



CONTRALORIA

Municipal de Bucaramanga

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

SECRETARIA GENERAL



Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVOS	3
i.	Objetivo General.....	3
ii.	Objetivos específicos	3
iii.	Alcance.....	3
3.	MARCO DE REFERENCIA.....	4
i.	Marco Conceptual	4
ii.	Marco Normativo.....	8
4.	DETECCIÓN DE NECESIDADES.....	9
5.	PROYECTOS DE APRENDIZAJE POR EQUIPOS PAE	10
6.	NECESIDADES DE CAPACITACION TECNICA	12
7.	PRESUPUESTO	15
8.	INDICADORES.....	16


1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, la Contraloría Municipal de Bucaramanga - CMB, debe diseñar y ejecutar 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 un mejoramiento en su eficacia personal, grupal y organizacional que permita una excelente prestación del servicio.

Este plan se diseñó con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, en el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG, de los planes de mejoramiento producto de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de la entidad, de la información proporcionada por los funcionarios y jefes de las diferentes dependencias, correspondiente a las necesidades de capacitación producto del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos y las auditorías internas y externas

El Plan Institucional de Capacitación- PIC 2023, continuara los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales de los funcionarios de la CMB en función de lograr altos estándares de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio, fortaleciendo el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados del ente de control.

Finalmente, para la ejecución del plan se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de talento humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el Plan Estratégico de la entidad 2022-2025. Cabe aclarar, que el 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.

 CONTRALORIA Municipal de Bucaramanga	GESTIÓN HUMANA		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 3 de 17	Revisión 1

2. OBJETIVOS

i. Objetivo General


Fortalecer en los servidores las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades, aptitudes y destrezas, a través de procesos continuos de formación 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 entidad, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

ii. Objetivos específicos

- Reconocer las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los servidores de la entidad.
- Fomentar la participación de los funcionarios en la oferta de capacitación propuesta por la Contraloría.
- Capacitar en las dimensiones del saber, del ser y del hacer, a los funcionarios de la Contraloría, proporcionándoles herramientas necesarias para el ejercicio eficiente y eficaz de su labor.
- Favorecer la preparación pertinente de los servidores con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, para incrementar sus posibilidades de ascenso.
- Aumentar el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la entidad.
- Reforzar 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.
- Extender conocimientos, destrezas y habilidades para ayudar a preparar a los colaboradores en los roles futuros del ente de control.
- Identificar los candidatos idóneos para suplir las posiciones con alto riesgo de vacante y futuros roles de liderazgo.
- Propiciar 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

iii. 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

 CONTRALORIA Municipal de Bucaramanga	GESTIÓN HUMANA		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 4 de 17	Revisión 1

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.”, para esto la entidad debe:

- Ejecutar estrictamente las actividades del presente plan y la agenda adoptada por el área de Talento Humano, para lo cual se le comunicará a los funcionarios las actividades a desarrollar.
- Facilitar la asistencia de los funcionarios de la CMB, a los eventos de capacitación y formación que se programen.
- Socializar al interior del área de trabajo, los conocimientos adquiridos en eventos de capacitación con una intensidad superior a 16 horas, de la cual se dejará constancia mediante acta, debiendo remitirse ésta, al área de Talento Humano, dentro de los siguientes treinta (30) días calendario.
- 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 calificación establecidos para el mismo.
- Cuando el servidor que haya sido designado o voluntariamente haya realizado su inscripción en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá rembolsar a la Contraloría el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la Entidad respecto de dicho servidor.

De igual forma, acorde al artículo cuarto de la Ley 1416 de 2010, se incluyen dentro del alcance del presente plan a los sujetos y puntos de control de la Contraloría Municipal de Bucaramanga, para esto los sujetos de control deben:

- Designar un funcionario que asista a la capacitación programada, quien debe cumplir con la intensidad horaria establecida.

3. MARCO DE REFERENCIA

i. Marco Conceptual

Aquí se definen los principales conceptos que serán tenidos en cuenta en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación de la CMB 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

La concepción de la capacitación de los empleados públicos está fundamentada en lo establecido en el artículo 36 y 43 de la ley 115 de 1994 que establece a la educación informal a aquel conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados y educación para el Trabajo y el Desarrollo humano (antes denominada educación no formal) definida como la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

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).

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 (Decreto 2539 de 2005, Artículo 2).

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 no Formal (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

 CONTRALORIA Municipal de Bucaramanga	GESTIÓN HUMANA		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 6 de 17	Revisión 1

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, proveniente 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).

