



## PLAN DE CAPACITACIÓN 2024

Código:H06-PL04

Fecha:29/01/2024

Versión: 1.0

Páginas 25

# CONTRALORÍA DISTRITAL DE CARTAGENA

## PLAN DE CAPACITACIÓN 2024

Elaboró:

**Leonardo E. Orozco De  
Brigard.**  
Coordinador de Talento  
Humano

Revisó:


**Ariel Enrique Marrugo  
Hernández.**  
Director Administrativo y  
Financiero

Aprobó

**Ángela María Cubides  
González**  
Contralora Distrital

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

	<b>PLAN CAPACITACION 2024</b>	Codigo:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

## CONTENIDO

	Págs.
CONTENIDO .....	2
1. MARCO NORMATIVO .....	3
2. OBJETIVO .....	5
3. DEFINICIONES .....	6
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION .....	8
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS.....	9
6. EJES TEMÁTICOS .....	9
7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	12
8. POLITICA DE OPERACION.....	17
9. PRIORIZACIÓN .....	18
10. EJECUCION.....	23
11. METAS Y PRESUPUESTO.....	24
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	24
13. CRONOGRAMA.....	25

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

## **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](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

*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.*

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

O

	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

- **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 2015.
- **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 2022-2025 de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias.

## **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,

5

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

O

	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

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.

## 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

6

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

O

	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

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). **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).
- 3.6. **Educación Formal.** Se entiende por educación formal aquella

7

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

O

	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

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).

#### **4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN**

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

8

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)



O

	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

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.

## **5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS**

### **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 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 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.


## **6. EJES TEMÁTICOS**

Se concentran seis (6) ejes temáticos, que agregarán valor a la formación y capacitación de los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

O

	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, Función Pública, 2023). Gráfica 1. Ejes Temáticos Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, DAFP

**Gráfica 1. Ejes Temáticos**



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, DAFP

- 6.1. **Eje 1. Paz total, memorias y derechos humanos:** Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de los servidores públicos, a partir de 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.
- 6.2. **Territorio, vida y ambiente:** Este eje está dirigido a los servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una

10

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

O

	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar

- 6.3. 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 del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia potencia mundial de la vida.
- 6.4. Transformación digital y cibercultura:** 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 transformación 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.
- 6.5. Probidad, ética e identidad de lo público:** 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.
- 6.6. Habilidades y competencias:** A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

O

	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

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 por lo que, a través del Plan Institucional de Capacitación se busca la integración de programas que permitirán a los servidores de la CONTRALORÍA 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.

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.

## 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 plan de Necesidades de Capacitación enfocado en las necesidades de aprendizaje personalizadas, es decir, las encuestas individuales y grupales, los

12

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

O

	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

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.

El Diagnóstico fue presentado al Comité de Gestión y Desempeño, donde priorizaron los ejes temáticos a desarrollar, el cual durante la vigencia 2024.

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.

#### **7.1.2. Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PA**

- 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 uno de sus

13

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

O

	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

proyectos.

Posteriormente cada Jefe de área solicitó la consolidación de necesidades individuales que deberían ser revisadas por el equipo de aprendizaje quien tenía la responsabilidad de estructurar los Proyectos de Aprendizaje, consolidar los temas necesarios priorizarlos 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:

ÁREA	TEMÁTICA DE ELECCIÓN
Participación Ciudadana	1. Tienda virtual
	2. Guía de auditoria
	3. Redacción de Actos Administrativos
	4.Gestion Publica
	4. Administración Publica
	5. AutoCAD y Project
	3. redacción de Actos Administrativos
Dirección Técnica de Responsabilidad Fiscal	6. Normas de Archivo
	6. Gestión Documental
	6. Normas APA-antes Icontec
	7. Servicio al Cliente (Atención al Ciudadano)
	1. Contratación Estatal
	1. Uso del Secop II

14

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

O

	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Codigo:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

