales.*
- 2. Artísticos y culturales.*
- 3. Promoción y prevención de la salud.*
- 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
- 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

**PARÁGRAFO 1.** *Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.*

*También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.*

**PARÁGRAFO 2.** *Para los efectos de este Artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor". (subrayado fuera de texto).*

Que el Decreto No. 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública" establece los lineamientos para el buen funcionamiento de las entidades públicas.

Que el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 en los siguientes términos:

*"g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."*

Que el artículo 4 de la referida Ley dispone lo siguiente:

**"ARTÍCULO 4.** *El Gobierno Nacional desarrollará mecanismos de movilidad horizontal, que en ningún caso implicará cambio de empleo, con el propósito de evaluar de manera progresiva el mérito y garantizar la capacitación permanente de los servidores públicos, aspectos esenciales para su desarrollo, el mejoramiento para la calidad de los servicios prestados en las entidades públicas y la eficacia en el cumplimiento de sus funciones.*

*La movilidad deberá basarse en criterios de mérito, medido a través de pruebas de competencia, aplicadas por el Departamento Administrativo*

*Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"*

*de la Función Pública, la permanencia en el servicio, la evaluación del desempeño, la capacitación y la formación adquiridas.*

*Para el desarrollo de las modalidades de movilidad horizontal se deberán tener en cuenta el marco de gasto de mediano plazo y las disponibilidades presupuestales."*

Que mediante la Resolución No. 010 del 16 de enero del 2014, se creó el Comité de capacitación, Bienestar Social y Estímulos de la CGN, y se adoptó el reglamento para los planes y programas de Capacitación, Bienestar social y Estímulos de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación.

Que a través de la Resolución 057 del 01 de marzo de 2019 se modificó el reglamento del Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos de los servidores públicos de Carrera Administrativa y de Libre Nomenclatura y Remoción de la Unidad Administrativa Especial- Contaduría General de la Nación – CGN y se derogó expresamente la Resolución 010 de 2016.

Que la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación mediante la Resolución No. 431 del 13 de diciembre de 2023, derogó la Resolución No. 057 de 2019, y reglamentó el Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación.

Que mediante la Resolución No. 040 del 15 de febrero de 2024, se modificaron los artículos 8, 12, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26 de la Resolución 431 del 13 de diciembre de 2023.

Que mediante memorando con radicado 20241420009073 del 30 de agosto de 2024, la Coordinadora del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales y en su calidad de Secretaria Técnica del Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos, solicitó la modificación y unificación de las Resoluciones 431 de 2023 y la 040 de 2024, así como viabilizar la entrega de los apoyos educativos para los hijos de los servidores de la CGN, a través de diferentes medios alternativos, que puedan ser asumidos bien sea con cargo a los recursos del ICETEX o a través de la política de bienestar y de estímulos de la CGN.

Que, en consideración a la solicitud antes descrita, y con el propósito de evitar una pluralidad de normas relacionadas sobre el mismo aspecto, se estima pertinente efectuar una unificación del marco reglamentario de la política de capacitación, bienestar social y estímulos.

Que, en mérito de lo expuesto,

#### **RESUELVE:**

#### **TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1. OBJETO.** La presente resolución tiene por objeto incrementar la capacidad individual y colectiva de los servidores públicos para contribuir al cumplimiento de la misión institucional de la Entidad, a la movilidad horizontal,

al eficaz desempeño del cargo, al desarrollo personal, integral y comunitario, a la correcta ubicación laboral de las personas acorde con sus capacidades y condiciones de salud, a la mejor prestación de los servicios, a elevar el nivel de compromiso con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos del Estado, a desarrollar y fortalecer con ética al servidor público con fundamento en los principios que rigen la función administrativa, a facilitar la preparación permanente de los servidores públicos con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa, y contribuir al bienestar social de sus familias.

**ARTÍCULO 2. DEFINICIONES.** A continuación, se enlistan los conceptos y/o definiciones que caracterizan el presente acto administrativo:

- 2.1. **Competencia:** "Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008).
- 2.2. **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, dirigidos a prolongar y a 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, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral..." (Decreto 1567 de 1998- Art.4).
- 2.3. **Formación:** La formación es entendida como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
- 2.4. **Educación No Formal (Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano):** La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

En tal sentido la educación para el trabajo y el desarrollo humano es la que se ofrece con el objetivo de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. Promueve la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreativo y ocupacional, la protección y

aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas.

- 2.5. **Educación Informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994). Su duración es inferior a 160 horas y tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.
- 2.6. **Educación Formal:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Art.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).
- 2.7. **Entrenamiento en puesto de trabajo:** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas.
- 2.8. **Beneficiarios:** Para todos los efectos legales serán beneficiarios de las políticas, planes y programas de capacitación y de Bienestar todos los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, servidores de carrera administrativa, funcionarios en provisionalidad, quienes cumplan funciones en empleos temporales, y en general cualquier persona que tenga una relación legal y reglamentaria laboral con la CGN, así como a los hijos que dependan económicamente del servidor, hasta los 21 años cumplidos, o en condición de discapacidad sin límite de edad, cuando este apoyo se oriente a programas de educación especial.
- 2.9. **Inducción:** Este programa se debe realizar de acuerdo con el cronograma establecido para los servidores públicos nuevos. Es un proceso dirigido a fortalecer su integración con la Contaduría General de la Nación, iniciar habilidades gerenciales y de servicio público, y aportarle la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública, con el propósito de facilitar su desempeño e iniciar su integración al sistema de valores de la Contaduría General de la Nación y de las funciones propias del cargo.
- 2.10. **Reinducción:** Dirigido a reorientar la integración del servidor público con la Contaduría General de la Nación, en virtud de los cambios por reformas en la organización del estado y de sus funciones. Los programas de reinducción se impartirán a todos los servidores públicos cada 2 años, e incluirán, entre otros, obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y aquellas que regulan la moral administrativa.

Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"

2.11. **Recursos:** Aunque la ley claramente señala que las actividades asociadas a la educación informal y educación para el trabajo y desarrollo humano constituyen modalidades de capacitación y que la educación formal está asociada al programa de bienestar, la Contaduría General de la Nación desarrollará ambos componentes a través de las fuentes de apoyo educativo que se desglosan en esta resolución.

**ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.** La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- a. **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- b. **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- c. **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- d. **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los servidores de la CGN.
- e. **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, planes y programas, responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- f. **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- g. **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.
- h. **Igualdad de Oportunidades:** Independientemente del tipo vinculación jurídica laboral que tenga el servidor público, tendrá derecho de acceso a la capacitación y demás estímulos y beneficios que se desarrollen en el marco de la política de bienestar de la Entidad.

**ARTÍCULO 4. POLÍTICAS:** Los planes, programas y subprogramas correspondientes a la Capacitación, Bienestar Social y Estímulos de los servidores públicos, estarán orientados por las siguientes políticas generales:

1. El proceso de identificación de necesidades, así como la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes, programas y subprogramas de la Entidad, partirá de la acción conjunta entre esta y los servidores públicos.

Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"

2. Los planes, programas y subprogramas tendrán como eje central al servidor público, buscando que este crezca armónicamente en sus dimensiones cognitivas, familiares, 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 beneficiaría definidos en las normas que expida el Gobierno Nacional.

4. Los planes, programas y subprogramas, deberán responder tanto a los requerimientos e intereses de la Contaduría General de la Nación como a los de los servidores públicos y sus familias.

**PARÁGRAFO.** En todo caso, los planes institucionales de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos, deberán guardar concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

**ARTÍCULO 5. DIVULGACIÓN:** A los programas y subprogramas que se adelanten en desarrollo de los planes anuales, deberá dárseles la divulgación y publicación en la intranet de la Entidad o a través de correos masivos, y comunicarse con la suficiente antelación al personal beneficiario, a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales.

**ARTÍCULO 6. PROGRAMACIÓN Y APROBACIÓN:** Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos se deberá observar el siguiente procedimiento:

1. El GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales remite a cada dependencia una encuesta que dé cuenta de las necesidades y requerimientos del Plan de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos.
2. Como resultado de la encuesta antes indicada, el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales elabora la propuesta de Plan de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos acorde con las guías que sobre la materia ha expedido el Departamento Administrativo de la Función Pública.
3. Posteriormente, la propuesta de Plan de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos se remite a la Comisión Personal para sus observaciones y comentarios.
4. Finalmente, el Plan de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos es aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

**ARTÍCULO 7. EVALUACIÓN:** El Coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales deberá realizar la evaluación semestral del Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos, que se haya formulado y la presentará al Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos.

Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"

El Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos deberá revisar dicha evaluación y proponer al Comité Institucional de Gestión de Desempeño los ajustes pertinentes.

## **TÍTULO II DEL COMITÉ DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS DE LA CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN**

**ARTÍCULO 8.- CONFORMACIÓN:** El Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos de la Contaduría General de la Nación estará integrado por:

1. El Contador General de la Nación o su delegado, quien para los efectos legales fungirá como Presidente.
2. El Subcontador General y de Investigación o su delegado.
3. El Secretario General o su delegado.
4. Un representante de los servidores públicos de la Comisión de Personal, quien será designado por la votación más alta del orden de lista de elegibilidad, por el primer (1) año o su suplente; el segundo año asistirá quien en su orden haya ocupado el segundo puesto en votación de elegible.
5. Un representante de la organización sindical.

**PARÁGRAFO.** En el evento en que uno de los miembros del Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos sea postulado a mejor servidor público, solicite planes, incentivos o capacitación, no podrá hacer parte de la decisión, y para el trámite de tales asuntos, previamente deberá enviar a los restantes miembros del Comité una comunicación informando su solicitud y/o postulación, en la que manifestará expresamente que en su calidad de miembro de este Comité es potencial beneficiario y, por tanto, deberá declararse impedido para ser parte del estudio de dicha solicitud o asunto.

**ARTÍCULO 9. SESIONES Y VOTACIÓN DEL COMITÉ:** El Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos se reunirá en forma ordinaria, de acuerdo con la programación que para el efecto defina dicho comité, y en forma extraordinaria por solicitud del Presidente del Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos.

Este comité sesionará con la participación de al menos cuatro de sus miembros y adoptará las decisiones por mayoría simple, siempre y cuando uno de tales votos sea del representante de los servidores públicos.

El Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos podrá invitar a las sesiones a las personas que considere necesarias, a fin de que presten apoyo en el área de su competencia, las cuales tendrán voz, pero no voto.

En caso de presentarse empate en las decisiones del comité, el mismo será resuelto por el Contador General de la Nación.

**ARTÍCULO 10. SECRETARÍA TÉCNICA DEL COMITÉ:** La Secretaría Técnica del Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos, será ejercida por el

Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"

Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales, quien asiste con voz, pero sin voto.

**ARTÍCULO 11. FUNCIONES DEL COMITÉ:** Son funciones del Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos:

1. Realizar el estudio y decidir sobre las solicitudes que en materia de Capacitación o Bienestar presenten los servidores públicos.
2. Evaluar los informes que presente el Secretario Técnico del Comité y recomendar las acciones pertinentes.
3. Dar prioridad a las solicitudes de renovación de apoyo educativo que han sido atendidas con anterioridad, para efectos de garantizar la terminación de su educación formal.
4. Definir el contenido de la carta de compromiso correspondiente al apoyo educativo, que debe suscribir el servidor público beneficiado.
5. Resolver las solicitudes de los servidores públicos sobre autorización para realizar cambios de programas de estudio y centros educativos.
6. Evaluar y aprobar las solicitudes de los servidores públicos que se dirijan al apoyo educativo de los hijos de dichos servidores, de conformidad con lo reglado en la presente resolución.

