

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2025





Tabla de contenido

1. INTRODUCCION.....	2
2. OBJETIVOS	2
2.1. OBJETIVO GENERALES	2
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	2
3. MISION.....	3
4. VISION	3
5. ALCANCE.....	3
6. MARCO CONCEPTUAL.....	3
7. MARCO NORMATIVO.....	8
8. EJES TEMATICOS.....	9
9. DETECCION DE NECESIDADES	9
9.1. RESULTADO DETECCION DE NECESIDADES	10
10. EVALUACION DE IMPACTO	12
11. TIPOS DE CONOCIMIENTOS	12
12. INDICADORES	14
13. PRESUPUESTO	14
14. CRONOGRAMA PROYECTADO DE CAPACITACIONES 2025	14
14.1. CAPACITACIONES A FUNCIONARIOS DE LA CDSM	15
14.2. CAPACITACIONES A LOS SUJETOS DE CONTROL	15
15. RESULTADOS ESPERADOS.....	15
16. ANEXOS.....	16



1. INTRODUCCION

En el Plan Institucional de Capacitaciones – PIC 2025 estableció como su principal objetivo “Enaltecer al servidor público y su valor”, reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

De igual manera, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de la entidad y que para lograr los objetivos institucionales durante la vigencia se necesita fortalecer las habilidades y conocimientos de los funcionarios y contratistas.

Para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC, se continua con las estrategias del Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) y los proyectos de Aprendizaje en equipo (PAE), sin perder de vista la orientación a resultados que debe marcar las sendas a seguir en todas las acciones institucionales. Así mismo, se tuvo en cuenta el procedimiento para la formulación, seguimiento y evaluación del PIC establecido en el sistema integrado de Gestión de la Contraloría.

Además de lo anterior se tuvo en cuenta el plan nacional de formación y capacitación 2024, en el cual se evidencia que los ejes temáticos en los cuales más se fortalecen las instituciones territoriales es en la gestión del conocimiento y creación de valor público, pero que, en programas de capacitación relacionados con la gobernanza en paz, el fortalecimiento es prácticamente nulo.

Con el fin de priorizar los ejes temáticos a fortalecer se llevó a cabo un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje mediante insumos recogidos de diferentes fuentes de información, La construcción del Plan Institucional de Capacitaciones – PIC 2023 se fundamentó de acuerdo con los lineamientos conceptuales de política y pedagogía, los cuales permitieron dar cubrimiento a toda la entidad y permite enfocar los recursos a las acciones de capacitación prioritarias.

Alineado con la misión de la Entidad a partir del principio de transparencia y mejora continúa buscando dar bienes y servicios de calidad cuyo centro es la población en general. Teniendo en cuenta que un pilar fundamental es la formación constante para llegar a la cultura organizacional deseada y de esta manera impactar de manera positiva en los resultados.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERALES

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la entidad, a través de capacitación internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Implementar políticas de capacitación en el marco de la planeación estratégica del talento humano



- ❖ Fomentar el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público y así aportar al desarrollo de las competencias individuales (contenida en los manuales de funciones y de competencias laborales DAFP) en cada uno de los servidores.
- ❖ Efectuando acciones de formación para mejorar la interacción corresponsable para la calidad del trabajo, reforzar la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimiento, habilidades y actividades, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales. (PIC-DAFP)

3. MISION

Ejercer un eficiente control fiscal y vigilancia de los recursos públicos y ambientales, con la participación activa de la ciudadanía, mediante la aplicación de estrategias que garanticen resultados de manera oportuna.

4. VISION

Para el año 2024, La Contraloría Del Distrito Turístico, Cultural e Histórico de Santa Marta, será reconocida por su control oportuno y participativo con enfoque preventivo de los recursos públicos, generando confianza en sus actuaciones que se reflejen en una mejor gestión del estado y en la calidad de vida de los samarios.

5. ALCANCE

El componente de capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia y finaliza midiendo la eficacia de este, buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el ascenso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de formación y capacitación 2020-2030.

