

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

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

**FREDDY ARMANDO CASTAÑO PINEDA
SECRETARIO GENERAL**

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

2024

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVO GENERAL	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN	3
MARCO NORMATIVO.....	4
EJES TEMÁTICOS	6
Gestión del Conocimiento y la innovación.....	6
Creación de Valor Público	6
Transformación Digital	7
Probidad y Ética de lo Público.....	7
BENEFICIARIOS.....	8
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	8
INDUCCIÓN	11
REINDUCCIÓN.....	12
FUENTE	13
CONSOLIDADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL	14
CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PIC 2024	19

INTRODUCCIÓN

Dentro del marco de la normatividad del Plan Nacional de Formación y Capacitación y como parte del Plan Estratégico de gestión del talento humano que establece la Formación y Capacitación de los servidores públicos denominado “Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos”, se formula el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024.

Para el diagnóstico de necesidades se contó con la participación de 63 servidores públicos de la Entidad.

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.
 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.
- Resolución No. 1519 de 2020 expedida por el Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones – MinTIC (Estándares y directrices para

publicar la información señalada en la Ley 1712 del 2014 y definición de los requisitos de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital, y datos abiertos).

- Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión, establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 del 2015, Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- 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.
- Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Decreto 1694 de 2023, por medio del cual se modifica la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial, Contaduría General de la Nación.

EJES TEMÁTICOS

En concordancia con los lineamientos fijados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 entre la Función Pública y la ESAP, las temáticas de este plan se enmarcan en los siguientes cuatro ejes temáticos:



Gestión del Conocimiento y la innovación

Mediante este eje se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

El conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigación, escritos o audiovisuales, entre otros) como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes), en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman los equipos de trabajo (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Creación de Valor Público

Las actividades de capacitación y entrenamiento en este eje se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales, buscando formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno

social, mediante un cambio de cultura del servicio, generando valor Público y un Estado más eficiente.

Busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Transformación Digital

Las tecnologías de la información y las comunicaciones han impactado todos los sectores incluyendo el sector público; de ahí que todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las TIC, lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030).

Probidad y Ética de lo Público

Reconocer la integridad del ser en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de éstas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y esto se refleje en la confianza del ciudadano en el Estado (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

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

Con el fin de estructurar el plan de capacitación 2024 para los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación, se solicitó a todos los servidores públicos de planta, el diligenciamiento de los formatos establecidos para tal fin. Con este insumo se identifican las necesidades puntuales de acuerdo con los objetivos estratégicos de la Entidad.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL - DNAI

Se recibieron los formatos respectivos de parte de 63 servidores públicos de la CGN, que corresponden al 77,7% del total de la Planta (81) para el momento del diligenciamiento del diagnóstico (noviembre y diciembre de 2023). De acuerdo con esta información se presentan los resultados más altos en cuanto a necesidades para atender:

1- EJE TEMÁTICO - GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Procesamiento de datos e información - Necesidad planteada por 34 servidores públicos, de los cuales el 38% manifiestan requerirla en nivel avanzado (A), 38% en nivel medio (M) y 24% en nivel básico (B).

Administración de datos – Necesidad planteada por 27 servidores públicos, de los cuales el 26% manifiestan requerirla en nivel avanzado (A), 48% en nivel medio (M), y 26% en nivel básico (B).

COMPETENCIA	NECESIDAD	B	M	A	TOTAL
EJE TEMÁTICO - GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN					
SABER	Procesamiento de datos e información	8	13	13	34
SABER HACER	Administración de Datos	7	13	7	27

Nivel B = Básico - Nivel M= Medio - Nivel A= Avanzado

2- EJE TEMÁTICO - CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés - Necesidad planteada por 17 servidores públicos, de los cuales el 18% manifiestan requerirla en nivel avanzado (A), 41% en nivel medio (M) y 41% en nivel básico (B).

Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa (MECI) - Necesidad planteada por 17 servidores públicos, de los cuales el 23% manifiestan requerirla en nivel avanzado (A), 12% en nivel medio (M) y 65% en nivel básico (B).

COMPETENCIA	NECESIDAD	B	M	A	TOTAL
EJE TEMÁTICO - CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO					
SABER	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.	7	7	3	17
SABER HACER	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa (MECI)	11	2	4	17

Nivel B = Básico - Nivel M= Medio - Nivel A= Avanzado

3- EJE TEMÁTICO - TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Apropiación y uso de la tecnología - Necesidad planteada por 25 servidores públicos, de los cuales el 20% manifiestan requerirla en nivel avanzado (A), 40% en nivel medio (M) y 40% en nivel básico (B).

Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos - Necesidad planteada por 25 servidores públicos, de los cuales el 28% manifiestan requerirla en nivel avanzado (A), 32% en nivel medio (M) y 40% en nivel básico (B).

