

 CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA NTC ISO 9001:2015	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA <tr> <td data-bbox="331 142 1068 344"> PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC </td><td data-bbox="1068 142 1354 344"> Página 1 de 20 </td></tr>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC	Página 1 de 20
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC	Página 1 de 20		

 |

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES



**BARRANCABERMEJA
ENERO 2023**

“Control Fiscal, con Efectividad y Transparencia”
Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6007100
Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co
Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA NTC ISO 9001:2015	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC	 icontec ISO 9001 SC 4100-1
	Página 2 de 20	

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	4
ALCANCE	5
4. DETECCIÓN DE NECESIDADES	12
9. ENCUESTA DE NECESIDADES	19
CONTROL DE FIRMAS	20

 CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA NTC ISO 9001:2015	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC	 icontec ISO 9001 SC 4100-1
	Página 3 de 20	

1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta la Ley 909 de 2004, Decreto Único Reglamentario, el Decreto 1083 del 2015, Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG (Decreto 1499 de 2017) Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos 2020-2030 y demás normas que las modifican. La Contraloría Municipal de Barrancabermeja, diseño el Plan Institucional de Capacitación para el año 2023, con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman la entidad, propiciando así su eficiencia personal, grupal y organizacional, para el efectivo cumplimiento de metas y objetivos trazados en el plan estratégico 2022-2025.

El plan se rige sobre los resultados del “diagnóstico de necesidades” realizado a los funcionarios y a los jefes de las diferentes dependencias; los planes de mejoramiento, producto de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de la entidad; y a la información proporcionada correspondiente a las necesidades de capacitación, por los objetivos estratégicos de los planes institucionales y las auditorías internas y externas. Buscando, así, potenciar el conocimiento, las habilidades y la experiencia de los equipos de trabajo que integran la entidad.

Finalmente, para la ejecución del plan en mención se tendrá en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia en Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible

Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA NTC ISO 9001:2015	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC	 icontec ISO 9001 SC 4100-1
	Página 4 de 20	

2. OBJETIVO

Objetivo General

Fortalecer en nuestros servicios las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades, aptitudes y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, bajo los principios de integridad y legalidad; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Objetivos específicos

- Promover la participación de los funcionarios en la oferta de capacitación propuesta por la Contraloría Municipal de Barrancabermeja.
- Capacitar en las dimensiones del saber, el ser y del hacer, a los funcionarios de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, proporcionándoles herramientas necesarias para el ejercicio eficiente y eficaz de su labor.
- Facilitar la preparación pertinente de los servidores con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la entidad.
- Fortalecer los procesos de inducción y reinducción del personal vinculado a la entidad, de manera que se facilite la adaptación del servidor público a la dinámica organizacional y su puesto de trabajo, a la contribución de la gestión pública y actuación en los diversos contextos regionales, étnicos y culturales del municipio.
- Desarrollar conocimientos, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del servidor, generando su desarrollo profesional y el mejoramiento de la entidad.
- Generar estrategias de movimientos dentro de la planta de personal de la Contraloría Municipal, con el fin de aumentar el inventario de conocimientos y habilidades de los servidores en los diferentes cargos y roles de la Entidad.

Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible

Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA NTC ISO 9001:2015	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC Página 5 de 20	
--	---	---

ALCANCE

Teniendo en cuenta el Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 1, Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: “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”. Aunado, el Decreto- Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, establece que, se podrán incluir los servidores vinculados en provisionalidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

- Cumplir estrictamente con las actividades del presente plan y l agenda adoptada por el área de Talento Humano, para lo cual se les comunicará a los funcionarios las actividades a desarrollar.
- Facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación y formación que programe la Entidad.
- Cada funcionario que asiste a su capacitación Institucional, escogida sobre los temas acorde a la naturaleza de su perfil, aportará las memorias de la capacitación, en la carpeta dispuesta para tal fin en el Buffalo. Igualmente, aportara certificado o diploma de asistencia, tanto en físico, como en la carpeta del Buffalo. El funcionario que no aporte las memorias, deberá realizar una socialización de 15 minutos con los demás funcionarios de la entidad y anexar el registro fotográfico de la actividad en el Buffalo.
- Evaluar cada uno de los eventos de formación y capacitación en los que participe.
- El funcionario designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas de formación desarrolladas a través del PIC, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y clasificación establecidos para el mismo.

Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible

Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA NTC ISO 9001:2015	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC	 icontec ISO 9001 SC 4100-1
	Página 6 de 20	

3. DEFINICIONES GENERALES

3.1. GLOSARIO

Aquí se definen los principales conceptos que serán tenidos en cuenta en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja de acuerdo con la normatividad vigente.

Plan Institucional de Capacitación- PIC

Es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

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).

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. 2008. DAFP).

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.

Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible

Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

 CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA NTC ISO 9001:2015	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC		 icontec ISO 9001 SC 4100-1
		Página 7 de 20	

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, provenientes de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115/1994).

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 de Desarrollo Individual

El plan de desarrollo individual (PDI) es una herramienta que permita a la entidad planificar y gestionar las medidas y compromisos de desarrollo de personal de los servidores a través de programa de capacitación y formación. Lo anterior, con el fin de desarrollar su talento y potencial en función de sus objetivos laborales y metas institucionales.

Principales Retos PNFC

Los principales retos de la Política Nacional de Formación y Capacitación registrados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, adoptados por el Decreto 4665 de 2007, son:

(va un cuadro)

Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible

Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

Mediante la Resolución 104 de marzo de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030. Esta actualización responde a las necesidades de alinear los contenidos y orientaciones impartidas en materia de capacitación a través de este instrumento, con los contenidos y estrategias del plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, especialmente en los referido al pato N “Ciencia, tecnología e innovación: un sistema para construir el conocimiento para construir el conocimiento de la Colombia del futuro” y el Pacto XV “Pacto por una gestión pública efectiva”.

Como principales novedades de esta actualización y formación de Gobierno, pasando de 3 ejes temáticos en 2017 a 4 ejes en la actual versión del PNFC, los cuales son: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.

A partir de la resolución 104 de marzo de 2020 se hicieron los ajustes a los ejes temáticos que se van trabajar en la vigencia 2020- 2030, serán los 4 ejes temáticos a continuación, dándole paso a la Transformación digital y a la innovación como elementos clase a desarrollar en los servidores públicos a través de los Planes de Formación y Capacitación.

(va un cuadro)

Es importante tener en cuenta la priorización temática a la luz de los ejes previstos, teniendo en cuenta que se trata de construir capacidades y conocimientos que agreguen valor a la formación y por ende al desempeño de los servidores públicos mediante su desarrollo integral y el ejercicio de sus funciones se vea orientado de una manera más robusta.

Marco Normativo

NORMA	CONTENIDO
Ley 190 de 1995	“Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”
Decreto Ley 1567 de 1998	“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”

Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible
Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

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 los artículos: 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 desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.
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”. 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 2195 de 2022	Ley 2195 de 2022. “Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.”

	Artículo 31. Programas de transparencia y ética en el sector público.
Decreto 1227 de 2005	“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998”
Decreto 4904 de 2009	“Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”
Decreto 160 de 2014	“Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”. Artículo 16. “Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva”.
Circular Externa No 100- 010-2014	Asunto: “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
Decreto 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.
Decreto 1072 de 2015	“por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.”
	“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la

Decreto Ley 894 de 2017	Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.
Decreto 1499 de 2017	“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”. Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, a través de Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
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” Detalla que el artículo 3, literal g) del artículo 6º del Decreto- ley 1567 de 1998 ' quedará así: "g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en los proyectos de aprendizaje en equipo	Tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se deben abordar de manera integral, proporcionando las fases, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. Igualmente, se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias, cuyo objetivo conforma y administra proyectos aprendizaje en equipo
Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores Públicos 2020-2030	Tiene como propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), propendiendo por mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por el Estado.