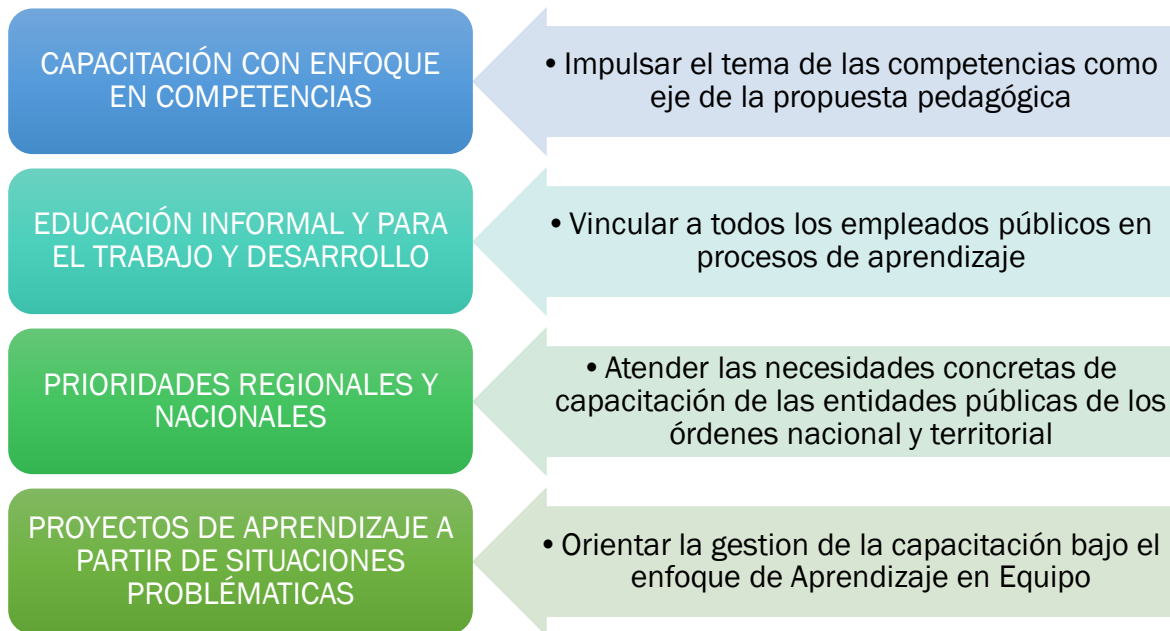
Plan de Desarrollo Individual

El plan de desarrollo individual (PDI) es una herramienta que permite a la entidad planificar y gestionar las medidas y compromisos de desarrollo de personal de los servidores a través del 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, adoptado por el Decreto 4665 de 2007, son:

Ver gráfico.



Fuente 1 Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP 2020

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 por lo tanto se realizaron actualizaciones.

Como principales novedades de esta actualización, se encuentran el ajuste a las prioridades de las temáticas de capacitación y formación del 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 a 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 clave a desarrollar en los servidores públicos a través de los Planes de Formación y Capacitación.



Fuente 2 Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP 2020

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.

ii. Marco Normativo

- Decreto ley 1567 de 1998 por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
- Ley 1952 de 2019, art 37, numeral 3 y art. 38, numeral 40 los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- 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.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Ley 1416 de 2010, Por medio de la cual se fortalece al ejercicio del control fiscal.

- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 1599 de 2015, por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto No. 943 de 2014, por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), 1000:2014.
- Decreto 1072 de 2015- Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- Decreto 894 de 2017, Por medio del 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 Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- 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. 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.
- Resolución No. 0312 de 2019. Por la cual se definen estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Resolución 104 de marzo de 2020, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) mediante el cual se adoptó la política nacional para la transformación digital.

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:

