

**"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –
PIC PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL
ATLÁNTICO VIGENCIA 2026"**

La Contralora General del Departamento del Atlántico, en ejercicio de sus facultades Constitucionales, Legales, en especial las conferidas en la Ley 1567 de 1998.

CONSIDERANDO:

Que el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia consagra que "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. (...)"

Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998, se estableció el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para el Estado, señalando que cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación, el cual deberá concordar con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el citado Decreto Ley y con la planeación institucional.

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 36 señala: "Artículo 36. Objetivos de la capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados públicos 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."

Que el Artículo 66 del Decreto 1227 de 2005, señala: "Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia"

Que el Artículo 2 del Decreto 2539 de 2005, define las competencias laborales como: "(..) Artículo 2º. Definición de competencias. Las competencias laborales se definen como 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (...)"

Que el Artículo 2.2.9.2, del Decreto 1083 de 2015, dispone; "(..) Artículo 2.2.9.2. Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia (...)"

Que en el literal b y c del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, se establece: "(..) Artículo 3º. Componentes del Sistema. El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación (...) b. *Plan Nacional de Formación y Capacitación*. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios. c. *Planes Institucionales*. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. Este deberá tener

"Por una Contraloría más cercana al ciudadano"

despachodelcontralor@contraloriatlantico.gov.co - participaciónciudadana@contraloriatlantico.gov.co

www.contraloriatlantico.gov.co

Teléfonos: 3792814-3791418 atención al ciudadano 3794907 Fax 3794462

Calle 40 No. 45 – 56, Edificio Gobernación, Piso 8

Barranquilla - Colombia

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO VIGENCIA 2026"



concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución. (...)"

Que el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece las obligaciones que tienen las entidades respecto de la identificación, formulación, programación y evaluación del Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia.

Que el artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece: "(...) Artículo 12. Obligaciones de los Empleados con Respecto a la Capacitación. El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación: a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo; b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar; c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad; d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera; e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista; f. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad. (...) "

Que el artículo 3 de la ley 1960 de 2019 establece: "(...) "Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de 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." (...)"

Que en razón a que la capacitación aborda temas administrativos transversales, estratégicos y de apoyo institucional que permiten fortalecer las competencias en los funcionarios y la gestión en las diferentes dependencias, además de los costos que el ente territorial asume, es de obligatorio cumplimiento la asistencia y aprobación de los contenidos temáticos que aborde cada capacitación o curso de formación en los que participen. La inasistencia sin causa justificada podrá dar lugar a investigación disciplinaria correspondiente y /o la actuación administrativa tendiente al cobro del valor de la capacitación. Los jefes inmediatos deberán incentivar la participación activa de los servidores públicos en los eventos de formación y capacitación del Plan Institucional de Capacitación PIC. Así mismo, fomentar la transferencia de conocimientos adquirido en la práctica cotidiana en las responsabilidades y actividades en el puesto de trabajo.

Que la Subsecretaría de Talento Humano de la Contraloría Departamental del Departamento del Atlántico realizó las encuestas de detección de necesidades de Aprendizaje Organizacional (Formato Ficha de Formulación del Proyecto de

"Por una Contraloría más cercana al ciudadano"

despachodelcontralor@contraloriadelatlantico.gov.co - participacionciudadana@contraloriadelatlantico.gov.co

www.contraloriadelatlantico.gov.co

Teléfonos: 3792814-3791418 atención al ciudadano 3794907 Fax 3794462

Calle 10 No. 15 - 56, Edificio Gobernación, Piso 8

Barranquilla - Colombia

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO VIGENCIA 2026"



Aprendizaje en Equipo – PAE 2026) las cuales estaban dirigidas a: Empleados de la Contraloría del Departamento del Atlántico, con el fin de identificar las necesidades de capacitación que estos grupos objetivo tienen y así poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales, cuyo resultado fue socializado al Comité Directivo.

Que de conformidad con el resultado de la encuesta, se evidenció la necesidad de promover las capacitaciones y se elaboró el "Plan Operativo de Capacitación-PIC 2026", suscrito por la Subsecretaría de Talento Humano de la Secretaría General, el cual tiene como objetivo "Fortalecer en los empleados públicos de la Contraloría Departamental del Atlántico, los conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes que les permitan optimizar su desempeño laboral y así poder responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los objetivos de la Entidad", documento que hace parte del presente acto administrativo.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación-PIC 2026 para los empleados públicos de la Contraloría Departamental del Atlántico, para la vigencia 2026; el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: Son beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación (PIC) los empleados públicos en carrera administrativa, en periodo de prueba, los empleados de libre nombramiento y remoción y los empleados vinculados mediante nombramiento provisional de la Contraloría Departamental del Atlántico.

ARTÍCULO TERCERO: Comunicar el contenido del Plan Institucional de Capacitación (PIC) a todos los empleados públicos de la Contraloría General del Departamento del Atlántico.

ARTICULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Barranquilla a los,

29 ENE. 2026


LEYDY VIVIANA MOJICA PEÑA
Contralora Departamental del Atlántico

Elaboro: María Viana Nieto – Profesional Especializado (E) . *mViana*
Reviso: Viviana De la Cruz – Profesional Especializado *VDC*
Vo. Bo.: Asdrubal Pomares Corredor – Subsecretario Talento Humano. *APC* .