4. DETECCIÓN DE NECESIDADES

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación de la entidad y la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia, se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

- La revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional. PNFC 2020- 2030.
- La aplicación, tabulación y análisis del formato de las encuestas de capacitación remitida de manera electrónica de los directivos, líderes y funcionarios de la entidad. Dentro del formato, se solicita a los funcionarios que señalen los temas de capacitación.

5. METODOLOGÍA

5.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Según la estructura definida por la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, la planta de personal se encuentra organizada así:

Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible

Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

DESPACHO DEL CONTRALOR

No. Cargos	Denominación	Código	Grado
1	Contralor(a) Municipal	010	03
1	Secretario(a) ejecutivo(a)	425	05
2	SUBTOTAL DESPACHO CONTRALOR		

PLANTA GLOBAL

No. Cargos	Denominación	Código	Grado
1	Secretario(a) General de Organismo de Control	073	02
2	Director Técnico	009	01
11	Profesional Universitario	219	04
1	Técnico	314	03
1	Auxiliar Administrativo	407	04
16	SUBTOTAL PLANTA GLOBAL		
18	TOTAL CARGOS		

Al cierre de la vigencia 2022, la planta de cargos quedó ocupada con el 16.65% del número de empleos autorizados para la entidad; es decir que la planta se encuentra provista en un 83.25%. Sin embargo, las 3 vacantes, fueron provistas en provisionalidad.

5.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

El plan se construyó a partir del diagnóstico de las necesidades de capacitación, de cada uno de los procesos de la entidad y de los servidores públicos. Usando como medio de recolección de información encuestas realizadas a los funcionarios; de las cuales, se obtuvo los siguientes resultados:

Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible

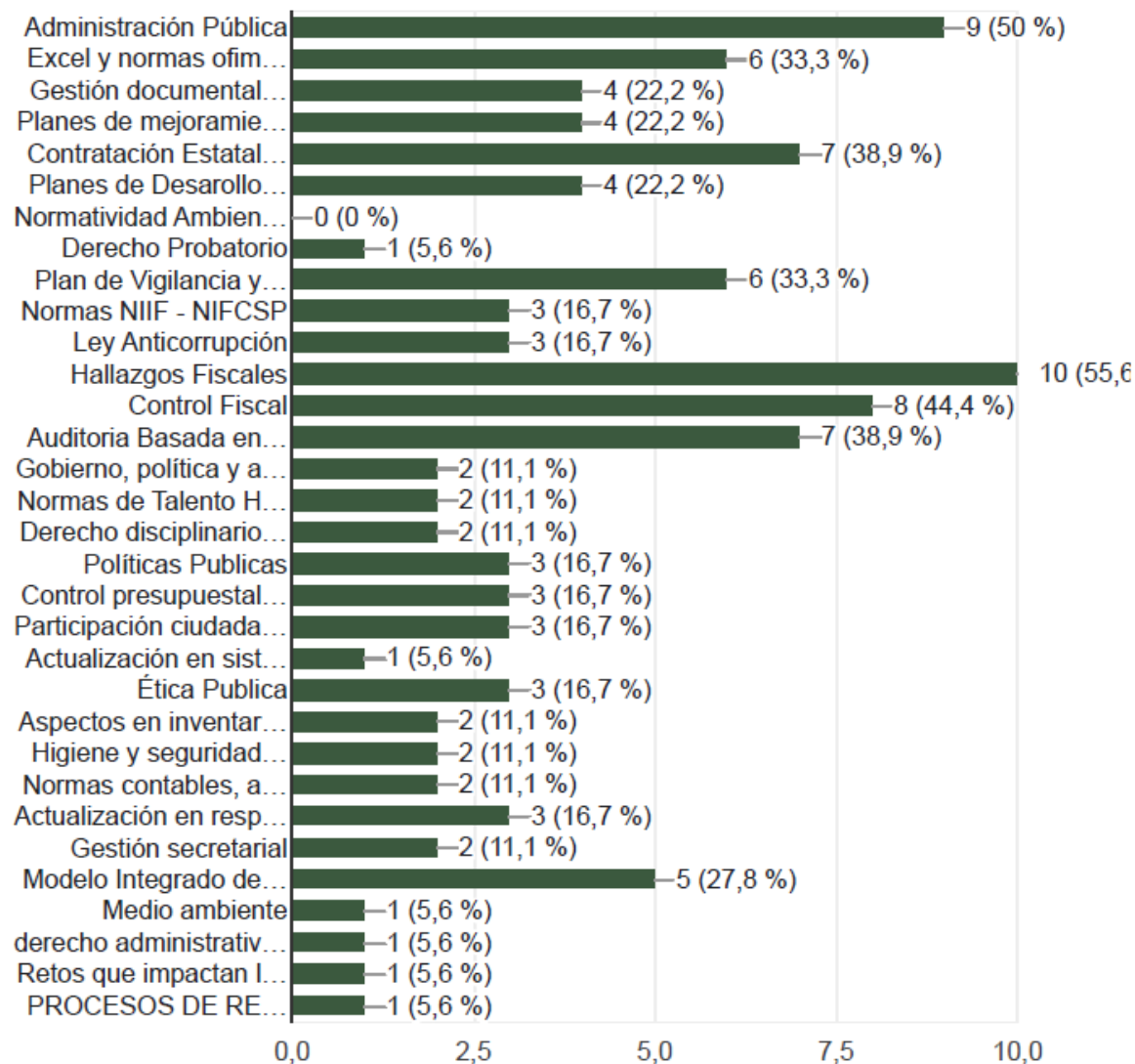
Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