COMPETENCIA	NECESIDAD	B	M	A	TOTAL
EJE TEMÁTICO - TRANSFORMACIÓN DIGITAL					
SABER	Apropiación y uso de la tecnología	10	10	5	25
SABER HACER	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	10	8	7	25

Nivel B = Básico - Nivel M= Medio - Nivel A= Avanzado

4- EJE TEMÁTICO - PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. Necesidad planteada por 33 servidores públicos.

COMPETENCIA	NECESIDAD	TOTAL
EJE TEMÁTICO – PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO		
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas	33

5- TEMÁTICAS ADICIONALES

48 servidores públicos mencionaron temas adicionales de formación, y dentro de ellos se destacan ofimática con el 11,1% (17 solicitudes) e inglés con el 6.6% (10 solicitudes).

TEMÁTICAS ADICIONALES	
Ofimática	11,1%
Inglés	6.6%

Se podrán ejecutar actividades de formación para aquellos servidores públicos de planta que deseen tomar un curso o proceso de formación (Posgrado, Especialización, Diplomado, Seminario, Taller, Curso de corta duración). Para ello el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales solicitará y analizará los requisitos para definir si el servidor cumple o no para adelantar la formación. Los cursos que los servidores públicos estén interesados en realizar deben estar directamente relacionados con las funciones del cargo que desempeñan y, además, que se comprometan a realizar la transferencia del conocimiento adquirido a su equipo de trabajo en el ejercicio de las funciones de su cargo.

Se atenderán las invitaciones de capacitación extendidas por entidades externas para fortalecer las competencias y habilidades de nuestros servidores.

Es probable que durante el transcurso del año surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el PIC, las cuales se podrán llevar a cabo si no representan erogación para la CGN o se cuente con los recursos para costearlas.

Las actividades se desarrollarán con diferentes entidades públicas y privadas e instituciones de educación superior. Las capacitaciones que impliquen presupuesto se desarrollarán 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

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Dirección de Empleo Público, marzo de 2020. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Anexos:

Consolidado Diagnóstico de necesidades de aprendizaje individual
Cronograma de capacitaciones PIC 2024

CONSOLIDADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL

COMPETENCIA	NECESIDAD	NIVEL			TOTAL SP
		B	M	A	
EJE TEMÁTICO - GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN					
SABER	Procesamiento de datos e información.	8	13	13	34
	Herramientas para estructurar el conocimiento.	3	7	11	21
	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento.	2	4	4	10
	Innovación.	2	3	3	8
	Cultura organizacional orientada al conocimiento.	3	0	1	4
	Diversidad de canales de comunicación.	0	2	0	2
SABER HACER	Administración de datos.	7	13	7	27
	Gestión de la información.	9	3	7	19
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales.	3	1	10	14
	Instrumentos estadísticos.	4	6	1	11
	Planificación y organización del conocimiento.	2	1	4	7
	Competitividad e innovación.	1	3	2	6
	Gestión de aprendizaje institucional.	2	1	0	3
Diseño de servicios.	0	2	0	2	
SABER SER	Comunicación asertiva.	2	2	11	15
	Gestión del cambio.	4	3	3	10
	Orientación al servicio.	3	3	2	8
	Ética en la explotación de datos.	3	3	2	8
	Cambio cultural para la experimentación e innovación.	2	2	3	7
	Gestión por resultados.	2	3	2	7
	Trabajo en equipo.	1	1	4	6
	Diseño centrado en el usuario.	1	1	1	3
	Flexibilidad y adaptación al cambio.	2	1	0	3
Formas de interacción.	1	1	0	2	

B= Básico M=Medio A= Avanzado SP=Servidores Públicos

COMPETENCIA	NECESIDAD	NIVEL			TOTAL SP
		B	M	A	
EJE TEMÁTICO - CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO					
SABER	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.	7	7	3	17
	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento.	8	5	3	16
	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA).	5	4	4	13
	Crecimiento económico y productividad.	5	5	0	10
SABER HACER	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa (MECI).	11	2	4	17
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño.	9	4	3	16
	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos.	1	5	4	10
	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático.	4	2	1	7
	Seguridad ciudadana.	1	2	0	3
SABER SER	Servicio al ciudadano.	4	6	4	14
	Lenguaje claro.	2	6	6	14
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.	7	1	2	10
	Focalización del gasto social.	4	1	4	9
	Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos	2	3	3	8
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.	3	1	3	7
	Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas.	3	1	0	4

B= Básico M=Medio A= Avanzado SP=Servidores Públicos

COMPETENCIA	NECESIDAD	NIVEL			TOTAL SP
		B	M	A	
EJE TEMÁTICO - TRANSFORMACIÓN DIGITAL					
SABER	Apropiación y uso de la tecnología.	10	10	5	25
	Big Data.	9	8	8	25
	Solución de problemas con tecnologías.	8	8	7	23
	Tecnología y sociedad.	0	4	0	4
	Naturaleza y evolución de la tecnología.	1	2	1	4
	Economía naranja.	2	0	0	2
SABER HACER	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.	10	8	7	25
	Automatización de procesos.	7	8	5	20
	Seguridad digital.	6	4	0	10
	Mejoramiento de la comunicación.	2	1	4	7
	Maximización de la eficiencia.	1	0	4	5
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.	0	3	0	3
SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico.	8	4	4	16
	Manejo del tiempo.	5	6	5	16
	Pensamiento sistémico.	3	1	7	11
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos.	4	4	3	11
	Trabajo en equipo.	1	8	1	10
	Creatividad.	4	2	3	9