**ARTÍCULO 12. FUNCIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL COMITÉ DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS:** Son funciones de la Secretaría Técnica del Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos:

1. Recibir y revisar previamente a la realización de las reuniones del Comité las solicitudes de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos, al igual que la documentación aportada.
2. En caso de no ajustarse a los requisitos contemplados en la presente resolución, la Secretaría deberá efectuar la devolución de las solicitudes para que se subsanen las deficiencias.
3. Organizar las solicitudes de Capacitación que deban ser presentadas ante el Comité para su valoración, estudio y recomendación.
4. Documentar y soportar las solicitudes a efectos de que sean analizadas en el Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos.
5. Informar de la aprobación o negación de las solicitudes que en materia de Capacitación presenten los servidores públicos.
6. Elaborar las actas de cada reunión y tener custodia de ellas.
7. Llevar el control de los resultados académicos correspondientes de los beneficiarios de educación informal y educación formal. Exigir la presentación de los documentos que sean necesarios, que permitan hacer un riguroso seguimiento a los programas aprobados, con el fin de informar al Comité los incumplimientos de los beneficiarios en los programas.
8. Llevar el control de los servidores públicos beneficiados y de los valores desembolsados a través del fondo especial establecido entre la Contaduría General de la Nación y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y

Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"

Estudios Técnicos en el Exterior (Mariano Ospina Pérez) -ICETEX, y los que se autoricen con cargo al Plan de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos.

9. Realizar todos los trámites a que haya lugar para hacer efectivo el apoyo para la capacitación de educación formal, educación para el trabajo y el desarrollo humano e informal, y el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de los servidores públicos beneficiados, así como lo pertinente cuando corresponda a apoyos educativos para los hijos de los servidores públicos.
10. Presentar al Comité informes semestrales sobre el Plan Institucional de Capacitación que como mínimo contenga:
  - a. Ejecución presupuestal
  - b. Programas ejecutados.
  - c. Beneficiarios.
  - d. Informe sobre los incumplimientos de los beneficiarios.
11. Citar a las sesiones ordinarias.
12. Proponer al Comité el cronograma de sesiones.

**TÍTULO III  
DE LA CAPACITACIÓN  
CAPÍTULO I  
ALCANCE Y RECURSOS DE LA CAPACITACIÓN**

**ARTÍCULO 13. ALCANCE:** La capacitación que promueva la Contaduría General de la Nación, tendrá como alcance:

1. Promover el desarrollo integral del talento humano y de la ética de los servidores públicos.
2. Elevar el nivel de capacidades técnicas y 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, competencias, habilidades y actitudes de los funcionarios 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.
7. Orientar los esfuerzos a mejorar la competencia relacionada con la dependencia.

**TÍTULO III  
DE LA CAPACITACIÓN  
CAPÍTULO II  
PROGRAMAS, BENEFICIARIOS, PLAN DE CAPACITACIÓN  
PROCEDIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN, DEBERES DE LOS  
SERVIDORES PÚBLICOS Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO**

Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"

**ARTÍCULO 14. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN:** De acuerdo con las políticas, modalidades y áreas, los principales programas de capacitación son: inducción, reinducción, entrenamiento en el puesto del trabajo, educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación informal.

**PARÁGRAFO 1.** En el caso de programación de capacitaciones en la modalidad de educación para el trabajo y el desarrollo humano, su contenido deberá guardar relación con la actividad misional de la Entidad y/o con las funciones propias del cargo.

**PARÁGRAFO 2.** Con fundamento en lo antes señalado, el servidor público podrá acceder a programas de capacitación representados en talleres, simposios, seminarios, cursos de actualización o diplomados, y similares, y deberá acreditar una antigüedad con la CGN superior a seis (6) meses. La mencionada antigüedad no será indispensable cuando la capacitación sea promovida directamente por la Entidad.

**ARTÍCULO 15. BENEFICIARIOS:** Para todos los efectos legales, serán beneficiarios de las políticas, planes y programas de capacitación y bienestar todos los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, servidores de carrera administrativa, funcionarios en provisionalidad, quienes desempeñen funciones en empleos temporales y, en general, cualquier persona que tenga una relación legal y reglamentaria laboral con la CGN, independientemente de su denominación o tipo de vínculo.

**PARÁGRAFO.** Los programas de formación y capacitación podrán tener el carácter de obligatorios cuando la Entidad lo requiera, o ser concedidos a solicitud del servidor público interesado, siempre y cuando no se afecte la prestación del servicio en la Entidad.

**ARTÍCULO 16. 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.

**ARTÍCULO 17. DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN:**

1. Participar en las actividades de capacitación de las que sea beneficiario y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
2. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio y el cumplimiento de las funciones a su cargo.
3. Cumplir con la asistencia a los programas de capacitación autorizados.
4. Remitir al GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales el respectivo documento de certificación de la capacitación recibida, una vez finalizada la misma.

Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"

5. Informar oportunamente la ocurrencia de cualquier eventualidad que le impida continuar con la participación en el programa de capacitación.
6. Cuando se trate de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, presentar el folleto informativo que contiene la descripción completa del programa educativo, de acuerdo con la programación definida por el Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos.

**PARÁGRAFO.** Cuando al servidor público sea beneficiario de un programa de capacitación y no concurra, sin que acredite una circunstancia que justifique razonablemente su inasistencia, será excluido de procesos de capacitación durante el semestre siguiente a dicha capacitación, sin perjuicio que se promueva la acción disciplinaria pertinente por el presunto detrimento patrimonial.

**ARTÍCULO 18. TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS:** Se denomina transferencia de conocimientos la formación de habilidades, destrezas, conocimientos y demás elementos adquiridos en los programas de capacitación otorgados por la Contaduría General de la Nación, los cuales deberán ser transmitidos a los servidores públicos y en general a las actividades, proyectos, planes y programas que se desarrollen en la Entidad.

**PARÁGRAFO.** En todo caso, la transferencia de conocimientos de los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación será para la aplicación y retroalimentación de las actividades propias de la Entidad; así mismo, apuntará a los planes, programas y proyectos institucionales que sean aplicables conforme a metodologías de renovación educativa.

#### **TÍTULO IV APOYO EDUCATIVO**

**ARTÍCULO 19. OBJETO DEL PROGRAMA DE APOYO EDUCATIVO:** El objeto de este programa es brindar un apoyo económico con el fin de participar en simposios, seminarios, congresos, talleres, cursos o diplomados que permitan el desarrollo de competencias y destrezas para el desempeño laboral, técnico o profesional.