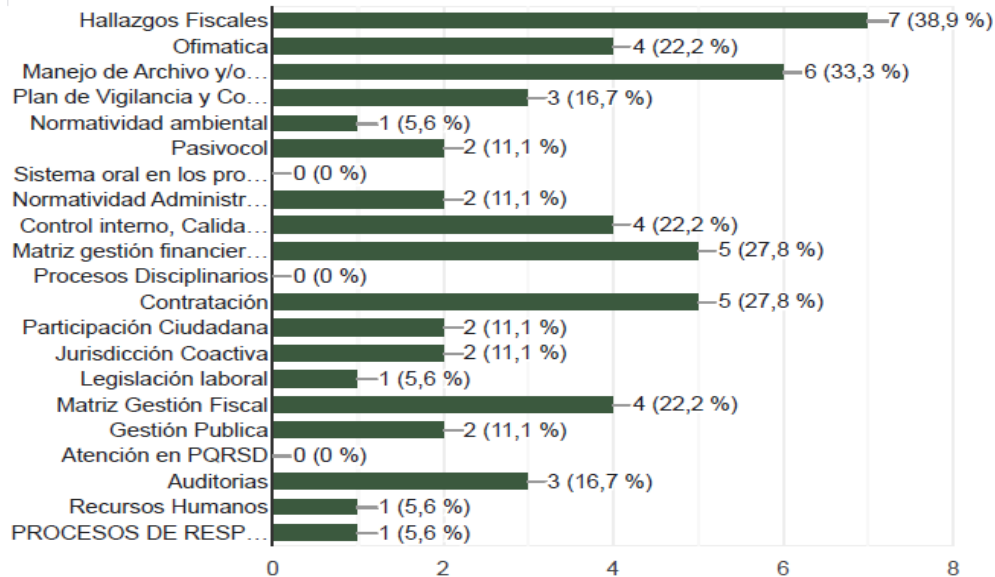
2. ¿Cuáles temas considera necesarios para realizar capacitaciones en pro del desarrollo de habilidades que incrementan las capacidades individuales o colectivas motivantes para el desempeño laboral?