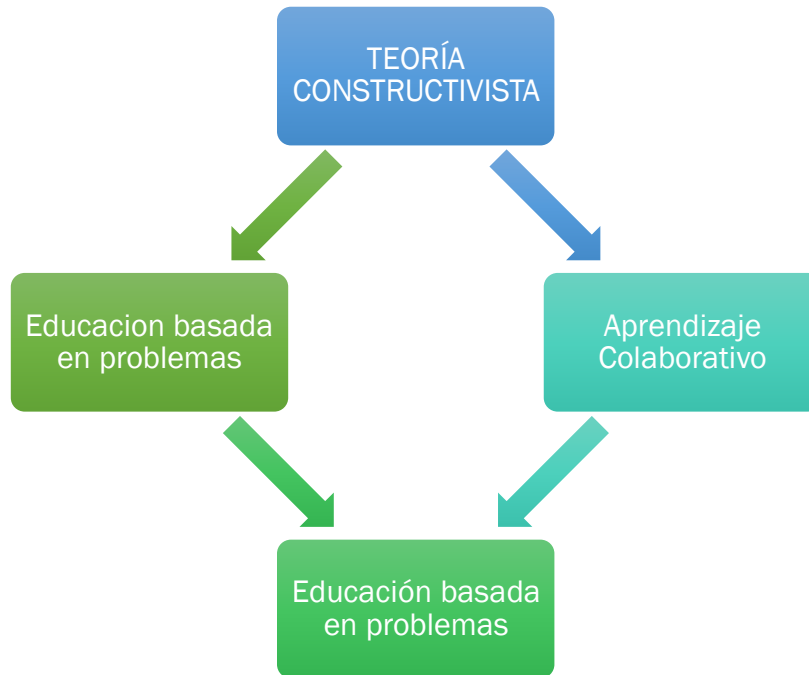
- La revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional. PNFC 2020 -2030
- El análisis de la ejecución del Programa de Capacitación del año 2022.
- La aplicación, tabulación y análisis de encuesta de necesidades, donde todos los funcionarios manifestaron sus necesidades de formación.
- Consolidación de los planes de mejoramiento individual consecuencia de la evaluación del desempeño anual.
- Resultados de las evaluaciones y observaciones realizadas por los participantes en las capacitaciones del PIC 2022 con el ánimo de tener en cuenta el feedback aportado
- Acorde al análisis de riesgos realizado, las condiciones de salud de los trabajadores y el perfil sociodemográfico.

Teniendo en cuenta lo anterior, se consolidaron y presentaron al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación, los temas transversales y técnicos en la entidad necesarios para el desarrollo de destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales de los servidores en la entidad.

5. PROYECTOS DE APRENDIZAJE POR EQUIPOS PAE

Los Proyectos de Aprendizaje Por Equipos – PAE, son una estrategia propuesta por el DAFP en 2008 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 identifican 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.



Fuente 3 Guía para la Formulación del PIC DAFP

El Aprendizaje Colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales

El Aprendizaje Colaborativo, privilegia, entre otras, la estrategia de enseñanza y de aprendizaje de PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE. Esta estrategia implica constituir equipos conformados por personas con diferentes experiencias, que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos

PROYECTOS DE APRENDIZAJE POR EQUIPOS 2023		
Nombre del proyecto de aprendizaje	A quien va dirigido	Fecha de Capacitación
Proceso de Responsabilidad fiscal-Configuración de daños-Proceso Administrativo Sancionatorio	Todos los funcionarios de la CMB	Segundo Semestre

GAT 3.0	Todos los funcionarios de la CMB	Primer Semestre
Protocolo de atención al ciudadano	Todos los funcionarios de la CMB	Segundo Semestre
Tablas de Retención documental e inventario documental.	Todos los funcionarios de la CMB	Primer Semestre
Gerencia Estratégica	Todos los funcionarios de la CMB	Segundo Semestre
Gestión del Riesgo	Todos los funcionarios de la CMB	Segundo Semestre
Riesgo Antijurídico	Todos los funcionarios de la CMB	Segundo Semestre

6. NECESIDADES DE CAPACITACION TECNICA


INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN		
Inducción: Acciones de capacitación orientadas a fortalecer la integración de los colaboradores a la cultura organizacional, crear identidad, sentido de pertenencia por la CMB, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función dentro de la Contraloría Municipal de Bucaramanga.	Cada vez que ingrese un nuevo funcionario a la entidad	
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 EJECUCION
PRIORIZACIÓN TEMÁTICA	Gestión del Conocimiento y la Innovación	
	Herramientas y técnicas para la gestión del conocimiento y la cultura innovadora	Según oferta vigencia 2023
	Creación de valor Público	
	Gerencia Estratégica, MIPG, indicadores de gestión	Según oferta vigencia 2023
	Transformación Digital	
	Apropiación y uso de la tecnología, Protocolo IPV4 paso a IPV6	Según oferta vigencia 2023
	Probidad y ética de lo Público	
	Ética, integridad, y responsabilidades en el sector público, Código de Integridad	Según oferta vigencia 2023
Entrenamiento en el puesto de trabajo		