En igual sentido, el apoyo educativo le permitirá al servidor público adelantar estudios técnicos, tecnológicos, profesionales y de posgrado en Colombia, ya sea bajo las modalidades presencial, semipresencial, distancia o virtual, siempre y cuando genere la obtención de título de formación superior, sin que tal formación implique separación de las funciones de su cargo.

Los estudios anteriormente citados deberán ser afines a la misionalidad de la Contaduría General de la Nación y/o a las funciones del cargo del servidor público que solicita el apoyo educativo, o al perfil del empleo definido en el Manual de Funciones, o a cualquier otro núcleo básico del conocimiento que estratégicamente defina la CGN.

En igual sentido, los beneficios del programa de bienestar y/o de estímulos en modalidad de apoyo educativo que desarrolle la Contaduría General de la Nación, se harán extensivos a los hijos que dependan económicamente del servidor,

*Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"*

hasta los veintiún (21) años cumplidos, o en condición de discapacidad sin límite de edad, cuando este apoyo se oriente a programas de educación especial sujetos a los requisitos reglamentados en la presente resolución.

**ARTÍCULO 20. MODALIDADES DE APOYO EDUCATIVO:** La Contaduría General de la Nación otorgará apoyo educativo en las siguientes modalidades:

1. Apoyo educativo directo al servidor público para actividades asociadas a educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano en Colombia.
2. Apoyo educativo directo al servidor público para educación formal para adelantar estudios de pregrado y posgrado en Colombia.
3. Apoyo educativo para educación preescolar, básica primaria, secundaria, media vocacional para un hijo del servidor público hasta los veintiún (21) años cumplidos, o en condición de discapacidad sin límite de edad, cuando este apoyo se oriente a programas de educación especial.
4. Apoyo educativo para educación superior en pregrado para un hijo del servidor público hasta los veintiún (21) años cumplidos.

**PARÁGRAFO 1.** Todas las modalidades de apoyo educativo están sujetas a las disponibilidades presupuestales de la CGN. Cuando existan restricciones presupuestales se priorizarán los apoyos educativos directos a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa.

**PARÁGRAFO 2.** El programa académico, en el caso de los servidores públicos, deberá guardar relación con los fines de la Contaduría General de la Nación y/o con las funciones a cargo del servidor público interesado en adelantar dicha educación formal.

**ARTÍCULO 21. APOYO EDUCATIVO DIRECTO AL SERVIDOR PÚBLICO PARA ACTIVIDADES ASOCIADAS A EDUCACIÓN NO FORMAL O EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO:** Mediante esta modalidad el servidor público podrá ser apoyado económicamente de la siguiente forma:

1. Apoyo económico del 100% de educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano, siempre que la misma guarde relación con la misionalidad de la Entidad o las funciones del cargo que cumple el servidor público, o la planeación estratégica de la CGN.
2. A través de este apoyo educativo la CGN podrá permitirle al servidor participar de cursos, seminarios, diplomados, talleres, simposios y jornadas de actualización de temas que permitan el fortalecimiento y desarrollo de sus competencias, habilidades y destrezas laborales, siempre y cuando se desarrollen en Colombia.
3. Mediante dicho apoyo únicamente se podrán cubrir los gastos de inscripción o matrícula al respectivo evento.
4. Cuando sea el servidor público a título particular el que solicite una capacitación fuera de la ciudad de Bogotá, no habrá lugar a que la CGN asuma los gastos de traslado y manutención.

Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"

Para acceder a este apoyo educativo, se deberán acreditar los siguientes requisitos:

1. Ostentar la condición de servidor público de la CGN.
2. Registrar una antigüedad con la CGN superior a seis (6) meses; no será indispensable la antigüedad del servidor público cuando dicha capacitación sea promovida directamente por la Entidad.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año anterior a la fecha de inicio de la capacitación.
4. No haber sido penalizado en los términos indicados en el párrafo del artículo 17 de la presente resolución.

**PARÁGRAFO 1.** Al servidor público se le podrá autorizar hasta dos (2) apoyos educativos en el año por concepto de actividades asociadas a educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Para efectos de contabilizar el número de apoyos educativos en el año antes indicado, no se tendrán en cuenta las capacitaciones programadas, definidas o determinadas por la Entidad de acuerdo con su oferta institucional.

En todo caso, cualquier solicitud de apoyo educativo para educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano, queda sujeta a disponibilidad presupuestal con criterio de equidad, en procura que el apoyo educativo se garantice al mayor número de servidores públicos posibles.

**PARÁGRAFO 2.** Cuando dos o más servidores soliciten el presente apoyo educativo para la misma actividad de capacitación, y existan restricciones presupuestales, se priorizarán los apoyos educativos directos a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, y adicionalmente se tendrán en cuenta las siguientes reglas de priorización:

1. Aquel servidor que en el último semestre no haya sido beneficiario de un apoyo educativo en ninguna de sus modalidades.
2. Aquel servidor que en el último semestre no haya tenido encargos o ascensos.
3. El servidor que registre el menor nivel jerárquico laboral en la estructura de planta.

## **ARTÍCULO 22. APOYO EDUCATIVO DIRECTO AL SERVIDOR PÚBLICO PARA EDUCACIÓN FORMAL EN LA MODALIDAD DE ESTUDIOS DE PREGRADO Y POSGRADO.**

El apoyo educativo le permitirá al servidor público adelantar estudios técnicos, tecnológicos, profesionales y posgraduales (para cursar especializaciones y maestrías) en Colombia, en universidades y programas académicos reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional, ya sea bajo las modalidades presencial, semipresencial, distancia o virtual, siempre y cuando genere la obtención de título de formación superior, sin que tal formación implique separación de las funciones de su cargo.

Los estudios anteriormente citados deberán ser afines a la misionalidad de la Contaduría General de la Nación y/o a las funciones del cargo del servidor público que solicita el apoyo educativo, o al perfil del empleo definido en el Manual de

Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"

Funciones, o a cualquier otro núcleo básico del conocimiento que estratégicamente defina el Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos de la CGN.

