	PLAN DE CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 1.0
		Página: 1 de 22


CONTRALORÍA DISTRITAL DE CARTAGENA

PLAN DE CAPACITACION 2023

Elaboró: Les Ospino González Director Administrativo y Financiero	Revisó: Hernán Madrid Contreras Secretario General	Aprobó Miguel Martínez Coronado Contralor Distrital (E)
---	--	--

“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287
contraloria@contraloriadecartagena.gov.co . www.contraloriadecartagena.gov.co

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 2 de 22


CONTENIDO

Págs.

CONTENIDO.....	2
1. MARCO NORMATIVO.....	3
2. OBJETIVO	6
3. DEFINICIONES	7
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION	9
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS	10
6. EJES TEMÁTICOS	11
7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	13
8. EJECUCIÓN	20
9. METAS Y PRESUPUESTO	21
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	22
11. CRONOGRAMA	22

“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287
contraloria@contraloriadecartagena.gov.co . www.contraloriadecartagena.gov.co

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 3 de 22

1. MARCO NORMATIVO

- **Decreto 1567 de Agosto 5 de 1998:** por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - “ *Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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 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 a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral*”

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

- **Decreto No. 4665 de noviembre 29 de 2007:** por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- **Ley 909 de septiembre 23 de 2004:** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - “*Las Unidades de Personal de las entidades.(...)2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...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...*”

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación. *La capacitación y formación de los empleados 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*

“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287
contraloria@contraloriadecartagena.gov.co . www.contraloriadecartagena.gov.co

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 4 de 22

desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.

- Decreto 1227 de abril 21 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.
- TITULO V. Sistema Nacional De Capacitación Y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación.

Artículo 65: *“Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”*

Artículo 66: *“Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”*


Artículo 68: *“En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...”*

- **Ley 1064 de Julio 26 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.

Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”.

- **Ley 1416 de 2010,** por medio de la cual se fortalece al ejercicio del Control Fiscal.


(...) “ARTÍCULO 4o. Las Contralorías Territoriales destinarán como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para capacitación de sus funcionarios y sujetos de control.

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 5 de 22

- **Decreto 1083 de 2015.** Decreto Único Reglamentario del Sector Público.
 (...) **“ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación.** *Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.*

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público año 2017.
- **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC** - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.
- Direccionamiento Estratégico 2020-2021 de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias.


	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 6 de 22

2. OBJETIVO

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por las dependencias de la entidad a través de los Proyectos de aprendizaje en Equipo - PAE – y solicitudes de capacitación para el fortalecimiento de las competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del autoaprendizaje.


2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;
- b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público;
- c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;
- d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;
- e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.


	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 7 de 22

3. DEFINICIONES

- 3.1. **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- 2016 – Dpto. Función Pública).
- 3.2. **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 (Decreto 1567 de 1998 - Art. 4).
- 3.3. **Formación:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- 3.4. **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. (Plan Nacional de Formación 2017).
- 3.5. **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).

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 8 de 22


- 1.1. **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).
- 1.2. **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 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 9 de 22

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- ✓ **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.
- ✓ **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.
- ✓ **Objetividad:** La formulación de políticas, de 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.
- ✓ **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 empleados.
- ✓ **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- ✓ **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- ✓ **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- ✓ **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- ✓ **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.

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 10 de 22

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

5.1. Conceptuales.

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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.

5.2. Pedagógicos.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287
contraloria@contraloriadecartagena.gov.co . www.contraloriadecartagena.gov.co

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 11 de 22

6. EJES TEMÁTICOS

El Plan Nacional de capacitación define los ejes temáticos en tres (3) frentes:

6.1. Gestión de Conocimiento:

Responde a la necesidad de instalar en los servidores capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades de las entidades públicas.

Es por esto que, a través del Plan Institucional de Capacitación se busca la integración de programas que permitirán a los servidores de la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA recibir el conocimiento y ser agentes multiplicadores a su equipo de trabajo, propiciando así una cultura de conocimiento que impacte a los procesos de la entidad.


