

Plan de Capacitación



AREA DE GESTION
ADMINISTRATIVA

CONTRALORIA GENERAL DEL
DEPARTAMENTO DE SUCRE

	PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026	
---	---	---

CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SUCRE

AREA DE GESTION ADMINISTRATIVA INTEGRAL

**PLAN DE CAPACITACION
VIGENCIA 2026**

SINCELEJO, ENERO DE 2026

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 CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026	
---	---	---

1. 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 constituye un eje estratégico para el fortalecimiento del talento humano y el cumplimiento de la misión institucional de la Contraloría General del Departamento de Sucre (CGDS). En un contexto de constantes cambios normativos, tecnológicos y sociales, se hace necesario promover procesos permanentes de actualización, desarrollo de competencias y fortalecimiento del desempeño de los servidores públicos.

El Plan de Capacitación 2026 se formula como un instrumento de planeación del talento humano, orientado a fortalecer las competencias misionales, funcionales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos de la CGDS, en concordancia con los objetivos institucionales, el Plan Institucional de Capacitación – PIC Nacional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Este Plan responde a un diagnóstico participativo de necesidades de capacitación, y se articula con el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Estratégico de Talento Humano y las disposiciones presupuestales de la entidad; dado que los programas de capacitación en las Entidades se convierten en una de las mejores estrategias de cambio, favoreciendo el tejido humano que la conforma, al propender a la tolerancia y el entendimiento mutuo, con la ayuda de mejores

	PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026	
---	---	---

procesos de información y comunicación, lo que posibilita la conformación de equipos de alto rendimiento y autónomos, al fortalecer la colaboración necesaria que en sí misma implica comprensión y conocimiento de las personas en la organización; tal es así, que esta buena práctica despierta en los empleados la voluntad de ser más competentes, es decir impulsa en cada uno la necesidad de desarrollar sus propias potencialidades.

2. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2026

2.1 Enfoque metodológico

El Plan de Capacitación 2026 de la Contraloría General del Departamento de Sucre se formula bajo un **enfoque estratégico, participativo y articulado**, alineado con el **Plan Institucional de Capacitación – PIC Nacional**, el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, y las necesidades misionales de la entidad.

La metodología busca garantizar que las acciones de capacitación:

- Respondan a necesidades reales del talento humano.
- Contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Optimicen el uso de los recursos presupuestales.
- Generen impacto en el desempeño individual y organizacional.

2. 2 Etapas de la metodología

2.2.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación

El diagnóstico se realizó mediante la aplicación de una **encuesta institucional** dirigida a los servidores públicos de la entidad, la cual permitió identificar necesidades de capacitación en los siguientes componentes:

- Competencias misionales.
- Competencias funcionales y administrativas.
- Competencias comportamentales.
- Bienestar social.

	PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026	
---	---	---

- Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este diagnóstico se complementó con:

- Revisión del Plan de Capacitación de la vigencia anterior.
- Análisis del contexto normativo vigente.
- Lineamientos del PIC Nacional.
- Articulación con el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Encuesta FURAG – Medición de desempeño institucional

2.2.2. Priorización de necesidades

Las necesidades identificadas fueron priorizadas teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Impacto en el cumplimiento de la misión institucional.
- Frecuencia de selección en la encuesta.
- Carácter obligatorio (normativo o legal).
- Disponibilidad de aliados estratégicos.
- Disponibilidad presupuestal.

Con base en esta priorización se estructuraron los ejes estratégicos del Plan de Capacitación 2026.

2.2.3 Planeación y programación de la capacitación

Las acciones de capacitación se programan considerando:

- Ejes estratégicos definidos.
- Población objetivo.
- Modalidad (presencial, virtual o mixta).
- Articulación con aliados estratégicos (ARL, SENA, Función Pública, Caja de Compensación, entre otros).
- Uso de la partida presupuestal de capacitación cuando no exista oferta institucional gratuita.

	PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026	
---	---	---

Las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo se ejecutarán conforme al **cronograma del Plan Anual de SST**, garantizando coherencia y no duplicidad de acciones.

2.2.4 Ejecución del Plan

La ejecución del Plan de Capacitación estará a cargo del **Área de Gestión Administrativa Integral**, en coordinación con las dependencias responsables y los aliados estratégicos.

Durante la ejecución se garantizará:

- Convocatoria oportuna a los funcionarios.
- Registro de asistencia.
- Evidencias de ejecución (actas, listados, certificados, memorias).
- Seguimiento al cumplimiento del cronograma.