Para la selección de los beneficiarios del programa de apoyo educativo, el Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos deberá verificar que se cumplan con los siguientes requisitos:

1. Ser servidor público de la CGN y tener una antigüedad superior a seis (6) meses con la Entidad.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de inicio de la educación formal solicitada.
3. No estar percibiendo, para el momento de la solicitud, apoyo educativo para otro proceso de educación formal o para uno de sus hijos que dependan económicamente del servidor hasta los veintiún (21) años cumplidos, o en condición de discapacidad sin límite de edad, cuando este apoyo se oriente a programas de educación especial.
4. Si el servidor público es beneficiario del apoyo educativo para educación formal y esta hace parte de la oferta institucional, podrá acceder simultáneamente, en la misma anualidad, a un apoyo educativo para un hijo, pero no para otro programa de educación formal para sí mismo.
5. Acreditar que la educación formal, independientemente de la modalidad (presencial, semipresencial, a distancia, o virtual), está legalmente reconocida o convalidada por el Ministerio de Educación Nacional, y está orientada a la obtención de un título académico de pregrado o posgrado.
6. Haber cumplido la totalidad de obligaciones y deberes adquiridos por otros apoyos educativos que la Entidad le haya otorgado.
7. Si se trata de renovación de apoyo educativo, deberá haber cursado satisfactoriamente el ciclo académico respectivo ya financiado. Para tal efecto, deberá haber obtenido un promedio académico igual o mayor de tres punto cinco (3.5), y no haber perdido ninguna asignatura en el ciclo académico de acuerdo con lo previsto en el respectivo programa.

Cuando por circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o por el calendario definido por la institución de educación, no sea posible aportar al Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos la certificación que acredita el promedio académico, se viabilizará el apoyo al servidor público bajo las siguientes condiciones:

- a. El servidor público firmará una declaración en la cual manifiesta la imposibilidad de aportar el certificado, no obstante contar con el promedio académico.
  - b. En un plazo de treinta (30) días hábiles a partir de la finalización del ciclo académico financiado, el servidor público deberá presentar el certificado de notas que acredite el promedio académico requerido. De lo contrario, no será beneficiario de la renovación del apoyo educativo para el siguiente periodo académico.
8. No tener aceptada renuncia al respectivo cargo.

**PARÁGRAFO.** Conforme al artículo 2.2.5.5.19 del Decreto No. 648 de 2017, al servidor público se le podrá otorgar permiso académico de hasta dos (2) horas diarias o hasta cuarenta (40) horas mensuales, por dos (2) años, prorrogables por un (1) año, para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de posgrado en instituciones legalmente reconocidas. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del superior jerárquico funcional o del jefe de la dependencia. En el acto que se confiere el permiso se deberá consagrar la forma de compensación del tiempo que se utilice para adelantar los estudios, para lo cual se le podrá variar la jornada laboral del servidor dentro de los límites señalados en la ley. El número de servidores públicos a los que se les apruebe Apoyo Educativo en horas laborables no podrá superar el cincuenta por ciento (50%) del total de servidores públicos de cada dependencia.

**ARTÍCULO 23. CUANTÍAS Y CRITERIOS DE DISTRIBUCIÓN DE LOS APOYOS EDUCATIVOS PARA EDUCACIÓN FORMAL:**

La Contaduría General de la Nación define a continuación los criterios de distribución de los recursos:

1. Apoyo Educativo de hasta el 100% para Educación Formal: Se otorgará el 100% del valor del semestre o año de formación en la modalidad de pregrado o posgrado en Colombia, según corresponda en cada ciclo académico, a los servidores públicos que pertenezcan a los niveles asistencial y técnico, sin que sobrepase para cada ciclo académico el valor equivalente a ocho (8) SMLMV.
2. Apoyo Educativo de hasta el 95% del valor del semestre o año de formación en la modalidad de pregrado o posgrado en Colombia, según corresponda en cada ciclo académico, a los servidores públicos que ostenten los cargos de profesional universitario, profesional especializado y asesor (que no tenga coordinaciones a su cargo), sin que sobrepase para cada ciclo académico el valor equivalente a ocho (8) SMLMV.
3. Apoyo Educativo de hasta el 85% del valor del semestre o año de formación en la modalidad de pregrado o posgrado en Colombia, según corresponda en cada ciclo académico, a los servidores públicos que ostenten los cargos de libre nombramiento y remoción y/o que ejerzan roles de coordinación de Grupos Internos de Trabajo, sin que sobrepase para cada ciclo académico el valor equivalente a ocho (8) SMLMV.

Cuando existan restricciones presupuestales, se dará prioridad a los apoyos educativos directos a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa. Adicionalmente, se aplicarán los siguientes criterios de priorización:

- a. Se otorgará al servidor público que por primera vez solicita apoyo educativo en la Entidad para educación formal.
- b. Se seleccionará al servidor público que disponga de una limitada educación formal previa.
- c. Se dará prioridad a los servidores que pertenezcan a los niveles asistencial o técnico.

Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"

- d. En el nivel profesional, se privilegiarán los empleos de menor jerarquía en la nomenclatura de la planta de la Entidad.
- e. Se privilegiarán las especializaciones a las maestrías.

**ARTÍCULO 24. OBLIGACIONES DEL SERVIDOR PÚBLICO BENEFICIARIO DEL APOYO EDUCATIVO.** Todos los servidores públicos beneficiarios del apoyo educativo para educación formal deberán cumplir las siguientes obligaciones:

