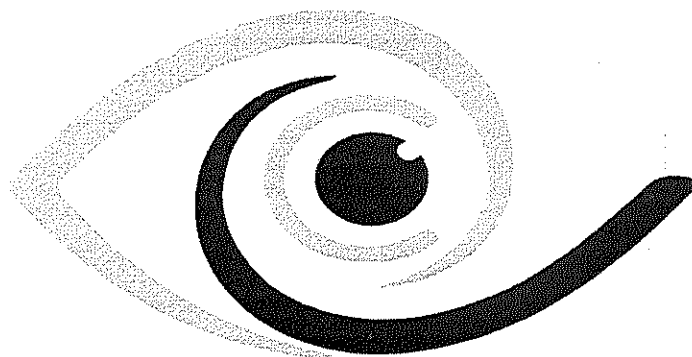
 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		 <small>ISO 9001</small> <small>SC 4100-1</small>
<small>NTC ISO 9001:2015</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC	Página 1 de 19	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES



CONTRALORÍA MUNICIPAL

BARRANCABERMEJA

**BARRANCABERMEJA
ENERO 2026**

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO.....	4
3. ALCANCE	5
4. DEFINICIONES GENERALES	6
5. Marco Normativo.....	7
6. PRIORIZACIÓN TEMÁTICA, ESTRUCTURA Y PROPÓSITO.	11
7. DETECCIÓN DE NECESIDADES	17
8. METODOLOGÍA.....	17
10. SEGUIMIENTO EN LA MEDICIÓN DEL DESARROLLO Y RESULTADOS DEL PIC EN LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA 2025	22
13. ANEXOS.....	23

 CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC	Página 3 de 19	
NTC ISO 9001:2015			

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 2026, 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 2026-2029.

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.

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.


 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC	Página 4 de 19	
NTC ISO 9001:2015			

- 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.

3. 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 la 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 servidor. Igualmente, aportara certificado o diploma de asistencia, tanto en físico, como en la carpeta del servidor/ compartida/ memorias para conocimiento público. Así mismo, el funcionario deberá realizar una socialización de 15 minutos con los demás funcionarios de la entidad y anexar el registro fotográfico de la actividad en el intranet institucional.

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC	Página 5 de 19	
NTC ISO 9001:2015			

- 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.

4. DEFINICIONES GENERALES

4.1. 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.

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.

5. Marco Normativo

NORMA	CONTENIDO
Decreto Ley 1567 de 1998	“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”

Ley 909 de 2004	<p>“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:</p> <p>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...”</p> <p>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”.</p>
Ley 1064 de 2006	<p>“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”.</p> <p>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”.</p>
Ley 2195 de 2022	<p>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.”</p>

	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	<p>“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”</p>
Decreto 160 de 2014	<p>“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”.</p> <p>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”.</p>
Circular Externa No 100- 010-2014	<p>Asunto: “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.</p>
Decreto 1083 de 2015	<p>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.</p>
Decreto 1072 de 2015	<p>“por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.”</p>
	<p>“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</p>
Decreto Ley 894 de 2017	<p>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”.</p>

<p>Decreto 1499 de 2017</p>	<p>“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”.</p> <p>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).</p>
<p>Ley 1960 de 2019</p>	<p>“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”</p> <p>Detalla que el artículo 3, literal g) del artículo 6º del Decreto- ley 1567 de 1998 ' quedará así:</p> <p>"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".</p>

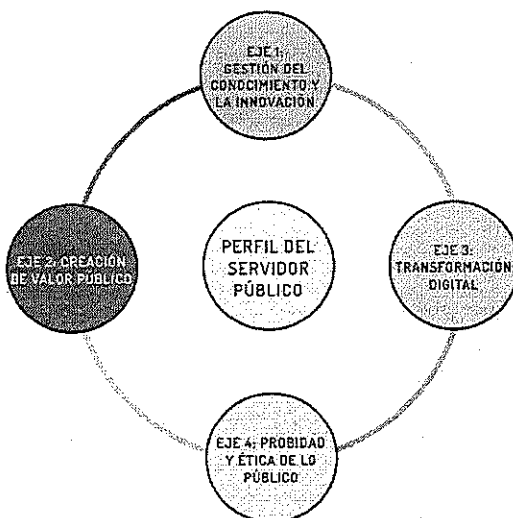
<p>Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en los proyectos de aprendizaje en equipo</p>	<p>Tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se deben abordar de manera integral, proporcionando las 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</p>
<p>Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores Públicos 2020-2030</p>	<p>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.</p>

6. PRIORIZACIÓN TEMÁTICA, ESTRUCTURA Y PROPOSITO.

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

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.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

Es importante tener en cuenta la priorización temática a la luz de los ejes previstos, construyendo 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.