18 respuestas



4. De los temas tratados en su dependencia, ¿en cuál de ellos considera que hace falta mayor conocimiento?

18 respuestas



Por lo anterior, los programas de aprendizaje se planean para que los servidores complementen y fortalezca sus competencias y habilidades en la etapa de desarrollo, y transfiera sus conocimientos tácitos y explícitos, así como sus experiencias desde las lecciones aprendidas.

Se establecieron los siguientes programas:

5.2.1 Programa de Inducción y/o Reinducción

Cuando se vinculan servidores a la entidad, se debe socializar y brindar información básica al nuevo servidor público, ofreciendo las herramientas y formación necesarias para el desarrollo de las funciones propias de su cargo y reorientarlo a la integración de la cultura organizacional en virtud de los cambios normativos, metodológicos o procedimentales que se presentan en la entidad.

Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible

Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

5.2.2 PROYECTOS DE PARENDIZAJE POR EQUIPOS PAE

Los proyectos de Aprendizaje Por Equipos- PAE, son una estrategia para identificar, formular e implementar Planes Institucionales de Capacitación- PIC, desde los problemas o retos estratégicos organizacionales, que lleven al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales y que depende de la participación activa de los colaboradores en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para producir conocimientos.

En el marco de la Gestión del Conocimiento y la innovación, se identifica los requerimientos que puedan ser realizados a través de PAE, así como los conocimientos propios de cada área que puedan ser compartidos a través de esta metodología con los demás colaboradores de la entidad. Dichas capacitaciones se van incluyendo a lo largo del año en la programación, de acuerdo con la priorización de la necesidad, y teniendo en cuenta los cronogramas y actividades de las dependencias.

PROYECTO DE APRENDIZAJE	
Nombre del Proyecto de Aprendizaje	A quien va dirigido
Plan de vigilancia de control fiscal territorial (PVCFT)- Vigencia 2023	Funcionarios del proceso de fiscalización y RFJC
SIAT (PQRSD)	Todos los funcionarios de la entidad
Gestión de archivo	Todos los funcionarios de la entidad
Gestión Pública	Todos los funcionarios de la entidad

6. CRONOGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	
Inducción: Acciones de capacitación orientada a fortalecer la integración de los colaboradores a la cultura organizacional. Crear identidad, sentido de pertenencia por la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio pública y a suministrar información para el conocimiento de la	Cada vez que ingrese un nuevo funcionario a la entidad.

Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible
Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

función dentro de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja	
Reinducción: Proceso formativo con el fin de reorientar la integración de colaboradores a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.	Anual

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN		
COMPONENTES	EJE DE DESARROLLO	PERIODO DE EJECUCIÓN
PRIORIZACIÓN TEMÁTICA	Gestión del Conocimiento e Innovación	
	Herramientas y técnicas para la gestión del conocimiento y la cultura innovadora	Según oferta vigencia 2023
	Creación de valor Público	
	Modelos de Planeación y Gestión	Según oferta vigencia 2023
	PROBIDAD Y ÉTICA DE LA TECNOLOGÍA	
	Ética y responsabilidades en el sector público	Según oferta vigencia 2023
	Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	
	Actualización del control interno	Según oferta vigencia 2023
	Archivo y gestión documental	
	Control fiscal y ambiental	
	Contratación Estatal	
	Gestión del talento humano	
	Derecho laboral	
	Derecho disciplinario	
	MIPG	
	Nuevo proceso de auditoría GAT 2	
	Presupuesto y Tesorería	
	Proceso de cobro coactivo y jurisdicción coactiva	
	Procesos secretariales y asistenciales	

Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible
 Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6007100

Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co

Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

	Seguridad y salud en el trabajo	
	Supervisión de contratos	
	Almacén	
FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS	Liderazgo y Planeación Estratégica	

7. PRESUPUESTO

La Contraloría Municipal de Barrancabermeja por ser un ente público, se rige por el derecho público, y en el caso del presupuesto, se debe aclarar que está sometido a la aprobación por parte del Consejo Municipal. Este presupuesto se presenta dentro de los últimos meses del año para ser ejecutado en el inmediatamente posterior.

