

PROGRAMA INTERNO DE CAPACITACIÓN			
PROCESO:	GESTIÓN HUMANA		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
11/03/2025	GTH-PRC01	15	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 funcionarios 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

PROGRAMA INTERNO DE CAPACITACIÓN			
PROCESO:	GESTIÓN HUMANA		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
11/03/2025	GTH-PRC01	15	2 de 6

administrativa.

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.

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 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".

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.

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

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

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

Resolución No. 384 de 2024. Por medio de la cual se reglamenta el Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos de los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación

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

PROGRAMA INTERNO DE CAPACITACIÓN			
PROCESO:	GESTIÓN HUMANA		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
11/03/2025	GTH-PRC01	15	3 de 6

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 Humana y prestaciones sociales
- GTH01-FOR03 Formato de evaluación de la capacitación
- GTH01-FOR04 Formato evaluación de eficacia de la capacitación
- 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 diagnóstico de necesidades y expectativas del PETH
2	Solicitar información de acuerdo con los informes internos de la entidad	Mediante comunicación por correo electrónico el coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, solicita al GIT de Planeación, Control	Servidor Público o Contratista Asignado Coordinador GIT de Talento Humano Y Prestaciones Sociales	Correo electrónico

PROGRAMA INTERNO DE CAPACITACIÓN				
PROCESO:	GESTIÓN HUMANA			
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:	
11/03/2025	GTH-PRC01	15	4 de 6	
		Interno y Comisión de personal, las necesidades de aprendizaje detectadas como producto de los informes de la Entidad. (Plan Estratégico, Plan Operativo, Plan de Acción e Informe de Control Interno).	Coordinador del GIT de 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 de 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 página web de la entidad.	Servidor Público o Contratista Asignado	Publicación Página Web de la entidad
6	Tramitar la aprobación y el pago de	Realizar el proceso para la aprobación de los	Servidor Público o Contratista Asignado	Solicitud del apoyo educativo

PROGRAMA INTERNO DE CAPACITACIÓN			
PROCESO:	GESTIÓN HUMANA		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
11/03/2025	GTH-PRC01	15	5 de 6
	<p>actividades de capacitación y formación aprobados por el comité de capacitación, bienestar social y estímulos</p>	<p>de 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 pagos correspondientes.</p>	<p>Actas del comité Formato GTH01-FOR05 Carta de compromiso</p> <p>Formato GTH01-FOR06 Autorización de descuento</p>
7	<p>Gestionar las actividades acordadas con el cronograma establecido</p>	<p>Realizar seguimiento y gestión a la ejecución de las actividades programadas en el cronograma establecido.</p>	<p>Servidor Público o Contratista Asignado</p> <p style="text-align: right;">Cronograma PIC</p>
8	<p>Realizar convocatoria</p>	<p>Realizar convocatoria a través del correo electrónico para que los servidores tengan conocimiento de las capacitaciones que se van a ejecutar y puedan participar.</p>	<p>Servidor Público o Contratista Asignado</p> <p style="text-align: right;">Correo electrónico</p>
9	<p>Registro de asistencia</p>	<p>Durante la capacitación se entrega el formato GTH01-FOR02 asistencia a capacitación para ser diligenciado por los participantes y una vez finalizada la capacitación se entrega el formato GTH01-FOR03 evaluación de la</p>	<p>Registros diligenciados de asistencia y evaluación</p> <p>Servidor Público o Contratista Asignado</p> <p>En la aplicación virtual se exige de colocar la firma en los formatos que corresponda.</p>

PROGRAMA INTERNO DE CAPACITACIÓN			
PROCESO:		GESTIÓN HUMANA	
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
11/03/2025	GTH-PRC01	15	6 de 6
		capacitación a los asistentes para su respectivo diligenciamiento.	
9	Evaluación de eficacia de las capacitaciones	Para las capacitaciones de 20 horas o más, se aplicará el formato GTH01-FOR04 Evaluación de la eficacia. Este se envía a través de correo al jefe inmediato o coordinador un mes después de finalizada la formación correspondiente.	Servidor Público o Contratista Asignado Registro diligenciado del formato GTH01-FOR04 Evaluación de la eficacia de las capacitaciones Informe consolidado de la evaluación de la eficacia de la capacitación
10	Realizar Seguimiento al PIC	El GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales hace seguimiento a la eficacia y 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
11	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	Servidor Público o Contratista Asignado Registro del Formato GTH01-FOR06 Registro del Formato GTH01-FOR05

PROGRAMA INTERNO DE CAPACITACIÓN			
PROCESO:		GESTIÓN HUMANA	
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
11/03/2025	GTH-PRC01	15	7 de 6
	para aquellos enmarcados en alguna formación del Plan Institucional de Capacitación, siguiendo los lineamientos de la resolución vigente en materia de capacitación. Para ello, se deberá completar el formato GTH01-FOR06 Autorización de descuento y el formato GTH01-FOR05 Carta de compromiso en los casos que sean necesarios.		
<p>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.</p>			
Revisado por: ALEXANDRA QUEMBA GÓMEZ		JAIME GAVILÁN VALLEJO	
LÍDER DEL PROCESO AL QUE PERTENECE EL PROCEDIMIENTO		REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN LÍDER DEL PROCESO DE PLANEACIÓN INTEGRAL	