6.1 EJE TEMÁTICO NO. 1.- GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

La dimensión de GESCO+I propone el desarrollo de acciones para compartir y difundir el conocimiento entre los servidores públicos y los grupos de valor, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento; esto implica, además, que

 CONTRALORÍA MUNICIPAL BARRANCABERMEJA	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC	Página 11 de 19	
NTC ISO 9001:2015			


las entidades promuevan el análisis, evaluación y retroalimentación de dichas acciones, lo que les permitirá el mejoramiento continuo. Esta dimensión facilita a las entidades aprender de sí mismas y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo).

El propósito de esta Dimensión es fortalecer de forma transversal a las demás dimensiones, en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad, es clave para su aprendizaje y su evolución. Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual.
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
 - Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia.

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes, establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):

- a. Generación y Producción.
- b. Experimentación.
- c. Herramientas para el uso y apropiación.
- d. Analítica institucional.
- e. Cultura de compartir y difundir

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC	Página 12 de 19	
NTC ISO 9001:2015			

6.2. EJE TEMÁTICO NO. 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO.

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público en relación con la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad como lo son:

Servicios: Del uso de bienes y servicios se derivan beneficios para los ciudadanos.

Confianza: La confianza se ubica en el corazón de la relación entre Estado y Ciudadano.



Resultados: El Estado busca enfocar sus esfuerzos a mejores resultados.

6.3 EJE TEMÁTICO NO. 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL.

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general, para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (Las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC	Página 13 de 19	
NTC ISO 9001:2015			

con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en - FUNCIÓN PÚBLICA - la construcción de este nuevo modelo productivo denominado "industria 4.0".

La capacitación y la formación de 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. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que en un futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal, que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Para lograr que la transformación digital esté alineada con la gestión del talento humano y con el presente Plan Nacional de Formación y Capacitación, se requiere que la oferta de capacitación que formulen las entidades públicas en transformación digital esté relacionada con las siguientes orientaciones: aprovechar la infraestructura de datos públicos, garantizar la protección de los datos personales, utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos, optimizar la gestión de los recursos públicos, formar y certificar sus competencias digitales y de innovación, promocionar el software libre o código abierto, priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial, dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales, diseñar

e implementar los trámites nuevos en forma digital o electrónica, implementar la política de racionalización y automatización del 100% de los trámites, automatizar todos los trámites y procedimientos internos en cada entidad pública, propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto, implementar políticas de seguridad y confianza digital, propender por el uso de medios de pago electrónico, certificarse como servidor público digital, innovar todo el tiempo y adaptarse al cambio constante e incluir en los procesos de evaluación en el ingreso de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales.

6.4. EJE TEMÁTICO NO. 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética

 CONTRALORÍA MUNICIPAL <small>BARRANCABERMEJA</small>	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES- PIC	Página 14 de 19	
NTC ISO 9001:2015			

de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio al igual que mejorar la comunicación personal, ya que a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio; para lo cual los funcionarios de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja dan aplicación plena a dos instrumentos que refuerzan tanto el compromiso y la vocación, Código de Integridad, como el afianzamiento de principios, valores, pautas de comportamiento y conductas que se asumen y comprometen a cumplir para asegurar la finalidad de la función pública a nosotros encomendada, Código de Ética.

7. 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.

8. METODOLOGÍA

8.1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

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

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 2025, la planta de cargos quedó ocupada con el 100% del número de empleos autorizados para la entidad; la planta se encuentra con 4 vacantes definitivas, de las cuales cuatro (04) de las vacantes, fueron provistas en provisionalidad, dejando así un 0% sin ser proveída.

9. 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.

Por lo anterior, los programas de aprendizaje se planean para que los servidores complementen y fortalezcan 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:

9.1. 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.

9.2. PROYECTOS DE APRENDIZAJE 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 2026	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

10. CRONOGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES

Para construir el Plan Institucional de Capacitación y establecer la prioridad que determine como se debe ejecutar, se deben tener en cuenta las orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor al Estado, particularmente, para la entidad de la cual hace parte. Teniendo en cuenta lo anterior, se busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como: política del estado, cultura de la ética, la probidad y la integridad, los valores del servidor público, la visión de desarrollo y equidad.