1. Suscribir un acta de compromiso mediante el cual se aceptan las siguientes obligaciones:
  - a. Adelantar sus estudios de pregrado o posgrado con la dedicación y compromiso necesarios para alcanzar un excelente rendimiento académico.
  - b. Cumplir con la carga académica de acuerdo con el currículo del respectivo programa académico.
  - c. No perder ninguna asignatura.
  - d. No sobrepasar el número de semestres o años definidos por la Universidad para ese programa académico.
  - e. Mantener como mínimo un promedio por semestre o ciclo académico de tres punto cinco (3.5).
  - f. Reportar sus calificaciones a la Coordinación del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, a la finalización del respectivo semestre académico.
  - g. No efectuar cambios en el desarrollo del programa académico objeto del apoyo educativo sin que previamente haya sido autorizado por el Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos.
  - h. Obtener el respectivo título académico a la finalización del programa, y, al mes siguiente de la graduación, hacer entrega de una copia de este a la Coordinación del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.
2. Prestar sus servicios a la Contaduría General de la Nación después de la obtención del título objeto del apoyo educativo en los siguientes términos:
  - a. Para los servidores con derechos de carrera, deberán prestar sus servicios a la Contaduría General de la Nación por el cien (100%) del término de duración del programa de pregrado o posgrado objeto del apoyo educativo.
  - b. En tanto, para los servidores públicos vinculados por nombramiento en provisionalidad o de libre nombramiento y remoción, deberán prestar sus servicios a la Contaduría General de la Nación por al menos el sesenta (60%) del término de duración del programa de pregrado o posgrado objeto del apoyo educativo.
3. Suscribir el formato de autorización de descuento de los salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos a los que tenga derecho como servidor público de la Contaduría General de la Nación, como respaldo a sus deberes como beneficiario del apoyo educativo.
4. Suscribir pagaré en blanco con carta de instrucciones que respalde la obligación del apoyo educativo, el cual se hará efectivo cuando no resulten

Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"

suficientes los salarios y/o prestaciones sociales del funcionario al momento de su retiro.

**PARÁGRAFO 1.** Para efectos del cómputo del término de prestación de servicio, se entenderá que un cuatrimestre corresponderá a 120 días calendario, un semestre en tiempo de servicio de la administración corresponde a ciento ochenta días (180) días y un año a trescientos sesenta (360) días.

**PARÁGRAFO 2.** No se contabilizará como término de prestación del servicio el desarrollado en otra entidad estatal.

**PARÁGRAFO 3.** Tampoco se contabilizará como término de prestación de servicio el relacionado con el periodo de vacaciones, incapacidades médicas (superiores a 30 días), licencias no remuneradas.

**PARÁGRAFO 4.** Cuando el apoyo educativo no se solicite para la totalidad de la duración del programa académico, sino para un semestre u otro periodo determinado, el beneficiario deberá prestar sus servicios a la Entidad por al menos el sesenta (60%) del periodo académico objeto del apoyo educativo, si se refiere a un servidor vinculado por nombramiento en provisionalidad o libre nombramiento y remoción, y del cien (100%) del periodo académico objeto de apoyo si corresponde a un servidor con derechos de carrera.

**PARÁGRAFO 5.** En caso de incumplimiento del deber de prestar el servicio por el término definido en esta resolución, la Entidad procederá a determinar el valor adeudado por concepto de apoyo educativo, y posteriormente descontará dicho valor de los salarios y/o prestaciones sociales del servidor público, si a ello hay lugar, o en su defecto, hará exigible el título valor de que trata el numeral 4 de este artículo.

#### **ARTÍCULO 25. CAUSALES DE DEVOLUCIÓN O PAGO DEL APOYO EDUCATIVO POR EDUCACIÓN FORMAL:**

El servidor público deberá devolver y/o pagar el valor erogado por concepto de apoyo educativo en los siguientes eventos:

1. Si el servidor público renuncia a la Entidad o se retira del programa académico cursado antes de la obtención del título deberá reintegrar a la Entidad el 100% de lo autorizado por apoyo educativo.
2. Si el servidor público es sujeto de declaratoria de insubsistencia, renuncia protocolaria o terminación del nombramiento en provisionalidad sin haber obtenido y aportado el título académico correspondiente, deberá reintegrar el 60% del valor autorizado para el apoyo educativo.
3. Cuando el beneficiario de apoyo educativo sea expulsado del programa académico por razones disciplinarias o bajo rendimiento académico.
4. Cuando el beneficiario renuncie voluntariamente al empleo o cargo que ostenta en la CGN, sin haber cumplido el término de prestación de servicio definido en el numeral 2 del artículo 24 de la presente resolución.
5. Cuando el servidor público sea retirado del servicio por orden judicial, fallo disciplinario o responsabilidad fiscal, sin haber cumplido el término de prestación de servicio definido en el numeral 2 del artículo 24 de la presente resolución.

Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"

**PARÁGRAFO 1.** En el evento que el beneficiario del apoyo educativo haya obtenido el título y posteriormente haya prestado parcialmente sus servicios a la CGN, la Entidad calculará la fracción del apoyo educativo que el servidor debe reintegrar, sujeto a la siguiente fórmula:

A= Valor del apoyo educativo autorizado  
B= Total de días que debe prestar el servicio  
C= Número de días que dejó de prestar el servicio  
D= Valor a reintegrar

$$D = \frac{\text{Valor del apoyo educativo autorizado} \times \text{Número de días que dejó de prestar el servicio}}{\text{Total, de días que debe prestar el servicio}}$$

$$D = \frac{A \times C}{B}$$

**PARÁGRAFO 2.** Cuando se evidencie que el beneficiario esté incurso en cualquiera de las causales descritas en este artículo, la Contaduría General de la Nación podrá realizar el descuento de los salarios o las prestaciones sociales y/o el pagaré en blanco para su respectiva ejecución sin necesidad de requerimiento previo al servidor.

**PARÁGRAFO 3.** Cuando por enfermedad, calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito, el servidor público se vea en la imperiosa necesidad de suspender su participación en el programa de educación formal, deberá presentar por escrito la justificación respectiva al Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos, para que los miembros valoren la aprobación de la suspensión del programa.

**PARÁGRAFO 4.** Sin perjuicio de los efectos económicos que le pueden implicar al beneficiario estar incurso en las causales señaladas en este artículo, el servidor público no podrá acceder a ningún programa de capacitación formal durante los siguientes tres (3) años.

## **ARTÍCULO 26: APOYO EDUCATIVO PARA HIJOS DE SERVIDORES PÚBLICOS**

**1. Objetivos:** El apoyo educativo aquí reglamentado será para un hijo que dependa económicamente del servidor, hasta los 21 años cumplidos o en condición de discapacidad sin límite de edad cuando este apoyo se oriente a programas de educación especial, que podrá ser destinado para educación formal en las siguientes modalidades:

- Educación preescolar, básica primaria, secundaria y media vocacional.
- Programas de educación especial o de inclusión social en caso de hijos en condición de discapacidad.
- Educación superior para cursar una carrera técnica, tecnológica o profesional en Colombia.