6.2. Creación de Valor Público:

El concepto de valor público se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere mayor satisfacción a la sociedad.

Desde la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS se busca a partir de las acciones de formación potencializar las competencias, habilidades y destrezas de nuestros servidores, buscando optimizar la calidad de servicio y satisfaciendo las demandas del entorno social.


6.3. Gobernanza para la Paz:

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 12 de 22

por medio de un Estado fuerte que logre sobrepasar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas. Para esto, los esfuerzos que está haciendo el Gobierno Nacional en materia de empleo público son de gran importancia, ya que quienes aplican las políticas públicas en las regiones son servidores públicos y son ellos la cara visible del Estado.

La entidad a través de su plan de capacitación busca concientizar a los servidores de la importancia de la construcción de la convivencia pacífica en las interacciones con los ciudadanos, razón por la cual se capacitará en temas de derechos humanos y transparencia en la gestión pública.

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 13 de 22

7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el 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 empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

7.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Para la presente vigencia se realizó un de Necesidades de Capacitación enfocado en las necesidades de aprendizaje personalizadas, es decir, las encuestas individuales y grupales, los proyectos de aprendizaje, los cuales tienen en cuenta el punto de vista de cada Jefe de Área.

La revisión de las necesidades de los funcionarios por medio de estos puntos de vista permitió evidenciar cuáles son las dificultades que se presentan y cómo se pueden solucionar por medio de las acciones de capacitación, que fueron revisadas y priorizadas bajo un enfoque Institucional, toda vez que todavía quedaron pendiente por ejecutar temas que quedaron como prioritarios de la pasada vigencia.

Este Diagnóstico fue presentado al Comité de Gestión y Desempeño, donde priorizaron los ejes temáticos a desarrollar, el cual durante la vigencia 2022.


Para la formulación de dicho diagnóstico se desarrollan las siguientes fases:

7.1.1. **Sensibilización:**

- Familiarizar a los Servidores Públicos con la nueva cultura de la capacitación.
- Identificar Facilitadores Internos.
- Explicar cómo conformar equipos de aprendizaje.

“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287
contraloria@contraloriadecartagena.gov.co . www.contraloriadecartagena.gov.co

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 14 de 22

7.1.2. Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE

- Identificar las necesidades Institucionales.
- Identificar el problema para establecer el proyecto.
- Plantear los objetivos de aprendizaje.
- Proponer estrategias de aprendizaje y cronograma

Otros insumos que se tuvieron en cuenta fueron las evaluaciones de desempeño de los funcionarios y las auditorías de calidad realizadas en la entidad, así como también el Plan Anticorrupción y el autodiagnóstico de la gestión de talento humano del MIPG.


El área de Talento Humano solicitó la estructuración de necesidades de aprendizaje a través de Proyectos de Aprendizaje , para ello socializó con los diferentes equipos que conformaron las diferentes áreas orientaciones pertinentes sobre la consolidación de cada una de sus proyectos.

Posteriormente cada Jefe de área solicitó la consolidación de necesidades individuales(Formato N°1) que deberían ser revisadas por el equipo de aprendizaje quien tenía la responsabilidad de estructurar los Proyectos de Aprendizaje (Formato N°2), consolidarlos temas necesarios priorizarlos (Formato N° 3) y enviarlos al área de Talento Humano.

Se recibieron Proyectos de Aprendizaje de las siguientes áreas:


- Planeación – Despacho.
- Participación Ciudadana -Despacho.
- Oficina Asesora Control Interno.
- Dirección Técnica de Auditoría Fiscal.
- Dirección Técnica de Responsabilidad Fiscal.
- Dirección Administrativa y Financiera.
- Oficina Asesora Jurídica.
- Secretaria General.