Para el año 2023, el presupuesto total destinado será de **CIENTO VEINTE MILLONES DE PESOS MCTE** (\$120.000.000) del rubro 2.1.2.02.02.008-8595 denominado servicios auxiliares especializados de oficina (capacitación y ambientes saludables y seguros); adicionalmente se tendrá en cuenta otras capacitaciones ofrecidas en forma gratuita por otras instituciones, los gastos de transporte y de estadía en ambos casos, se cubren con el rubro de viáticos y gastos de transporte y viaje.

8. INDICADORES

Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación y Desarrollo Individual en la presente vigencia, se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento de los siguientes indicadores.

DATOS DEL INDICADOR			
PROCESO:	Gestión Administrativa		
INDICADOR:	EFECTIVIDAD DE LAS CAPACITACIONES EN LAS ACTIVIDADES LABORALES DE LA ENTIDAD		
TIPO:	EFECTIVIDAD		
FÓRMULA DE CÁLCULO:	Sumatoria del total de las capacitaciones evaluadas satisfactoriamente / Total de funcionarios capacitados en el semestre		
ULTIMA ACTUALIZACION:	17 de junio de 2022		
VARIABLES (ENTRADAS)	Plan de capacitación;Certificados de Capacitación; Formato de Efectividad de la Capacitación.		
ESCALA DE VALORACIÓN:	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
	4 A 5	3 A 4	2 A 3
META:	SATISFACTORIO		
FRECUENCIA:	ANUAL		

DATOS DEL INDICADOR	
PROCESO:	Gestión Administrativa
INDICADOR:	Promedio de las Horas de Capacitación proporcionada a Funcionario.
TIPO:	EFICIENCIA
FÓRMULA DE CÁLCULO:	Sumatoria del total de las horas de capacitación certificada a funcionarios publicos de la institución de manera individual y colectiva/ Numero de Funcionarios de la entidad
VARIABLES (ENTRADAS)	Programas de capacitación ejecutados en la entidad, Funcionarios Publicos beneficiados de las capacitaciones
ESCALA DE VALORACIÓN:	Sobresaliente: Mayor a 20 horas certificadas - Adecuado: Entre 6 horas y menos de 20 horas- Deficiente: Menor a 6 Horas.
META:	Nivel Sobresaliente
FRECUENCIA:	Anual

9. ENCUESTA DE NECESIDADES

Se anexa al presente plan las encuestas de necesidades realizadas a cada funcionario del ente de control, posteriormente se realizó una respectiva tabulación y análisis de las mismas, el cual, fue insumo fundamental para la estructuración y consolidación del presente plan.

 CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA NTC ISO 9001:2015	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC		
		Página 20 de 20	

CONTROL DE FIRMAS

Aprobado en Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Acta No. 01 del 27 de enero de 2023.

Cordialmente,



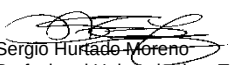
JEHYMMYS TATIANA SÁNCHEZ CALA
Secretaria General

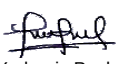

Revisó: José Miguel Quintana Zapata
Director de Fiscalización


Revisó: Víctor Hugo Flórez Salazar
Responsable Control Interno y Calidad


Revisó: Luis Alfonso Lozano Camacho
Profesional Universitario - Ing. de Sistemas


Revisó: José Antonio Riaño Galvis
Profesional Universitario - Participación Ciudadana


Revisó: Sergio Hurtado Moreno
Profesional Universitario – Tesorero


Revisó: Yurbenis Pacheco Maestre
Auxiliar Administrativo – Almacén y Archivo