B= Básico M=Medio A= Avanzado SP=Servidores Públicos

TEMÁTICAS ADICIONALES	TOTAL SP
Ofimática	17
Inglés	10
Redacción de textos técnicos	7
Power BI	7
Herramientas de inteligencia artificial	7
Finanzas públicas (presupuesto, tesorería y estadísticas)	6
Diseño y administración de indicadores de gestión	5
Planeación y gestión Estratégica	5
Aplicación de normas en el contexto del sector público	4
Técnicas de medición de activos y pasivos no financieros	3
Avances de la regulación contable internacional	3
Sistemas de Información en el sector público a nivel internacional	3
Lectura analítica, lectura rápida y comprensión de lectura	3
Hermenéutica jurídica, derecho público (administrativo y constitucional) y régimen aplicable a empresas públicas	3
Habilidades pedagógicas y herramientas para elaborar material didáctico/explicativo inclusivo	3
Liderazgo transformacional, trabajo en equipo y comunicación	3
Actualización NIIF y NICSP	2
Aspectos generales Presupuesto general de la nación	2
Aspectos generales Sistema general de regalías	2
Estándares Internacionales de Sostenibilidad de la Global Reporting Initiative	2
Metodologías, métodos y técnicas de investigación	2
Estructuración y desarrollo de documentos de investigación	2
Estructuración y redacción de actos administrativos y conceptos de doctrina	2
Inteligencia emocional	2
Implementación de herramientas en la consolidación de la información	2
Oralidad	1
Fiducias públicas	1
Dirección y Gerencia de las organizaciones	1
Herramientas metodológicas y software de la investigación y de gestión bibliográfica	1
Metodologías ágiles (Scrum, Canva, etc.)	1

TEMÁTICAS ADICIONALES	TOTAL SP
Auditor Líder Sistemas de Gestión (Calidad, ambiental, SST y SGSI)	1
PMP (Project Management Professional)	1
Instrumentos estadísticos	1
Lenguaje de señas	1
Sistema globalmente armonizado SGA	1
Gestión de tareas de alto riesgo	1
Presentación de eventos corporativos	1
Redes sociales	1
Derecho	1
Contratación Estatal	1
Desarrollo normativo	1
Pensamiento crítico	1
Administración Pública	1
Diseño y desarrollo de cursos en entornos virtuales de aprendizaje	1
Herramientas de enseñanza virtuales	1
Nómina y prestaciones sociales	1
Creación de nuevas alternativas tecnológicas para el ciudadano	1
Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público -NICSP	1
Normas Internacionales de Auditoría adaptadas al Sector Público- NIASP	1
Herramientas colaborativas de Microsoft	1
Emergencias	1
RCP	1
Primeros Auxilios	1
Seguridad vial	1
Control de incendios	1
Búsqueda, evacuación y rescate	1
Trabajo seguro en alturas	1
Rescate en alturas y espacios confinados	1
Auditoría PESV e ISO 39001	1
Impuestos, estados financieros y normas internacionales de información financiera	1
Innovación en el TH y su relación con el metaverso	1
Empoderamiento personal y del equipo de trabajo	1
Preparación de presentaciones a nivel interno y externo	1

TEMÁTICAS ADICIONALES	TOTAL SP
Conocimiento del quehacer de las dependencias de la CGN	1
Sintaxis para funciones	1
Administración de empresas	1
Formador de formadores	1
Analítica de datos	1
Manejo de software Estadístico	1
Política de Gobierno Digital	1

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PIC 2024

	EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	FECHA PROGRAMADA	FECHA EJECUTADA	NIVEL DEL CUMPLIMIENTO EN %
EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020-2030 FUNCIÓN PÚBLICA	1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Procesamiento de datos e información	Segundo trimestre		
		Administración de datos	Segundo trimestre		
	2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.	Tercer trimestre		
		Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa (MECI)	Cuarto trimestre		
	3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Apropiación y uso de la tecnología	Primer trimestre		
		Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	Tercer trimestre		
	4. PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas	Cuarto trimestre		
	5 INDUCCIÓN, ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO Y REINDUCCIÓN	Inducción: Cada vez que ingrese un servidor público.	Cuando se requiera		
		Entrenamiento en el puesto de trabajo: Cada vez que ingrese un servidor público o cada vez que cambie de dependencia o de cargo.	Cuando se requiera		
		Reinducción: Se realizará cada 2 años o cada vez que se requiera 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.	Tercer trimestre		
TEMAS ADICIONALES	Ofimática	Primer trimestre			
	Liderazgo y modelos de toma de decisiones	Segundo trimestre			
	Inglés	Por demanda			