

Plan de Capacitación



AREA DE GESTION
ADMINISTRATIVA

CONTRALORIA GENERAL DEL
DEPARTAMENTO DE SUCRE



PLAN
DE
CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2025



CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SUCRE

AREA DE GESTION ADMINISTRATIVA INTEGRAL

**PLAN DE CAPACITACION
VIGENCIA 2025**

SINCELEJO, ENERO DE 2025

Contrasucre@contraloriasucre.gov.co
www.contraloriasucre.gov.co
Nit:892280017-1

Calle 20 # 20 - 47, Edificio La Sabanera, piso 4
Sincelejo - Sucre
Te.: (5)2714138



PLAN DE CAPACITACION DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SUCRE VIGENCIA 2025

INTRODUCCION

El Artículo 4º del Decreto- Ley 1567 e 1998 y el decreto 1083 de 2015 define capacitación como 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

La capacitación ha cobrado mayor importancia para el éxito de las instituciones y se desempeña como una función central en la alimentación y el refuerzo de estas capacidades, por lo cual se ha convertido en parte de la columna vertebral de la instrumentación de estrategias. Las tecnologías en rápido cambio requieren que los empleados afinen de manera continua su conocimiento, aptitudes y habilidades, a fin de manejar los nuevos procesos y sistemas. El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. Sin embargo, muchos expertos distinguen entre capacitación, que tiende a considerarse la manera más estrecha y a orientarse hacia cuestiones de desempeño de corto plazo, y desarrollo, que se orienta más a la expansión de las habilidades de una persona en función de las responsabilidades futuras.



Para satisfacer los criterios de calidad, variedad, personalización, conveniencia y puntualidad es necesario que la fuerza laboral esté más que sólo técnicamente capacitada. Se requiere que la gente sea capaz de analizar y resolver problemas relacionados con el trabajo, trabajar productivamente en equipo y desplazarse de puesto en puesto, resumimos que la capacitación se está moviendo hacia una etapa como medio para mejorar la competitividad de las empresas.

Los programas de capacitación en las instituciones se convierten en grandes agentes de cambio, favoreciendo el tejido humano que la conforma, al propender a la tolerancia y el entendimiento mutuo, con la ayuda de mejores procesos de información y comunicación, lo que posibilita la conformación de equipos de alto rendimiento y autónomos, al fortalecer la colaboración que en sí misma implica comprensión y conocimiento de las personas en la organización y despierta en los individuos la voluntad de ser más competentes, es decir impulsa en cada uno la necesidad de desarrollar sus propias potencialidades.

OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias técnicas, digitales, éticas y gerenciales del talento humano de la Contraloría del Departamento de Sucre, promoviendo el aprendizaje organizacional, la innovación y la mejora continua de los procesos de control fiscal y en la gestión institucional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Promover una cultura institucional basada en la integridad, la transparencia y el servicio al ciudadano.
- b. Desarrollar competencias digitales y tecnológicas que fortalezcan la transformación digital de la entidad.
- c. Fomentar la innovación, el liderazgo y la gestión del conocimiento como ejes del desempeño público.
- d. Actualizar los conocimientos normativos, técnicos y procedimentales en materia de control fiscal.

	<p style="text-align: center;">PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2025</p>	
---	--	---

- e. Potenciar el trabajo colaborativo, la comunicación efectiva y el aprendizaje continuo.
- f. Consolidar la gestión del talento humano como eje estratégico de la eficiencia institucional.
- g. Impulsar la cultura de integridad, equidad, probidad y transparencia en el servicio público.
- h. Promover la formación en competencias digitales y de innovación.

EJES TEMATICOS

La Contraloría General del Departamento de Sucre adopta los siguientes ejes temáticos estratégicos, que servirán como marco orientador de las acciones de capacitación durante la vigencia 2025. Estos ejes permiten fortalecer las competencias de los servidores públicos, garantizar la transparencia en la gestión fiscal.

1. Gestión del conocimiento e innovación. Promueve la generación, uso y transferencia de conocimiento dentro de la entidad, así como la innovación aplicada al control fiscal y a la gestión institucional.
2. Creación de valor público. Orienta la capacitación hacia el fortalecimiento de la relación con la ciudadanía, garantizando que la gestión de la Contraloría genere resultados con impacto social positivo y contribuya a la confianza institucional. Mesas de trabajo.
3. Transformación digital. Desarrolla competencias digitales y fomenta el uso de tecnologías emergentes que modernicen los procesos de control fiscal, la transparencia y el acceso a la información pública.
4. Integridad y ética de lo público. Fortalece la integridad, la transparencia y los valores éticos en el ejercicio de lo público, consolidando una cultura de legalidad y lucha contra la corrupción.

QUE SE ESPERA CON EL PLAN DE CAPACITACION

- Incremento de las competencias laborales y digitales del personal.