### **2. Requisitos:**

- El servidor público deberá registrar con la CGN una antigüedad superior a seis (6) meses.
- El hijo del servidor público beneficiario del apoyo educativo no podrá sobrepasar los veintiún años (21) cumplidos, o en condición de

- discapacidad sin límite de edad, cuando este apoyo se oriente a programas de educación especial.
- c. Para el momento de la solicitud del apoyo educativo para un hijo, el servidor no puede estar siendo beneficiario de otro apoyo educativo en educación formal para sí mismo o para uno de sus hijos, con la excepción prevista en el numeral 4 del artículo 22 de esta resolución.
  - d. El servidor público debe haber cumplido, como beneficiario directo del apoyo educativo, los requisitos y obligaciones previstas en esta resolución.
  - e. El servidor público deberá acreditar la aprobación del ciclo académico objeto de apoyo educativo para su hijo beneficiario, salvo que se encuentre en condición de discapacidad.
  - f. El servidor público deberá autorizar por escrito a la CGN a descontar de su salario o prestaciones sociales el valor erogado por concepto de apoyo educativo en favor de su hijo y otorgar pagaré en blanco con carta de instrucciones.
  - g. Cuando el servidor público sea beneficiario de apoyo educativo para uno de sus hijos, deberá seguir vinculado a la Entidad por al menos seis (6) meses después de aprobado dicho apoyo. En caso de sobrevenir su retiro sin acreditar dicho término, deberá reintegrar el (100) % del valor erogado a su favor, por lo cual se entenderá facultada la Entidad para efectuar el correspondiente descuento de sus salarios o prestaciones y/o hacer exigible el pagaré.
  - h. Aportar el certificado que demuestre no ser deudor alimentario moroso – (certificado REDAM).

### **3. Cuantía del apoyo educativo:**

Los hijos de los servidores públicos podrán recibir un apoyo educativo por año, de hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, que podrán destinar para el pago de inscripción, matrícula, pensión o derechos de grado exigido en el programa de formación que curse su hijo, sea en preescolar, básica primaria, secundaria, media vocacional y educación especial.

Los hijos de los servidores públicos podrán recibir un apoyo educativo por año, de hasta de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes, que podrán destinar para el pago de inscripción, matrícula o derechos de grado, exigido en el programa de educación superior (pregrado).

El apoyo educativo para hijos de los servidores podrá ser entregado a través de cualquier medio alternativo de pago, equivalente al valor autorizado al servidor, mediante reconocimiento a través del ICETEX, o cualquier otro mecanismo que contemple la Entidad en desarrollo del Plan de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos.

El reconocimiento del apoyo educativo se podrá autorizar para pagos correspondientes al valor inicial, al costo de un bimestre, semestre o anualizado, sin superar en ningún evento los toques aquí establecidos.

**PARÁGRAFO 1.** En caso de hijos de servidores públicos en condición de discapacidad que registren afectación de su capacidad cognitiva o mental, no se

les exigirá certificados de aprobación, y podrá ser autorizado para centros de rehabilitación integral especial o de inclusión social.

**PARÁGRAFO 3.** Cuando existan restricciones presupuestales, se priorizarán los apoyos educativos directos a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y adicionalmente se aplicarán los siguientes criterios de priorización.

- a. En favor de los servidores que tengan a su cargo hijos por los cuales deban responder legalmente, o por los hijos de crianza de su cónyuge o compañera permanente, en cuyo caso la solicitud debe ser firmada conjuntamente por ambos, o de padres en condición de discapacidad.
- b. En favor de los hijos de servidores que devenguen la asignación salarial más baja.
- c. En favor de los servidores públicos que en los últimos dos años no hayan sido beneficiarios directos de apoyo educativo.

**PARÁGRAFO 4.** El hijo del servidor público deberá acreditar un promedio académico de 7.0, en la escala de 0 a 10.0 o de 3.5 en la escala de 0 a 5.0, como requisito para que le sea renovado el apoyo educativo en el siguiente periodo.

**PARÁGRAFO 5.** Para efectos del apoyo educativo de los hijos de los servidores destinado a educación preescolar, básica primaria, secundaria y media vocacional, y educación especial, el servidor deberá acompañar esta solicitud con el recibo de pago de lo que ha cancelado por concepto de matrícula y/o pensión, el cual le será reconocido hasta la cuantía definida en el numeral 3 del artículo 26 de este acto administrativo.

En el caso particular del apoyo educativo para los hijos de los servidores destinados a educación formal superior (pregrado), deberá acompañar la solicitud del recibo emitido por la institución universitaria para el trámite respectivo ante el ICETEX, hasta por la cuantía de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes SMLMV.

**PARÁGRAFO 6.** La evaluación, estudio y aprobación de las solicitudes de apoyo educativo para hijos de servidores estará a cargo del Comité de Capacitación, Bienestar y Estímulos, quien definirá los documentos y términos de radicación y resolución de las solicitudes puestas a su consideración.

## **TÍTULO V PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL**

**ARTÍCULO 27. BIENESTAR SOCIAL:** El programa de bienestar social se organizará a partir de las necesidades y expectativas de los servidores públicos, y las capacidades y objetivos estratégicos de la Entidad como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia. Así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad de las responsabilidades laborales a su cargo.

**ARTÍCULO 28. OBJETIVOS DE BIENESTAR SOCIAL:** Los objetivos de los programas de bienestar social son:

1. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, identidad, participación y seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño.

Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"

2. Fomentar la aplicación de las estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el cumplimiento de los fines misionales.
3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
4. Contribuir a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo y de salud de los servidores públicos y de su grupo familiar a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención.
5. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social de los servidores públicos y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

## **TÍTULO VI ÁREAS, OBJETIVOS, BENEFICIARIOS Y SUBPROGRAMAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**

**ARTÍCULO 29. ÁREAS:** Los programas de Bienestar Social deberán enmarcarse en las áreas de protección y servicios sociales, y calidad de vida laboral.