6. MARCO CONCEPTUAL

Con fundamento en el Decreto 4665 del 29 de noviembre de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, la Oficina de Secretaria General ha diseñado el Plan Institucional de Capacitación, de la entidad, para la vigencia 2025.

Se tiene como referente, el trabajo de campo adelantado conjuntamente entre el DAFP y la ESAP, cuyo resultado se traduce en los lineamientos de la política de formación y capacitación que las Entidades deben seguir para orientar sus programas de formación y capacitación de los empleados públicos, en el marco del proyecto denominado “Construcción participativa de lineamientos para redimensionar la Política Estatal de Formación y Capacitación para los empleados públicos: perspectiva de la educación no formal e informal”.

Los objetivos de la política se refieren a la definición de los lineamientos que deben orientar la capacitación y la formación de los empleados públicos, a fin de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y garantizar la instalación de competencias y capacidades específicas en las respectivas Entidades, en concordancia con los principios que rigen la función pública.



Dentro de las estrategias y mecanismos que pretenden asegurar la implementación, desarrollo y seguimiento a la política está la divulgación, fortalecimiento de la gestión y articulación de la oferta de la capacitación entre otras.

Los lineamientos conceptuales y pedagógicos que sustentan la política de formación y capacitación se resumen de la siguiente manera:

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir aprovechando este activo intangible de gran Valía para la toma de decisiones la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios
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”(Ley 1567 de 1998 -Art -4)
PLANES DE CAPACITACIÓN	Los planes de capacitación de las entidades publicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1803 de 2015, Art.2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art.36)
DIADNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL - DNAO	Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006)
COMPETENCIAS LABORALES	Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo publico colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan nacional de Formación y Capacitación Función Publica 2017)
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO	Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
Entrenamiento en el puesto de trabajo	Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo 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 del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
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).
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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata
Formación	En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa
Modelos de Evaluación	Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional
Profesionalización del servidor público	Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

La guía metodológica para la formulación del Plan de Capacitación y la guía temática para su desarrollo, diseñadas por el DAFP y la ESAP, recomiendan pautas para la implementación de los planes en las entidades estatales, en el marco del aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

- ❖ **Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. Para la política es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse; la guía temática sólo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la organización, de los equipos de trabajo y de sus miembros.



- ❖ **Saber:** Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener empleados interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.
- ❖ **Hacer.** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

Algunos conceptos que nos permiten comprender la propuesta del Plan de Capacitación Institucional – PIC, corresponden a:

- ❖ **Plan de Capacitación.** De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período 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.
- ❖ **Capacitación.** De acuerdo con lo señalado en el artículo 4 del decreto 1567 de 1998, 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. Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos.
- ❖ **Formación.** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual
- ❖ **Educación no formal,** hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.
- ❖ **Educación informal.** De acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994 es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- ❖ **Los programas de Inducción y de Reinducción.** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).
- ❖ **Entrenamiento en el puesto de trabajo.** Es la preparación que se imparte en el ejercicio



de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica de los oficios: se orienta por lo tanto a atender, en el cierto plazo necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad debe ser inferior a 160 horas de acuerdo con lo señalado en el decreto 2888 de 2007. Los programas de educación formal, dada su intensidad horaria (superior a 160 horas para los programas de formación académica y de mínimo 600 horas para los programas de formación laboral) y a sus propósitos de certificar competencias formativas no hacen parte de las actividades consideradas como entrenamiento en el puesto de trabajo.

- ❖ **Competencias laborales.** De acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico. Algunas de estas competencias son: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo y valorar y respetar lo público.
- ❖ **Educación formal.** De conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos. Hace referencia a los programas de básica primaria, secundaria y media o de educación superior. El apoyo de las Entidades a programas de este tipo hará parte de los programas de bienestar social e incentivos; por lo tanto, se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos.
- ❖ **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- ❖ **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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- ❖ **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- ❖ **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).