Los proyectos de aprendizaje de cada una de las áreas están constituidos por los siguientes los cuales aún se encuentran vigentes:

	PLAN CAPACITACION 2023	Codigo:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 15 de 22

DEPENDENCIA	PROPUESTA CAPACITACIÓN
Secretaría General	Programa de Gestión Documental y Archivo
Participación Ciudadana	Estrategia del Control Fiscal y Participativo
Dirección Técnica de Auditoría Fiscal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualización Control Fiscal (reincidente) 2. Actualización Proceso Auditor (reincidente) 3. Contratación Estatal 4. Gestión Ambiental 5. Gestión Administrativa
Dirección Técnica de Responsabilidad Fiscal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión Documental 2. Contratación Publica 3. Buen Gobierno
Dirección Administrativa y Financiera	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión Estratégica del Talento Humano 2. Excel Avanzado 3. Nuevo Catalogo del Código Presupuestal 4. Normas Internacionales de la Información financiera aplicada al sector publico
Oficina Asesora Jurídica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contratación Estatal Gestión Documental
Oficina Control interno	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contratación Publica 2. Cultura Organizacional 2. Gestión Tecnológica de la Capacitación
Planeación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planeación Estratégica 3. Planeación Funcional u Operativa

Las Necesidades de Aprendizaje, Proyectos de Aprendizaje y Consolidados fueron entregados en forma física y se encuentran en los archivos de talento humano como soporte del proceso.

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 16 de 22

7.1.3. Consolidación del Diagnóstico de Necesidades

- Problemáticas y necesidades de equipos, áreas y organización
- Temas, métodos de capacitación y fechas de los planes de aprendizaje.
- Prioridades Institucionales.

El ejercicio adelantado en la entidad fue el siguiente:

➤ **Priorización por Frecuencia.**

Una vez recibido las necesidades de aprendizaje y proyectos de aprendizaje, fueron consolidados por el área de Talento Humano.

Posteriormente se analizó el criterio que corresponde a la **frecuencia** donde esta se refiere a la cantidad de veces que un tema es relacionado por las diferentes áreas y fuentes de información. Estas fuentes de información como ya se ha mencionado son importantes en el momento del fortalecimiento de las competencias de los diferentes funcionarios, esta información fue tomada del Plan Estratégico 2022-2025, evaluación de desempeño de los servidores públicos, informe de auditoría de calidad, Radar Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Estudio de Clima Laboral, Informe de Capacitación del año 2022, Plan Anticorrupción y otros los cuales se mencionan temas como fortalecimiento de competencias, solicitudes direccionales relacionadas con la metodología y calidad de los programas de aprendizaje.

A continuación, se relaciona en la Tabla N° 1 la consolidación de necesidades de aprendizaje por otras fuentes

Tabla N°1. Consolidación de Necesidades de Aprendizaje por Otras Fuentes.

Nº	EJE TEMATICO PLAN NACIONAL DE CAPACITACION	DIMENSION DE COMPETENCIA	CONTENIDO TEMATICO	TEMAS ESPECIFICOS /PROGRAMAS DE APRENDIZAJE
1	GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER	GESTION DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	INDUCCION
2	GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER	GESTION DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	REINDUCCION
3	GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER	GESTION DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Word Básico

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 17 de 22

4	GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER	GESTION DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Excel Básico
5	GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER	GESTION DE LA INFORMACION	Gestión Documental y Administración de Archivos
6	GOBERNANZA PARA LA PAZ	SER	HABILIDADES COMUNICATIVAS Y DE RELACIONAMIENTO	Comunicación Organizacional.
7	GOBERNANZA PARA LA PAZ	HACER	RESOLUCION DE CONFLICTOS	Taller Sobre Resolución de Conflictos.
8	VALOR PUBLICO	SER	CALIDAD DEL SERVICIO	Taller sobre sentido de pertenencia
9	VALOR PUBLICO	HACER	GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Seminario Evaluación de Desempeño en la Gestión del Talento Humano en las Entidades del Estado 2022

El diagnóstico se enfocó en las necesidades de aprendizaje personalizadas, es decir, las encuestas individuales y grupales, los proyectos de aprendizaje, los cuales tienen en cuenta el punto de vista de cada jefe de Área. La revisión de las necesidades de los funcionarios por medio de estos puntos de vista permitió evidenciar cuáles son las dificultades que se presentan y cómo se pueden solucionar por medio de las acciones de capacitación.