	8.Actualizacion de Normas en Responsabilidad Fiscal
	2. Actualización del nuevo modelo de Guía de Auditoria, Configuración de hallazgos y redacción jurídica
Planeación	8. Diseño de Procesos y Procedimiento
	9. Indicadores de Gestión
	9. Sistema de Gestión de Calidad
	10. Excel avanzado
	11. Administración de Riesgo
	12. Planeación Estratégica, táctica y operativa
Oficina Asesora Jurídica	1. Profundización de Secop II
	1. Contratación Estatal enfocada a las Contralorías Territoriales
	1. Supervisión de Contrato
Secretaria General	8. Actualización de nuevas reglas en procesos disciplinarios
	6. Actualización de nuevas reglas en Gestion Documental y/o Archivista
	13. Nueva legislación TIC
	14. Seguridad de la Información y Protección de datos
	15. inventario y baja de recursos tecnológicos
	10. Excell avanzado
	14. Administración de servicio Microsoft 365 y herramientas de productividad para las organizaciones
	16. Word avanzado
	17. Informática forense
	14. Administración de tecnología de la información
18. Auditoria Norma ISO/IEC 27001:2022	
Dirección Técnica de Auditoria Fiscal	8.Regimen probatorio conducente al hallazgo fiscal
	8.Conformacion de hallazgos Fiscales
	1. Contratación Estatal
	2. Actualización en la Guía 3.0
	4. Contratación Publica
	4. Presupuesto Publico
	8. Beneficio del Control fiscal
	8 Redacción de hallazgo
	10. Excel de Avanzado, manejo de Matrices
	7. Relaciones Humanas
	6. Manejo de Documentos - Archivo
	6. Técnicas de Oficinas

15

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

O

	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

	1. Contratación Estatal
	1. Secop II
Dirección Administrativa y Financiera	15. Recursos Físicos, inventarios y bajas de bienes 2024
	4. Ejecución Presupuestal vigencia 2024.
	4. Planeación financiera publica 2024
	4. Catálogo de clasificación presupuestal territorial (CCPET) CGR (cuipo)
	4. manejo del PAC de ingresos y gastos
	4. Contratación Publica
	9. Sistema de Gestion de Calidad
Talento Humano	4. Actualización normativa de los conceptos para la liquidación de nómina y prestaciones sociales en el sector publico
	10. Excel avanzado
	3. Redacción y normas de actos administrativos
	6. Normas de archivo

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.

### 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


16

#### **“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)



O

	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

de desempeño de los servidores públicos, informe de auditoría de calidad, Radar Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Informe de Capacitación del año 2023, 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.

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.

## 8. POLÍTICAS DE OPERACIÓN

1. La Contraloría Distrital de Cartagena publicará al 31 de enero de cada vigencia, el presente Plan de conformidad con el Decreto 612 de 2018 y la Ley 1712 de 2014.

2. El Plan Institucional de Capacitación atenderá prioritariamente los aspectos estratégicos que contribuyan al logro de los objetivos, al desarrollo de la capacidad institucional y el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos, posibilitando el conocimiento y entendimiento de sus funciones y su aporte a la Entidad.

3. Para determinar los programas, actividades de formación o capacitación, se aplicará el procedimiento Gestión del Conocimiento y la Innovación y la Matriz diseñada con ese fin.

5. Para el cierre de brechas, la selección del personal que participará en los programas y actividades de capacitación, obedecerá a criterios que se establecerán para cada tema o asunto de la formación.

6. Cuando las actividades sean desarrolladas con facilitadores internos, el proceso de Gestión Humana trabajará directamente con el servidor de enlace asignado por el área, a fin de realizar el respectivo seguimiento.

7. Cuando la actividad se realice a través de contrato o convenio, el supervisor 17

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

O

	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

dentro de sus funciones coordinará lo necesario para la realización de la formación o capacitación.

8. Solo se certificará la asistencia a los(as) Servidores que asistan mínimo al 80% de los programas y actividades de formación o capacitación, en virtud al derecho y deber de asistir a las mismas, establecidas en la normatividad vigente.

9. Cada vez que el (la) Servidor(a), asista a un programa o actividad de formación o capacitación, deberá quedar copia del Certificado o Diploma que le sea entregado, en la hoja de vida que reposa en la Dirección Administrativa y Financiera.

10. La ausencia a los programas o actividades de formación o capacitación, deberá ser soportada en debida forma en los casos de: incapacidad, calamidad doméstica, accidente de trabajo, entre otros.

11. La Dirección Administrativa y Financiera, coordinará el registro físico y/o virtual de la asistencia a los programas y actividades de formación o capacitación realizadas.