Contrasucre@contraloriasucre.gov.co
www.contraloriasucre.gov.co
Nit:892280017-1

Calle 20 # 20 - 47, Edificio La Sabanera, piso 4
Sincelejo - Sucre
Te.: (5)2714138



- Fortalecimiento de la ética institucional y del compromiso con la transparencia.
- Mejoramiento del desempeño individual y colectivo.
- Consolidación de una cultura organizacional basada en la innovación y el aprendizaje.
- Mayor eficiencia en los procesos misionales y administrativos.
- Profesionalización de los servidores públicos.

RESPONSABLE

Es competente de ejecutar y coordinar todos los programas de Capacitación es el Área de Gestión Administrativa Integral, por cuanto es la encargada de desarrollar el proceso del Talento Humano en la entidad. Es de anotar, que a la fecha no se encuentra constituida la Comisión de Personal de la entidad para participar en su elaboración, la cual está en proceso de conformación durante esta vigencia.

FINANCIACION

Los programas de Capacitación que se lleven a cabo dentro de la Contraloría General del Departamento de Sucre, se financiarán a través del presupuesto, donde existe un rubro que se denomina Capacitación.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES VIGENCIA FISCAL 2025

No DE EJES TEMATICOS	EJES TEMATICOS	TEMAS
1	GESTION DEL CONOCIMIEN	CAPACITACION Y ACOMPAÑAMIENTO EN LA PREPARACION Y RENDICION DE LA INFORMACION CONTABLE DE LE ENTIDAD A LA CGN A TRAVES DEL CHIP,



	TO E INNOVACIÓN	SEGUN RESOLUCION N° 194 DE 3 ED DICIEMBRE DE 2020 Y PREPARACION DE LA INFORMACION EXOGENA A TRAVES DE MEDIOS MAGNETICOS A LA DIAN 2024
		XVIII CONGRESO NACIONAL DE CONTRALORES TERRITORIALES.
		SEMINARIO DE ACTUALIZACION ASPECTOS NOVEDOSOS PARA LA GESTION FINANCIERA PUBLICA
		XX CONGRESO NACIONAL DE CONTRALORES ORGANIZADO POR EL CONSEJO NACIONAL DE CONTRALORES EN LA CONTRALORIA GENRAL DEL ANTIOQUIA
		IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL - LEY 2476 DE 2025
		XVI CONGRESO NACIONAL DE CONTROL INTERNO ORGANIZADO POR F&C CONSULTORES
		GUIA DE AUDITORÍA TERRITORIAL 4,0 CONTROL FISCAL A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
		ACTUALIZACIÓN EN EMPLE PÚBLICO Y MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA 2025 PARA TALENTO HUMANO,



		<p>COMISIONES DE PERSONAL Y SINDICATOS</p> <p>HERRAMIENTAS CLAVE PARA LA EFICIENCIA Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO 4.0</p> <p>CLAVES PARA EL CIERRE CONTABLE Y FINANCIERO 2025 Y PREPARACION 2026</p> <p>ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026, Y HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE PERSONAL</p> <p>CAPACITACION DESAFIOS DEL CONTROL FISCAL GAT</p> <p>SEMINARIO DE ACTUALIZACIÓN EN CONTRATACIÓN ESTATAL - COMPRAS PÚBLICAS VIRTUAL DEL ESTADO COLOMBIANO</p> <p>SEMINARIO TALLER ASPECTOS CLAVES PARA EL CIERRE PRESUPUESTAL 2025</p>
2	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	<p>SEMINARIO RETOS DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL EN LA TRASPARENCIA LA SEGURIDAD JURIDICA Y LA CONFIANZA CIUDADANA - MESA DE TRABAJO Y CAPACITACION PROCESO DE EMPALME PVCFT 2026 EN LA CIUDAD DE SIPAQUIRA CUNDINAMARCA</p>



		SEMINARIO REGIMEN DISCIPLINARIO, PENAL Y FISCAL EN EL MARCO DEL SERVIDOR PUBLICO 2025- ACTUALIZACION ESTRATEGICA PARA OFICINAS DE CONTROL DISCIPLINARIO EN ENTIDADES PUBLICAS, ROLES RETOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO
3	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	CAPACITACION PARA SIA OBERVA SEMINARIO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL AL SEMINARIO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA EL SERVIDOR PUBLICO 40
4	INTEGRIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	SEMINARIO RÉGIMEN DISCIPLINARIO, PENAL Y FISCAL EN EL MARCO DEL SERVIDOR PUBLICO RETOS Y BUENAS PRÁCTICAS EN LA GESTIÓN PÚBLICA TERRITORIAL Y ÉTICA PÚBLICA E INTEGRIDAD INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS SUJETOS, PUNTOS Y FUNCIONARIOS DE LA CGDS

Atentamente,



ZAYDA MUÑOZ MENDOZA
Jefe Área de Gestión Administrativa Integral