7.1.4. Programación Plan Institucional de Capacitación.

- Proyectos de Aprendizaje en equipo aprobados
- Prioridades Institucionales.
- Estrategias de Aprendizaje viables.
- Mecanismos de evaluación y seguimiento.

➤ Priorización Comité de Capacitación

El comité de capacitación de los temas que quedaron prioritarios estableció que se realizaran los siguientes temas prioritarios para la vigencia 2023.

1. Programa de Gestión Documental y Archivo
2. Estrategia del Control Fiscal y Participativo
3. Actualización Control Fiscal
4. Actualización Proceso Auditor
5. Contratación Estatal
6. Gestión Ambiental
7. Gestión Administrativa
8. Buen Gobierno

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 18 de 22

9. Gestión Estratégica del Talento Humano
10. Excel Avanzado
11. Nuevo Catálogo del Código Presupuestal
12. Normas Internacionales de la Información financiera aplicada al sector publico
13. Gestión Tecnológica de la Capacitación
14. Planeación Estratégica
15. Planeación Funcional u Operativa

7.1.5. Ejecución del PIC

- Divulgación del PIC y coordinación con áreas y proveedores.
- Control y evaluación de acciones.

7.2. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores públicos de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

7.2.1. INDUCCIÓN.

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.


Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación de acuerdo con el siguiente programa de Inducción que se encuentra previamente establecido:

Tabla N°5. Programa de Inducción.

1. TOMA DE POSESIÓN		RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA
A	Presentación de Directivos y Representantes de los Empleados (Solo funcionarios Nuevos)	Coordinación Talento Humano	1.00

“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287
contraloria@contraloriadecartagena.gov.co . www.contraloriadecartagena.gov.co

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 19 de 22

B	Recorrido por las Instalaciones (Solo Funcionarios Nuevos)	Coordinación Talento Humano	
2. CONOCIMIENTO GENERAL DE LA ESTRUCTURA INTERNA DE LA ENTIDAD		RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA
A	Reseña Histórica y Actividad Misional y Funciones de la Contraloría y legislación que rige Entidad.	Coordinador Planeación	4
B	Direccionamiento Estratégico		
C	Sistema de Gestión de Calidad		
D	Modelo Estándar de Control Interno – MECI		4
3. PROGRAMAS DE GESTION HUMANA			
A	Administración de Empleo Público	Coordinadora Talento Humano	4
B	Evaluación de Desempeño Período de Prueba		
C	Programa de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos		
D	Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo		
4. CODIGO DE INTEGRIDAD			
A	Inducción sobre el Código de Integridad	Coordinador de Talento Humano/ Coordinador Planeación.	4
5. PROGRAMAS DE PARTICIPACION CIUDADANA			
A	Inducción Proceso Control Fiscal Participativo.	Coordinador de Comunicación y Participación Ciudadana	4
TOTAL HORAS DE INDUCCION			17.00
6 ENTRENAMIENTO DEL CARGO		RESPONSABLE	INTENSIDAD HORARIA
A.	Familiarización del Funcionario con el Tutor e indicaciones de los propósitos del Entrenamiento.	Director de Área y/o Tutor Delegado	1
B	Ubicación física del funcionario en el grupo de trabajo y aprendizaje sobre las tareas básicas		
C	Conocimientos de las Funciones Básicas		1
D	Conocimiento Específico en proyectos y/o actividades con los que va estar vinculado el nuevo funcionario		320
TOTAL HORAS DE ENTRENAMIENTO			322

7.2.2. REINDUCCION


El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad.