7. MARCO NORMATIVO

- ❖ La Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.
- ❖ Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- ❖ Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ❖ La ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de educación superior.
- ❖ La ley 115 de 1994, Ley General de Educación.
- ❖ La ley 190 de 1995 – Estatuto Anticorrupción, en cuyo artículo 7º se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.
- ❖ La Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, que en su artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- ❖ La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en especial en el artículo 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos
- ❖ El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo artículo 65 se indica que: “Los Planes de Capacitación 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”. Así mismo y en desarrollo de lo establecido en el artículo 3º del decreto 1567 de 1998, el Gobierno Nacional adoptó mediante el decreto 682 de 2002, el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, con el fin de orientar la elaboración de los Planes Institucionales que deben ejecutar las Entidades públicas, estableciendo como contenidos especiales el marco conceptual y normativo. En desarrollo del mencionado artículo, se conforma 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 aplica la Ley 909 de 2004.
- ❖ 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.
- ❖ El Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.



- ❖ El Decreto No 4465 del 29 de noviembre de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.
- ❖ Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, DAFP – ESAP, 2012.
- ❖ Decreto 1083 de 2015, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- ❖ Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

8. EJES TEMATICOS

De acuerdo con el Plan nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, las temáticas prioritizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



9. DETECCION DE NECESIDADES

Para el diagnostico de las necesidades de capacitación de los funcionarios de la Contraloría Distrital de Santa Marta, se tuvieron en cuenta los siguientes los siguientes insumos:



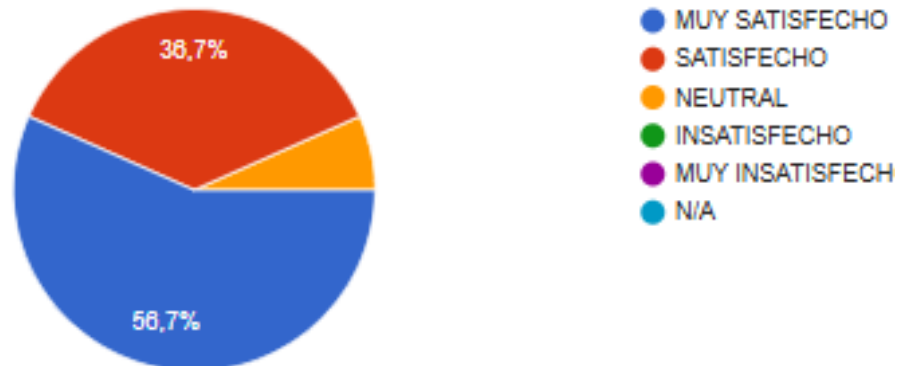
- ❖ El análisis de la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones 2024.
- ❖ La aplicación, tabulación y análisis de encuesta de necesidades, donde todos los funcionarios manifestaron sus requisitos de formación.
- ❖ Resultados de las evaluaciones de desempeño.
- ❖ Resultados de las evaluaciones a las capacitaciones.

9.1. RESULTADO DETECCIÓN DE NECESIDADES

El diagnóstico de las necesidades de capacitación se construye a partir de la recolección de datos determinados por los funcionarios de la entidad, por lo que se les realizó una encuesta en la que calificaron sus niveles de satisfacción respecto a la ejecución del PIC 2024, y además sugirieron temas a tratar en futuras capacitaciones. A continuación, se presentan los gráficos de los resultados obtenidos en las encuestas.

¿CUAL ES TU NIVEL DE SATISFACCION RESPECTO A LAS CAPACITACIONES RECIBIDAS DURANTE EL 2024?

30 respuestas





¿QUE ASPECTOS CONSIDERAS QUE SE PUEDEN MEJORAR DEL PLAN DE CAPACITACIONES?

16 respuestas

Ampliar las temáticas brindadas

Temas de capacitación actualizado y personas con experiencia en los temas

Mas frecuentes

Con más frecuencia

INCLUIR TEMAS PERSONALES COMO MANEJO DE FINANZAS PERSONALES

Trabajo en equipo

Ninguno

Que los funcionarios tengan capacitaciones de acuerdo a las funciones que realizan y el área donde se desempeñan.

Que el material de estudio sea más específico y práctico

Mejores temas

Que sean más seguido

Las capacitaciones sean teórico-prácticas

Dictar más temas relacionados con relaciones interpersonales.