## 9. PRIORIZACION DE TEMAS

### 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 2024.

O


	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

TEMA GENERAL	TEMA ESPECIFICO
GESTIÓN CONTRACTUAL	Régimen de contratación en el sector público y privado: Normas que regulan la contratación, Proceso contractual en las entidades públicas y privadas, Etapas de la contratación (estudios previos, proceso contractual, legalización, ejecución y liquidación), Alcances de los manuales de contratación, Plan Anual de Adquisiciones y su impacto en la compra de bienes públicos y privados, Supervisión de contratos: Seguimiento, terminación y liquidación.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Situaciones Administrativas (Elaboración de planes estratégicos, planes del Decreto 612, cambios normativos, vacaciones, permisos, licencias, etc.)Actualización tributaria, nomina, prestaciones sociales y seguridad social en el sector público.
GESTIÓN PUBLICA	Capacitación en plan de desarrollo, políticas públicas y proyectos.
GESTIÓN PRESUPUESTAL, CONTABLE Y FINANCIERA	Capacitación Catálogo Integrado de Clasificación Presupuestal - CICP y Categoría Única de Información del Presupuesto Ordinario - CUIPO: Marco normativo aplicado y aplicación de las codificaciones en las diferentes entidades. Actualización normativa: Contable, Presupuestal, Financiera y Tributaria. Catálogo de Clasificación Presupuestal para Entidades Territoriales y Descentralizadas - CCPET

O

	<b>PLAN CAPACITACIÓN 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

RÉGIMEN SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS	<p>Comercialización de Energía Eléctrica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Normatividad que regula la comercialización de energía en Colombia</li> <li>· Definición de mercado regulado y no regulado</li> <li>· Compra de energía en la Bolsa</li> </ul> <p>Sistema tarifario de los servicios públicos (Acueducto, alcantarillado, energía, alumbrado y aseo):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Normatividad que rige las tarifas</li> <li>· Forma de calcular las tarifas</li> <li>· Factores que intervienen en la definición de la tarifa</li> <li>· Interpretación de la factura física</li> </ul>
RESPONSABILIDAD FISCAL	<p>Actualización normativa Proceso de Responsabilidad Fiscal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Control fiscal, proceso auditor y configuración del hallazgo fiscal</li> <li>· Aspectos sustantivos del proceso ordinario y verbal de responsabilidad fiscal</li> <li>· Trámite del proceso de responsabilidad fiscal Proceso administrativo sancionatorio, evolución y su estado actual</li> </ul> <p>Análisis, cubrimiento, verificación y cobertura de las Pólizas para incluirlas en el proceso de Responsabilidad Fiscal</p>
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	<p>Manejo de diferentes herramientas de IA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· La inteligencia artificial aplicada al control fiscal y a la gestión de los recursos naturales y ambiente. Tic's del sector publico.</li> </ul>

	<b>PLAN CAPACITACION 2024</b>	Codigo:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

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

### **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.

### **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:

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

	<b>PLAN CAPACITACION 2024</b>	Codigo:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

**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
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		4
D	Modelo Estándar de Control Interno – MECI		
3. PROGRAMAS DE GESTION HUMANA			
A	Administración de Empleo Público	Coordinadora Talento Humano	4
B	Evaluación de Desempeño Periodo 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 PARTICIPACIÓN CIUDADANA			
A	Inducción Proceso Control Fiscal Participativo.	Coordinador de Comunicación y Participación Ciudadana	4
<b>TOTAL HORAS DE INDUCCION</b>			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
<b>TOTAL HORAS DE ENTRENAMIENTO</b>			322


## REINDUCCIÓN

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:

### **“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

	<b>PLAN CAPACITACION 2024</b>	Codigo:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

- 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.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Otros.

### **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.

## **10 .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 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.

### **“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)

	<b>PLAN CAPACITACION 2024</b>	Codigo:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25

## 11 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.

## 12 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.
2. **Ausentismo:** Funcionarios Asistentes / Funcionarios Convocados\* 100.
3. **Cobertura:** Total Funcionarios Asistentes /Total Funcionarios \* 100
4. **Satisfacción:** Resultados Encuestas de Satisfacción.

**“CONTROL FISCAL IMPARCIAL Y EFECTIVO”**

Avenida Crisanto Luque Diagonal 22 #47B-23 Tel. 6411130 Cel. 301-3059287  
[contraloria@contraloriadecartagena.gov.co](mailto:contraloria@contraloriadecartagena.gov.co) . [www.contraloriadecartagena.gov.co](http://www.contraloriadecartagena.gov.co)



	<b>PLAN CAPACITACION 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Páginas 25


### **13 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.

**Elaboró: Leonardo Orozco De Brigard**  
Coordinador de Talento Humano.

**Reviso: Ariel Marrugo Hernández**  
Director Administrativo y Financiero (E)

**ANGELA CUBIDES GONZALEZ**  
Contralora Distrital

 <b>CONTRALORIA</b> DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	<b>PLAN CAPACITACION 2023</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:28/01/2023
		Versión: 15.0
		Página: 26 de 27

 <b>CONTRALORIA</b> DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	<b>PLAN CAPACITACION 2024</b>	Código:H06-PL04
		Fecha:29/01/2024
		Versión: 15.0
		Página: 27 de 27