Este programa comprende temas como:

- Planeación Estratégica.
- Evaluación de Desempeño.
- Actualización de Procesos Institucionales de la entidad.
- Actualización en Normas atinentes y aplicables a la entidad.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Sistema de Gestión de Calidad.

“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287
contraloria@contraloriadecartagena.gov.co . www.contraloriadecartagena.gov.co

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 20 de 22

- Reglamento Interno de Trabajo.
- Otros.

7.2.3. TEMAS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

El Plan Institucional de capacitación estará compuesto por los Proyectos de Aprendizaje – PAE priorizados y por las diferentes Comisiones de Servicios para asistir a cursos y seminarios que sean autorizados por la administración a los servidores públicos por necesidades de servicios.

A continuación, se presenta los ejes temáticos del PIC alineados al Plan Institucional de Capacitación:


1. Programa de Gestión Documental y Archivo
2. Estrategia del Control Fiscal y Participativo
3. Actualización Control Fiscal
4. Actualización Proceso Auditor
5. Contratación Estatal
6. Gestión Ambiental
7. Gestión Administrativa
8. Buen Gobierno
9. Gestión Estratégica del Talento Humano
10. Excel Avanzado
11. Nuevo Catálogo del Código Presupuestal
12. Normas Internacionales de la Información financiera aplicada al sector publico
13. Gestión Tecnológica de la Capacitación
14. Planeación Estratégica
15. Planeación Funcional u Operativa

8. EJECUCIÓN

Para la ejecución de los proyectos y formaciones solicitadas, la Dirección Administrativa a través del Grupo de Talento Humano una vez sea definido el operador que realizará los programas de aprendizaje del PIC de la presente vigencia, lo ejecutará de acuerdo al cronograma previamente establecido y temas a desarrollar

“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287
contraloria@contraloriadecartagena.gov.co . www.contraloriadecartagena.gov.co

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 21 de 22

presentados en las solicitudes y proyectos, así como se definirá periodicidad de revisión para el respectivo seguimiento.

Dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de tres maneras:

- ✓ Capacitación Interna.
- ✓ Capacitación externa: la cual se estructura de acuerdo a las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo a los lineamientos del manual de contratación de la entidad
- ✓ Inscripción a oferta pública (Comisiones de Servicio): cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

9. METAS Y PRESUPUESTO


Para establecer las metas y el presupuesto de Capacitación se tuvo en cuenta la ejecución histórica de los Planes Institucionales de Capacitación bajo tres (3) enfoques: 1) **Comisiones de Servicios**: Aquellas relacionadas con la asistencia a Seminarios, Cursos y/o Congresos. 2) **El Plan Institucional de Capacitación PIC**: ejecutado con una Institución Educativa.

Lo correspondiente a incentivos para apoyo de auxilios educativos a los funcionarios de ser aprobados tendrá afectación del Rubro de Bienestar a través del programa en lo concerniente a incentivos.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase se validará, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente.

1. **Cumplimiento**: Capacitaciones ejecutadas /Capacitaciones programadas* 100.

	PLAN CAPACITACION 2023	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 22 de 22

2. **Ausentismo:** Funcionarios Asistentes / Funcionarios Convocados* 100.

3. **Cobertura:** Total Funcionarios Asistentes /Total Funcionarios * 100

4. **Satisfacción:** Resultados Encuestas de Satisfacción.

11. CRONOGRAMA

Los diferentes programas de aprendizaje se desarrollarán en el transcurso de la vigencia principalmente en los periodos en los cuales se de receso de las Comisiones de Auditoria.

(ORIGINAL FIRMADO)

MIGUEL MARTINEZ CORONADO
Contralor Distrital (E)

(ORIGINAL FIRMADO)

Elaboró: LES OSPINO
Director Administrativo y Financiero