**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL**

**CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025**

**MAURICIO GÓMEZ VILLEGAS**

**CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN**

**FREDDY ARMANDO CASTAÑO PINEDA**

**SECRETARIO GENERAL**

**ALEXANDRA QUEMBA GÓMEZ**

**COORDINADORA GIT DE TALENTO HUMANO Y PRESTACIONES SOCIALES**

**DICIEMBRE 2024**

**V. 1.0**

Contenido

[INTRODUCCIÓN 3](#_Toc184396174)

[OBJETIVO ESTRATÉGICO 3](#_Toc184396175)

[OBJETIVO GENERAL 3](#_Toc184396176)

[OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3](#_Toc184396177)

[POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN 3](#_Toc184396178)

[MARCO NORMATIVO 4](#_Toc184396179)

[EJES TEMÁTICOS 5](#_Toc184396180)

[BENEFICIARIOS 9](#_Toc184396181)

[DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 9](#_Toc184396182)

[INDUCCIÓN 13](#_Toc184396183)

[ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO 14](#_Toc184396184)

[REINDUCCIÓN 14](#_Toc184396185)

[FUENTE 14](#_Toc184396186)

[CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PIC 2025 15](#_Toc184396187)

# INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2025 de la UAE Contaduría General de la Nación esta formulado de acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 de Función Pública el cual presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, contribuyendo al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano, al aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos con el propósito de prestarle un mejor servicio al ciudadano.

EL PIC 2025 se desarrolla dando alcance al objetivo estratégico institucional No. 2: Fortalecer el talento humano, la estructura y la cultura organizacional de la CGN.

# OBJETIVO GENERAL

Incentivar el crecimiento profesional e integral de los servidores públicos, fortaleciendo capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias tanto individuales como grupales y así contribuir con la idoneidad de su desempeño y por ende al fortalecimiento de la Entidad.

# OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Promover el desarrollo integral del talento humano y de la ética de los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación.
2. Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos con la Contaduría General de la Nación respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos de la Entidad.
3. Fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes para el buen desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.
4. Elevar los niveles de conocimiento del personal, tanto a nivel individual como colectivo.
5. Elevar el nivel de eficacia y eficiencia de los servidores públicos de la Entidad.
6. Desarrollar las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

# POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

Los planes, programas y subprogramas correspondientes a la capacitación de los servidores públicos estarán orientados por las siguientes políticas:

1. El proceso de detección de necesidades, así como la formulación, ejecución y evaluación de los planes, programas y subprogramas de la Entidad, partirá de la acción conjunta entre esta y los servidores públicos.
2. Los planes, programas y subprogramas tendrán como eje central el servidor público, buscando que este crezca armónicamente en sus dimensiones cognitivas, afectivas, valorativas, éticas, estéticas, sociales y técnicas, y que desarrolle su potencialidad creativa para mejorar, al mismo tiempo, la gestión institucional y su desempeño personal.
3. Todos los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas que se adelanten en la Entidad, guardando los criterios de población beneficiaria que se definan en las normas que expida el Gobierno Nacional y la Contaduría General de la Nación.
4. El Plan Institucional de Capacitación de la CGN deberá guardar concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

# MARCO NORMATIVO

* La Constitución Política de Colombia en su artículo 54 establece que: “Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieren”.
* Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados Públicos.
* Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
* Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los diferentes niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
* Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
* Ley 909 de 2004, por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
* Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), artículo 37 numeral 3, el cual establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
* Ley 1960 del 2019, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
* Decreto 1694 de 2023, por medio del cual se modifica la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial, Contaduría General de la Nación.
* Resolución 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 de la U.A.E. Contaduría General de la Nación.

# EJES TEMÁTICOS

En concordancia con los lineamientos fijados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 entre la Función Pública y la ESAP, las temáticas de este plan se enmarcan en los siguientes seis ejes temáticos:



**EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS**

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana. En este marco, el papel que juegan servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de la paz en una sociedad es definitivo.

**EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE**

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la compresión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de reordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

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

Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos

deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

**EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD**

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

Es importante tener en cuenta que cada entidad es un mundo, por lo que cada cual tendrá que identificar las fortalezas y debilidades en las que se debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente que no solo tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, sino que genere las políticas necesarias tanto para sus grupos de valor como en el talento humano, pues el crecimiento, bienestar y desarrollo del talento humano de cada entidad debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones.

**EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA**

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas

y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación

de manera articulada con y por el ser humano.

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

• Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.

• Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.

• Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.

• Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.

• Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la trasformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

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

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

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. Por lo que, con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

La promoción y la garantía de la probidad, ética e identidad de lo público en la formación y capacitación de las servidoras y los servidores públicos del país aporta a la generación de confianza entre el Estado y la sociedad civil, elemento

fundamental para la construcción de la paz, la defensa de los Derechos Humanos

y la no repetición. Avanzar en la construcción de una función pública que actúe con base en principios de alto valor social y con transparencia, deberá ser eje de la consolidación de entidades públicas que promuevan la convivencia y el encuentro entre sectores, agremiaciones, grupo etarios y agrupaciones sociales

presentes en el territorio nacional.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales

que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

**EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS**

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

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

# BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios de la capacitación todos los servidores públicos de la CGN, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. De acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de 2019, los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional podrán acceder a los programas de capacitación atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

# DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para estructurar el Plan Institucional de Capacitación 2025 dirigido a los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación, se solicitó a todos los servidores públicos de planta completar una encuesta. Este ejercicio permitió identificar necesidades específicas alineadas con los objetivos estratégicos de la Entidad.

**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL - DNAI**

Se recibieron las respuestas de 100 servidores públicos de la CGN, que corresponden al 99% del total de la Planta (101) para el momento del diligenciamiento del diagnóstico (noviembre de 2024). De acuerdo con esta información se presentan los resultados:

**EJE TEMÁTICO 1 - PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Eje 1 Paz total, Memoria y Derechos Humanos** | **# Respuestas** | **Porcentaje** |
| Evaluación de políticas públicas | 34 | 34% |
| Promoción y protección de los derechos humanos | 20 | 20% |
| Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública | 15 | 15% |
| Resolución/Mitigación de conflictos | 13 | 13% |
| Participación ciudadana | 12 | 12% |
| Cultura de la paz | 4 | 4% |
| Estrategias para fortalecer la convivencia y el respeto por la diversidad | 1 | 1% |
| Normas internacionales de contabilidad NIIF y NICSP | 1 | 1% |

**EJE TEMÁTICO 2 - TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Eje 2 Territorio, vida y ambiente** | **# Respuestas** | **Porcentaje** |
| Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía | 26 | 26% |
| Sostenibilidad | 24 | 24% |
| Comunicación asertiva y no violenta | 17 | 17% |
| Lenguaje claro y comprensible | 14 | 14% |
| Priorización de la inversión social | 11 | 11% |
| Orientación al servicio | 8 | 8% |

**EJE TEMÁTICO 3 - MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad** | **# Respuestas** | **Porcentaje** |
| Pensamiento crítico y estratégico | 31 | 31% |
| Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. | 20 | 20% |
| Políticas públicas | 17 | 17% |
| Resolución de conflictos | 17 | 17% |
| Diálogos sociales | 7 | 7% |
| Violencias basadas en género | 5 | 5% |
| Desarrollo de habilidades de liderazgo y toma de decisiones | 1 | 1% |
| Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial | 1 | 1% |
| Ninguna | 1 | 1% |

**EJE TEMÁTICO 4 - TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Eje 4 Transformación digital y cibercultura** | **# Respuestas** | **Porcentaje** |
| Inteligencia artificial | 37 | 37% |
| Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos | 26 | 26% |
| Desarrollo de competencias digitales | 15 | 15% |
| Seguridad digital y de la información | 12 | 12% |
| Cibercultura | 4 | 4% |
| Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0 | 4 | 4% |
| Naturaleza y evolución de la tecnología | 2 | 2% |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público** | **# Respuestas** | **Porcentaje** |
| Transparencia y acceso a la información pública | 36 | 36% |
| Participación ciudadana y rendición de cuentas | 23 | 23% |
| Conflictos de interés | 17 | 17% |
| Anticorrupción | 12 | 12% |
| Código de Integridad | 10 | 10% |
| Principios éticos para una toma de decisiones justa y equitativa | 1 | 1% |
| No | 1 | 1% |