	Gestión Financiera	Contabilidad y Presupuesto Publico	Según oferta vigencia 2023
		Estados Financieros	
		PAC de caja	
		Actualización tributaria	
		Finanzas Publica	
	Contratación	Bolsa Mercantil Acuerdo marco de precios	
		SECOP II	
		Nuevos lineamientos de Contratación	
		Licitación Concurso de méritos Etapa precontractual poscontractual	
		Regimenes especiales en contratación estatal	
		Supervisión de Contratos	
		Tienda Virtual	
	Auditoria	Fortalecimiento del Control Fiscal	
		Elaboración papeles de trabajo	
		Redacción y configuración de hallazgos fiscales	
		Auditoría Ambiental- Recursos Naturales	
		Riesgos de Auditoria	
		GAT	
	Gestión Documental	Instrumentos archivísticos	
		Aplicación TRD	
Derecho Disciplinario	Nuevo Procedimiento Disciplinario		



	Jurídica	Faltas Disciplinarias
		Derecho Laboral Administrativo
		Conciliación
	Participación Ciudadana	Procesal Administrativo
		CPACA
		Fortalecimiento en la atención al ciudadano
		Generalidades e Implementación lenguaje claro
		Derecho de Petición
	Subcontraloría	Veeduría ciudadana
		Procesos Verbales
		Sancionatorio
		Jurisdicción coactiva
		Remates
	Control Interno	Determinación jurídica de hallazgos
		Auditoria Interna
		Gestión del Riesgo
		Indicadores de Gestión
		Matriz de Riesgos
	Gestión Administrativa	Análisis de Riesgos
		Taller Actualización de planes MIPG - Secretaria General
	Manejo de Inventarios	

 CONTRALORIA Municipal de Bucaramanga	GESTIÓN HUMANA		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 15 de 17	Revisión 1

		Procesos secretariales y asistenciales	
		Seguridad y Salud en el Trabajo	
	Competencias blandas	Método Investigativo	
		Comunicación Asertiva	
		Ambiente Laboral	
		Preparación pruebas concursos CNSC	
		Redacción y ortografía	
		Excel	
FORMACION DE DIRECTIVOS PÚBLICOS	Liderazgo, Modelos de toma de decisiones.	Según oferta vigencia 2023	


Las capacitaciones establecidas dentro del PIC 2023, se van a desarrollar según la oferta de temas en el mercado, hasta lograr el 100% de cumplimiento del plan.

6.1. CAPACITACIONES SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Dentro del plan anual de seguridad y salud en el trabajo, se establece el plan de capacitación en este tema, el cual podrá ser consultado en el formato GHU-DOC-019 SG-SST plan de capacitación.

7. PRESUPUESTO

La Contraloría Municipal mediante Resolución No. 000171 del 23 de diciembre de 2022, “Por la cual se incorpora el presupuesto general de rentas y gastos y el PAC de la Contraloría Municipal de Bucaramanga para la vigencia fiscal comprendida entre el 01 de enero al 31 de diciembre del año 2023”, asignando los recursos necesarios para desarrollar el plan institucional de capacitación de los funcionarios del ente control, correspondiendo a noventa y nueve millones trescientos veintitrés mil setecientos noventa pesos (\$99.323.790)m/cte.

 CONTRALORIA Municipal de Bucaramanga	GESTIÓN HUMANA		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 16 de 17	Revisión 1

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 del siguiente indicador

PROCESO: GESTIÓN HUMANA	
NOMBRE DEL INDICADOR EFICACIA DE LAS CAPACITACIONES PROGRAMADAS.	RESPONSABLE SECRETARIO GENERAL
OBJETIVO DETERMINAR EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIONES DE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA.	
FORMULA	
$\frac{\text{No. DE CAPACITACIONES EJECUTADAS}}{\text{No. DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS}} \times 100$	
DEFINICIÓN NÚMERO DE CAPACITACIONES EJECUTADAS: CORRESPONDE AL TOTAL DE LAS CAPACITACIONES QUE FUERON EJECUTADAS EN LA ENTIDAD. NÚMERO DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS: CORRESPONDE AL TOTAL DE LAS CAPACITACIONES QUE FUERON PROGRAMADAS POR LA CONTRALORÍA DE BUCARAMANGA.	
META 100% DE CUMPLIMIENTO.	
RESULTADO PRIMER TRIMESTRE	RESULTADO SEGUNDO TRIMESTRE
RESULTADO TERCER TRIMESTRE	RESULTADO CUARTO TRIMESTRE
RESULTADO ACUMULADO %	
VARIACIÓN Y ANÁLISIS	
PERIODO DE MEDICIÓN TRIMESTRAL	

EL PRESENTE PLAN ES ACTUALIZADO, SOCIALIZADO Y APROBADO, MEDIANTE ACTA NO. 002 DEL 25 DE ENERO DE 2023 EN COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.