La presencialidad

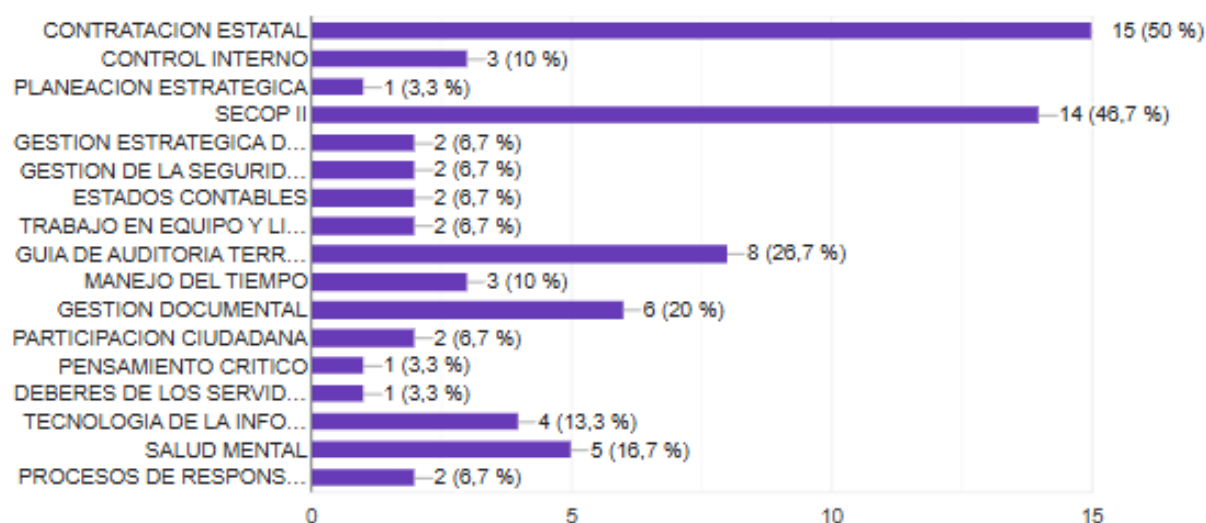
Todas están bien

MAS EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD



¿EN QUE TEMA/S LE GUSTARIA CAPACITARCE PARA EL AÑO 2025? (máximo 3 respuestas)* [Copiar gráfico](#)

30 respuestas



De acuerdo con los resultados arrojados por las encuestas, más del 90% de los funcionarios se encontraron satisfechos o muy satisfechos con las capacitaciones recibidas durante el 2024, y ninguno se mostró insatisfecho. Sin embargo, aproximadamente el 50% de los trabajadores sugirieron aspectos en los que se puede mejorar en futuras capacitaciones, dichas recomendaciones serán tenidas en cuenta para el planteamiento del presente plan. Por último, se planteó una pregunta con selección múltiple de respuestas, donde los funcionarios elegían de un banco de opciones, los temas en los que les gustaría capacitarse para la vigencia 2025, y en este punto encontramos que, dentro de las opciones, las más votadas son contratación estatal, SECOP II, GAT 4.0, gestión documental, y salud mental respectivamente.