**ARTÍCULO 30. OBJETIVOS DEL ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:** Tienen como finalidad atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor público y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

**ARTÍCULO 31. OBJETIVOS DEL ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional de los funcionarios; además, atender los problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores públicos. Comprende los programas del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y acompañamiento al prepensionado.

**ARTÍCULO 32. BENEFICIARIOS DEL ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:** En general, serán beneficiarios de estos programas todos los servidores públicos y sus familias, que cumplan con los requisitos establecidos en dichos programas.

**ARTÍCULO 33. SUBPROGRAMAS:** Para contribuir a satisfacer los requerimientos y necesidades de los servidores públicos y sus familias en las esferas psicológica, social, cultural y económica, así como en la realización personal y profesional, se establecen los siguientes subprogramas:

1. **Deportivos, lúdicos, recreativos, vacacionales:** Con estos subprogramas se pretende fomentar la práctica deportiva estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los servidores públicos. Así mismo, todas y cada una de las actividades de carácter lúdico - recreativas que contribuyan al desarrollo personal y laboral tanto del servidor como su grupo familiar.
2. **Artísticos y culturales:** Con estos subprogramas se busca generar espacios de circulación y apropiación de cultura, donde los servidores

tengan la oportunidad de desarrollar actividades artísticas, literarias y científicas.

**3. Promoción y prevención de la salud:** Con ello se busca proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores en los puestos de trabajo, y en la Entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas.

**4. Acompañamiento al Prepensionado:** El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales, o quien haga sus veces, invitará a los servidores próximos a pensionarse para que participen en las actividades organizadas en desarrollo del programa de acompañamiento al prepensionado.

**ARTÍCULO 34. BENEFICIARIOS Y FACTORES DE SELECCIÓN:** Serán beneficiarios de los programas de Bienestar Social, todos los servidores públicos de la CGN, independiente del tipo de vínculo jurídico con la Entidad, sujeto a la disponibilidad presupuestal.

## **TÍTULO VII ESTÍMULOS**

**ARTÍCULO 35. ESTÍMULOS:** Los programas de estímulos, enmarcados dentro de los planes de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y la productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad.

**ARTÍCULO 36. PROPOSITOS DE LOS ESTÍMULOS:** Los estímulos pecuniarios y no pecuniarios se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores servidores públicos de la Entidad por los niveles jerárquicos que la conforman. Tendrán derecho a beneficiarse de los estímulos previstos los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.

**PARÁGRAFO:** Los estímulos otorgados a los servidores públicos podrán incluir la modalidad de apoyo educativo para los hijos de los funcionarios.

**ARTÍCULO 37. ESTÍMULOS NO PECUNIARIOS:** Los estímulos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de beneficios, tales como: días de descanso remunerado, menciones de reconocimiento, días de recreación en centros vacacionales, bonos, entre otros.

**ARTÍCULO 38. ELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS:** En el mes de marzo de cada anualidad, y conforme al consolidado de las Evaluaciones de Desempeño y Competencias Laborales de los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación del año anterior, el Coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales identificará las evaluaciones con puntajes sobresalientes por cada nivel, así como los de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, para definir los mejores servidores públicos de la Entidad. El estímulo a los mejores servidores públicos se otorgará en el mes de diciembre de cada anualidad.

**ARTÍCULO 39. PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DEL ESTÍMULO NO PECUNIARIO:** La Contaduría General de la Nación, dando cumplimiento a su política de bienestar ha dispuesto una estrategia de reconocimientos y estímulos a la excelencia laboral de sus servidores, el desempeño eficiente y la consolidación de una cultura del trabajo, que exalte la dedicación, esfuerzo, compromiso y mejoramiento continuo, en procura del cumplimiento de las metas institucionales. Dicho reconocimiento tendrá un carácter no pecuniario, el cual será distribuido entre los servidores públicos que hagan parte de cada uno de los niveles: asistencial, técnico, profesional y asesor de la planta de personal de

Resolución No. 384 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024 "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 derogan las Resoluciones Nos. 431 de 2023 y la 040 de 2024"

la Entidad, independiente del número de servidores que conforme cada nivel. Para el efecto, dicho estímulo se asignará sujeto a las siguientes reglas:

1. La Coordinación del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales seleccionará entre los servidores con derechos de carrera administrativa, y libre nombramiento y remoción, aquellos funcionarios que registren una evaluación definitiva de desempeño sobresaliente con corte a 31 de enero de la respectiva vigencia.
2. Para aquellos servidores que a la fecha del reconocimiento del estímulo ejerzan un empleo distinto a aquel del cual fueron sujeto de evaluación, podrán ser seleccionados para el estímulo no pecuniario únicamente respecto del cargo que ostentaban a corte de 31 de enero de la respectiva anualidad.
3. En el evento de cierre de la gestión de la Entidad a desarrollarse en el mes de diciembre de cada anualidad, se adelantará un sorteo, con el objeto de escoger por cada nivel jerárquico el servidor seleccionado para recibir el estímulo no pecuniario.

**PARÁGRAFO.** El GIT de Control Interno velará porque se cumpla la legalidad del procedimiento antes indicado.

**ARTÍCULO 40. BENEFICIO:** Una vez conformada la lista de los seleccionados como mejores servidores públicos de la CGN, se emitirá el respectivo acto administrativo que materializa este estímulo.

**ARTÍCULO 41. COMPATIBILIDAD:** Los estímulos establecidos en la presente resolución son compatibles con otros beneficios otorgados por la Entidad relacionados con Capacitación y Bienestar Social.

**ARTÍCULO 42. VIGENCIA Y DEROGATORIA:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las Resoluciones No. 431 de 2023 y la 040 de 2024, y demás disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en Bogotá, D.C., a los veintiocho (28) días del mes de octubre de 2024.

  
**MAURICIO GÓMEZ VILLEGAS**  
Contador General de la Nación

Proyectó: Juan Carlos Gómez Silva – Asesor - GIT de Jurídica   
Revisó: César Augusto Rincón Vicentes, Coordinador GIT de Jurídica   
Revisó: Alexandra Quemba Gómez - Coordinadora y Diego Antonio Garzón Castillo  Técnico Administrativo del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.   
Aprobó: Freddy Armando Castaño Pineda, Secretario General 