2.2.5 Seguimiento, evaluación y mejora continua

El seguimiento y evaluación del Plan de Capacitación se realizará de manera periódica, permitiendo identificar avances, dificultades y oportunidades de mejora, con el fin de retroalimentar los procesos de planeación del talento humano.

3. MARCO NORMATIVO

El Plan de Capacitación 2026 se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto Ley 1567 de 1998.
- Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

	PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026	
---	---	---

- Lineamientos del Plan Institucional de Capacitación – PIC Nacional del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social.

4. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

4.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias misionales, funcionales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos de la Contraloría General del Departamento de Sucre, mediante la ejecución de acciones de capacitación alineadas al PIC Nacional y al MIPG, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales y al mejoramiento del desempeño organizacional.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer los conocimientos técnicos asociados al ejercicio del control fiscal.
- Desarrollar competencias funcionales y administrativas que soporten la gestión institucional.
- Promover una cultura de integridad, ética y servicio al ciudadano.
- Mejorar el bienestar y la calidad de vida laboral de los servidores públicos.
- Fortalecer la cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó a través de la aplicación de una encuesta institucional dirigida a los servidores públicos de la CGDS, complementada con el análisis del Plan de Capacitación de la vigencia anterior, los lineamientos del PIC Nacional, el contexto normativo vigente y las necesidades misionales de la entidad.

	PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026	
---	---	---

El diagnóstico de capacitación evidencia la necesidad de fortalecer de manera continua las competencias misionales, funcionales y comportamentales de los servidores de la Contraloría General del Departamento de Sucre, en razón a la especialidad técnica del control fiscal, los cambios normativos permanentes y la importancia del bienestar y la seguridad laboral como factores determinantes del desempeño institucional.

Los resultados evidenciaron la necesidad de fortalecer capacidades en los siguientes componentes:

- Competencias misionales del control fiscal.
- Competencias funcionales y administrativas.
- Competencias comportamentales e integridad pública.
- Bienestar social y calidad de vida laboral.
- Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este diagnóstico constituye el insumo principal para la estructuración de los ejes y acciones del Plan de Capacitación 2026.

6. 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 2026.

Eje 1. Fortalecimiento de Competencias Misionales del Control Fiscal

Orientado al fortalecimiento de los conocimientos técnicos y normativos necesarios para el adecuado desarrollo de las funciones de auditoría, control fiscal, responsabilidad fiscal y procesos sancionatorios.

	PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026	
---	---	---

Eje 2. Fortalecimiento de Competencias Funcionales y Administrativas

Dirigido al desarrollo de capacidades que soportan la gestión administrativa, la planeación institucional, la contratación estatal, el presupuesto público, la gestión documental y el MIPG.

Eje 3. Desarrollo de Competencias Comportamentales e Integridad Pública

Enfocado en promover una cultura organizacional basada en la ética, la integridad, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el servicio al ciudadano.

Eje 4. Bienestar Social y Calidad de Vida Laboral

Orientado a fortalecer la salud mental, emocional y física de los servidores públicos, contribuyendo a un ambiente laboral saludable y productivo.

Eje 5. Seguridad y Salud en el Trabajo – SST

Dirigido a fortalecer la cultura de prevención, el autocuidado y la identificación de riesgos laborales, en articulación con el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Contraloría General del Departamento de Sucre implementará durante la vigencia 2026 el Programa de Inducción y Reinducción como un componente fundamental del Plan de Capacitación, orientado a facilitar la integración, adaptación y actualización de los servidores públicos.

7.1 Programa de Inducción

El Programa de Inducción está dirigido a los servidores públicos que ingresen a la entidad y tiene como propósito facilitar su adaptación al entorno institucional,

	PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026	
---	---	---

promover el conocimiento de la misión, funciones, estructura organizacional, normas internas y responsabilidades del cargo.

El programa comprenderá, entre otros, los siguientes contenidos:

- Marco constitucional y legal de la Contraloría General del Departamento de Sucre.
- Misión, visión, objetivos y valores institucionales.
- Estructura organizacional y funciones por dependencia.
- Régimen disciplinario, ética e integridad pública.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Sistema de Gestión Integrados (Calidad – Seguridad y Salud en el Trabajo)
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.2 Programa de Reinducción

El Programa de Reinducción está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y se desarrollará de manera periódica, con el fin de actualizar y reforzar conocimientos relacionados con cambios normativos, institucionales, estratégicos y procedimentales.