10. EVALUACION DE IMPACTO

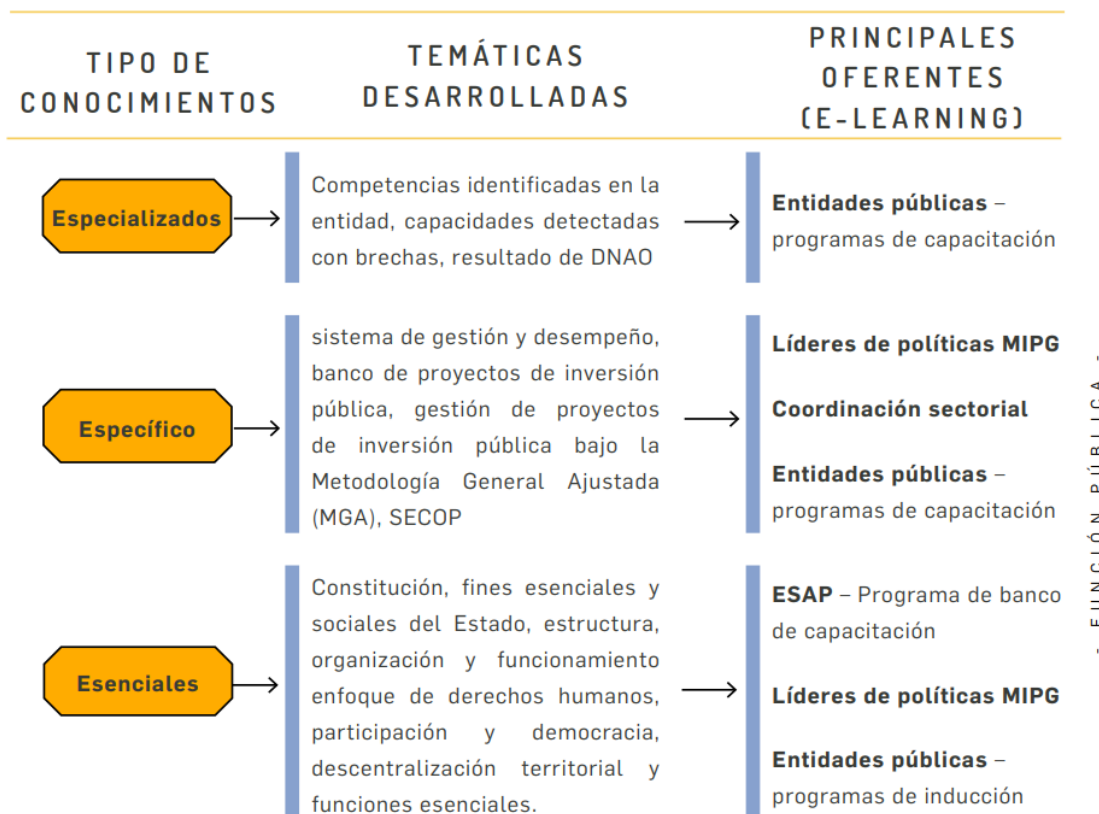
De acuerdo con los resultados de la Evaluación de Impacto, para el 2024 se evidencian las siguientes conclusiones:

- ❖ Según las respuestas de los servidores encuestados las capacitaciones tuvieron impacto positivo en el puesto de trabajo, fortaleciendo los conocimientos.
- ❖ Los resultados de la encuesta evidencian la importancia de los líderes en la multiplicación de la información dentro de la dependencia. Las capacitaciones deben ser continuas para lograr un cambio.
- ❖ La identificación de las necesidades de Capacitación debe ser relacionadas con las actividades del puesto de trabajo.

11. TIPOS DE CONOCIMIENTOS

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 se establecen los siguientes tipos de conocimientos:

¡CONTROL FISCAL PARTICIPATIVO!



- FUNCIÓN PÚBLICA -

Fuente: Plan nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030

Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimientos anteriormente tratados.

Conocimientos específicos: son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

Algunos ejemplos de conocimientos específicos sobre: el SGD (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información - FUNCIÓN PÚBLICA - financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.

Conocimientos esenciales: son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las



entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento. Los conocimientos son:

- Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.
- Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.
- Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

12. INDICADORES

Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitaciones 2025, se tendrá en cuenta las valoraciones obtenidas en las evaluaciones de impacto realizadas a los funcionarios de la entidad, donde se mide el nivel de conocimiento adquirido en las capacitaciones con las siguientes valoraciones:

Bajo: Menor a 40
Medio: 41 a 60
Aceptable: 61 a 80
Alto: 81 a 100

La Contraloría Distrital de Santa Marta tiene como meta obtener una puntuación Alta en las evaluaciones de impacto para las capacitaciones brindadas en el periodo de 2025.

13. PRESUPUESTO

Partiendo de los lineamientos normativos que exige la Ley 1416 de 2010, donde establece en su artículo 4, que las Contralorías Territoriales destinaran como mínimo el (2%) de su presupuesto para capacitación de sus funcionarios y sujetos de control, existe en la Contraloría Distrital de Santa Marta, un rubro que respalda el presente Plan Institucional de Capacitaciones 2025, con una disponibilidad presupuestal para el fondo de capacitaciones por un valor de CIENTO VEINTICUATRO MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y SEIS MIL DOCIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS (124.466.257).