**EJE TEMÁTICO 6 - HABILIDADES Y COMPETENCIAS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Eje 6 Habilidades y competencias** | **# Respuestas** | **Porcentaje** |
| Inteligencia emocional | 31 | 31% |
| Gestión del desarrollo de las personas | 21 | 21% |
| Gestión documental | 21 | 21% |
| Habilidades blandas | 15 | 15% |
| Trabajo en Equipo | 9 | 9% |
| Adaptación al cambio | 2 | 2% |
| Inglés, Procesos de innovación y diseño de soluciones novedosas | 1 | 1% |

**TEMÁTICAS ADICIONALES PARA SU GIT O DEPENDENCIA**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Temas adicionales** | **# de personas** | Porcentaje |
| Analítica de datos | 5 | 12% |
| Power BI | 3 | 7% |
| Redacción, ortografía y habilidades de comunicación verbal y escrita | 3 | 7% |
| Presupuesto público | 2 | 5% |
| Scrum | 2 | 5% |
| Herramientas ofimáticas, ofimática media y avanzada | 2 | 5% |
| Aplicación de chatbot de inteligencia artificial | 1 | 2% |
| Arquitectura de software | 1 | 2% |
| Competencias tecnológicas | 1 | 2% |
| Cuentas nacionales | 1 | 2% |
| Derecho administrativo, contratación estatal, constitucional colombiano, derecho disciplinario y práctica procesal administrativa | 1 | 2% |
| Desarrollo Apps mediante el uso de IA | 1 | 2% |
| Desarrollo de capacitación virtual (cursos asincrónicos) | 1 | 2% |
| Equipos de alto rendimiento | 1 | 2% |
| Estadísticas de finanzas públicas | 1 | 2% |
| Gestión de proyectos tecnológicos | 1 | 2% |
| Gestión del tiempo | 1 | 2% |
| Gestión documental | 1 | 2% |
| Habilidades pedagógicas y de manejo de público | 1 | 2% |
| Herramientas de inteligencia artificial para la gestión de información | 1 | 2% |
| Indicadores y generación de informes sobre datos estadísticos | 1 | 2% |
| Liderazgo | 1 | 2% |
| Liquidación de nómina y prestaciones sociales | 1 | 2% |
| Manejo de bases de datos | 1 | 2% |
| Marco Normativo para Entidades de Gobierno | 1 | 2% |
| Orfeo | 1 | 2% |
| Política pública y trabajo en equipo | 1 | 2% |
| Redacción de textos técnicos | 1 | 2% |
| Sostenibilidad y valor público | 1 | 2% |
| Tributaria | 1 | 2% |
| Comunicación asertiva | 1 | 2% |

Las actividades de formación estarán disponibles para los servidores públicos de planta interesados en realizar cursos o procesos educativos, como posgrados, especializaciones, diplomados, seminarios, talleres o cursos de corta duración. Para ello, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales se encargará de solicitar y analizar los requisitos necesarios para determinar si el servidor cumple con las condiciones para acceder a la formación.

Los cursos seleccionados deben estar directamente relacionados con las funciones del cargo desempeñado por el servidor público. Asimismo, el servidor deberá comprometerse a aplicar el conocimiento adquirido en el ejercicio de sus funciones.

Adicionalmente, se atenderán las invitaciones de capacitación extendidas por entidades externas, con el propósito de fortalecer las competencias y habilidades del personal.

En el transcurso del año, podrían surgir oportunidades de formación sobre temáticas no contempladas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC). Estas podrán desarrollarse siempre que no representen un gasto adicional para la Contaduría General de la Nación (CGN) o que existan recursos disponibles para cubrir los costos.

Las actividades de capacitación se llevarán a cabo en colaboración con diversas entidades públicas y privadas, así como con instituciones de educación superior. Aquellas capacitaciones que impliquen inversión presupuestaria se gestionarán a través del convenio con ICETEX.

# INDUCCIÓN

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, dispone: Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en este habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

La Inducción establece las acciones y parámetros que se deben tener en cuenta en la entidad, con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el proceso de capacitación.

Por lo anterior, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y Reinducción forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

# ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

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

# REINDUCCIÓN

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirá obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y sobre la moral administrativa.

# FUENTE

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

Anexo:

Cronograma de capacitaciones PIC 2025

# CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PIC 2025