La reinducción incluirá, entre otros aspectos:

- Actualización normativa relevante para la entidad.
- Ajustes a la estructura organizacional, procesos y procedimientos.
- Lineamientos estratégicos institucionales.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional y del servicio al ciudadano.

El Programa de Reinducción se realizará como mínimo una vez durante la vigencia, o cuando se presenten cambios sustanciales que así lo requieran.

	PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026	
---	---	---

8. PLAN OPERATIVO DE CAPACITACIÓN 2026

A continuación, se presenta el Plan Operativo de Capacitación 2026, estructurado por ejes estratégicos y con fechas probables de ejecución a partir del mes de febrero de 2026. Las fechas podrán ajustarse de acuerdo con la disponibilidad institucional, aliados estratégicos y programación presupuestal.

Los programas de Capacitación que se lleven a cabo dentro de la Contraloría General del Departamento de Sucre, se financiarán a través del presupuesto de gastos de la CGDS, con el rubro de Capacitaciones, Tal como se detalla a continuación:

CRONOGRAMA PROBABLE DE EJECUCIÓN VIGENCIA FISCAL 2026

Eje Estratégico CGDS	Eje PIC Nacional	Tema de Capacitación	Población Objetivo	Modalidad	Fecha Probable de Ejecución
Eje 1. Competencias Misionales	Desarrollo de Competencias Laborales y Técnicas	Auditoría fiscal y control fiscal territorial	Funcionarios misionales	Presencial	feb-26
		Guía de Auditoria 4.0	Funcionarios misionales	Presencial / Virtual	Feb - 26
	Desarrollo de Competencias Laborales y Técnicas	Responsabilida d fiscal y jurisdicción coactiva	Funcionarios misionales	Presencial	mar-26

	PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026	
---	---	---

	Desarrollo de Competencias Laborales y Técnicas	Elaboración de informes, hallazgos y observaciones	Audidores y áreas misionales	Presencial	abr-26
Eje 2. Competencias Funcionales y Administrativas	Desarrollo de Competencias Laborales y Técnicas	Contratación estatal	Funcionarios misionales y administrativos	Presencial / Virtual	mar-26
	Desarrollo de Competencias Laborales y Técnicas	Presupuesto público y cierre fiscal	Área financiera y administrativa	Presencial	nov-26
	Gestión del Conocimiento e Innovación	MIPG y planeación institucional	Directivos y enlaces	Virtual	may-26
	Gestión del Conocimiento e Innovación	Gestión documental y archivo	Todas las dependencias	Virtual	jun-26
Eje 3. Competencias Comportamentales e Integridad	Ética, Probidad y Valores Públicos	Ética e integridad pública	Todos los funcionarios	Virtual	abr-26
	Habilidades y Competencias Comportamentales	Comunicación efectiva y trabajo en equipo	Todos los funcionarios	Presencial	jul-26

	PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026	
---	---	---

Eje 4. Bienestar Social y Calidad de Vida Laboral	Bienestar y Entornos Laborales Saludables	Salud mental y manejo del estrés	Todos los funcionarios	Presencial	ago-26
	Bienestar y Entornos Laborales Saludables	Equilibrio vida laboral–personal	Todos los funcionarios	Virtual	sep-26
Eje 5. Seguridad y Salud en el Trabajo – SST	Bienestar y Entornos Laborales Saludables	Identificación de peligros y valoración de riesgos	Todos los funcionarios	Presencial	Según cronograma SST 2026
	Bienestar y Entornos Laborales Saludables	Ergonomía y pausas activas	Todos los funcionarios	Presencial	Según cronograma SST 2026
	Bienestar y Entornos Laborales Saludables	Prevención del estrés laboral	Todos los funcionarios	Presencial	Según cronograma SST 2026
	Bienestar y Entornos Laborales Saludables	Primeros auxilios	Brigada de emergencia / Funcionarios	Presencial	Según cronograma SST 2026
Eje Transversal de Innovación	Gestión del Conocimiento e Innovación	Herramientas digitales e IA aplicadas a la gestión pública	Funcionarios estratégicos	Mixta	oct-26

	PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026	
---	---	---

9. RESPONSABLE

El Área de Gestión Administrativa Integral es responsable de coordinar la ejecución de todos los programas de Capacitación, por cuanto tiene como función desarrollar el proceso del Talento Humano en la entidad y que contará con la Comisión de Personal de la entidad para participar en su elaboración.

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