PRESUPUESTO ASIGNADO AL PIC 2025	% ASIGNADO AL PIC 2025
\$124.466.257	2%

14. CRONOGRAMA PROYECTADO DE CAPACITACIONES 2025

A continuación, se presenta el cronograma con las fechas tentativas de las capacitaciones para el 2025, el cual fue diseñado teniendo en cuenta los resultados arrojados por las encuestas realizadas a los funcionarios y sus recomendaciones.



14.1. CAPACITACIONES A FUNCIONARIOS DE LA CDSM

N°	TEMAS	VIGENCIA 2025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	CONTRATACION ESTATAL												
2	SALUD MENTAL Y VIDA SALUDABLE												
3	MANEJO DE LA PLATAFORMA SECOP II												
4	GUIA DE AUDITORIA TERRITORIAL (GAT) 4.0												
5	CREATIVIDAD Y PENSAMIENTO INNOVADOR												
6	PLANEACION ESTRATEGICA												
7	BIENESTAR Y DESARROLLO PERSONAL, GESTION DEL ESTRÉS LABORAL Y MANEJO DEL TIEMPO												
8	GESTION DOCUMENTAL												
9	CONTROL INTERNO												
10	TEGNOLOGIA DE LA INFORMACION												
11	FUNCIONES Y DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS												
12	PROCESOS DE RESPONSABILIDAD FISCAL												
13	ESTADOS CONTABLES												
14	GESTION DEL TALENTO HUMANO												

14.2. CAPACITACIONES A LOS SUJETOS DE CONTROL

Dentro del PIC 2025 encontramos el programa de capacitaciones a los sujetos de control, el cual tiene como finalidad fortalecer las competencias de los funcionarios de las entidades vigiladas por la Contraloría Distrital de Santa Marta. La CDSM busca capacitar a estos sujetos de control y a miembros de la comunidad interesados, en las herramientas técnicas y conceptuales necesarias para ejercer un eficaz control sobre la gestión de los recursos públicos.

Partiendo de lo anteriormente expuesto, se proyectó un cronograma con las fechas tentativas y los temas de interés para quienes recibirán estas capacitaciones, que suelen ser, veedores, miembros de organizaciones civiles, juntas de acción comunal, miembros de sindicatos, y demás miembros de la comunidad que requieran este tipo de capacitaciones.

N°	TEMAS	VIGENCIA 2025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	GUIA DE AUDITORIA TERRITORIAL (GAT) 4.0												
2	PLANEACION ESTRATEGICA												
3	PARTICIPACION CIUDADANA EN LA INVERSION DE RECURSOS PUBLICOS												
4	MANEJO DE LA PLATAFORMA SECOP II												
5	ESTADOS CONTABLES												

15. RESULTADOS ESPERADOS

- Con el desarrollo del PIC 2025 se espera que los funcionarios de la Contraloría Distrital de Santa Marta obtengan los siguientes resultados:
 - ❖ Adquieran nuevos conocimientos y habilidades que sean aplicables a sus respectivas áreas de trabajo.
 - ❖ Mejora en su desempeño laboral, lo cual implica ser más eficientes y productivos.



- ❖ Mayor sentido de compromiso y desarrollo de un enfoque de innovación y valores alineados con la visión de la entidad.
- ❖ Desarrollo del potencial personal y profesional.
- Por otro lado, con las capacitaciones brindadas a los sujetos de control se esperan los siguientes resultados:
 - ❖ Concientizar a la ciudadanía sobre la importancia del control social y la participación ciudadana para el debido manejo de los recursos públicos.
 - ❖ Fomentar el acercamiento continuo entre la Contraloría Distrital de Santa Marta, la comunidad y los sujetos de control.
 - ❖ Fortalecer las competencias de los funcionarios de las entidades sujeto de control.

16. ANEXOS

Se anexa al presente plan las encuestas de necesidades realizadas a cada funcionario de la Contraloría Distrital de Santa Marta.