Con fundamento en los resultados del Diagnóstico y los lineamientos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 se presenta el primer acercamiento a las Capacitaciones que se requieren para la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, teniendo en cuenta las temáticas de mayor relevancia que se identificaron de la aplicación de la encuesta.

FORMACION INTERNA

Las capacitaciones internas estarán orientadas a la socialización de la creación o

actualización de manuales, políticas, guías y procedimientos, asegurando así que todos los colaboradores estén alineados con los estándares y normativas de la organización. Además, se abordarán temas relacionados con el desarrollo personal y profesional de los funcionarios, con el objetivo de mejorar sus habilidades y conocimientos para potenciar su rendimiento y bienestar dentro del entorno laboral.

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	
<p>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 función dentro de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja</p>	<p>Cada vez que ingrese un nuevo funcionario a la entidad.</p>
<p>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.</p>	<p>Anual</p>

FORMACION EXTERNA

Están diseñadas para que los funcionarios puedan formarse de manera individual o colectiva con terceros, con el objetivo de enriquecer sus conocimientos y habilidades. Estas actividades permiten acceder a nuevas perspectivas, herramientas y enfoques que contribuyen al crecimiento profesional, favoreciendo la adquisición de competencias que puedan ser aplicadas en su labor diaria y en el desarrollo de la organización.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN		
COMPONENTES	EJE DE DESARROLLO	PERIODO DE EJECUCIÓN
	Gestión del Conocimiento e Innovación	
	Herramientas y técnicas para la gestión del conocimiento y la cultura innovadora	Según oferta vigencia 2026
	Creación de valor Público	
	Modelos de Planeación y Gestión	Según oferta vigencia 2026
	PROBIDAD Y ÉTICA DE LA TECNOLOGÍA	
	Ética y responsabilidades en el sector público	Según oferta vigencia 2026
	Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	
	Actualización del control interno	

PRIORIZACIÓN TEMÁTICA	Archivo y gestión documental Control fiscal y ambiental Contratación Estatal Gestión del talento humano Derecho laboral Derecho disciplinario MIPG Nuevo proceso de auditoría GAT Presupuesto y Tesorería Proceso de cobro coactivo y jurisdicción coactiva Procesos secretariales y asistenciales	Según oferta vigencia 2026
	Seguridad y salud en el trabajo Supervisión de contratos Almacén	
FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS	Liderazgo y Planeación Estratégica	Según oferta 5vigencia 2026

11. SEGUIMIENTO EN LA MEDICIÓN DEL DESARROLLO Y RESULTADOS DEL PIC EN LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA 2025.

11.1. TALENTO HUMANO Y TESORERÍA

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el seguimiento y evaluación de los Planes Institucionales de Capacitación son responsabilidad de las Unidades de Personal de las Entidades Públicas, que en éste caso se encuentra en cabeza del proceso de Talento Humano y Tesorería.

De la misma manera, es responsabilidad de la Comisión de Personal de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja hacer parte de la formulación y el seguimiento del Plan Institucional de Capacitación de la Entidad. Para ello deberán realizar un seguimiento en las reuniones mensuales que de acuerdo con la ley se establecen. Por lo tanto, el presente Plan Institucional de Capacitación se revisará con la Comisión de Personal y contará con el respectivo aval del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

12. RESULTADOS ESPERADOS

Al finalizar la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones 2026, se espera:

- Ser pioneros institucionales en la instauración de un modelo de Gestión del Conocimiento, en donde la dinámica institucional permita generar valor a la gestión a partir de la exploración y la construcción de liderazgos individuales y colectivos.
- Apoyar el logro de las metas y objetivos estratégicos de la Entidad.
- Lograr funcionarios con mayor conciencia social de su rol y sus responsabilidades administrativas y sociales.

13. 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.

Cobertura: Total funcionarios asistentes / Total funcionarios * 100%

Satisfacción: Resultados Encuestas de Satisfacción

14. ANEXOS

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.

En cumplimiento de las políticas de gestión humana y de gestión del conocimiento y la innovación de MIPG, hacen parte integrante de este PIC como anexo, el programa de Inducción y Reinducción.


LINA DAYANNI CARVAJAL GUZMAN
Secretaría General



Proyecto: Sandra L. Oliveros G.
Profesional Externa - Contratista