

**RESOLUCIÓN N° 039**  
**FECHA: 23 de enero de 2025**

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE CAPACITACION Y DE BIENESTAR SOCIAL DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTOS DE SUCRE”**

**EL CONTRALOR GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SUCRE** en uso de sus atribuciones constitucionales, legales, ordenanzas y,

**CONSIDERANDO**

Que la Constitución Política de Colombia en su Artículo 272 inciso 3° establece “Correspondiente a las asambleas y a los concejos distritales y municipales organizar las respectivas contralorías como entidades técnicas dotadas de autonomía administrativa y presupuestal.

Que el artículo 66 de la ley 42 de 1993, En desarrollo del Artículo 272 de la Constitución Nacional, las asambleas y concejos distritales y municipales deberá dotar a las contralorías de su jurisdicción de autonomía presupuestal, administrativa, y contractual, de tal manera que les permita cumplir con sus funciones como entidades técnicas.

Que las normas que regulan el bienestar y capacitación de los empleados del estado están consagradas en el Decreto ley 1567 de 1998 por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado” El decreto 1083 de 2015 el cual reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004, por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones, y el decreto 1567 de 1998, Arts. 69 a 85 por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado y el decreto 4661 de 2005 que modifica el decreto 1227 de 2005. derogado por el decreto 1083 de 2015.

Que el Decreto 1227 de 2005 derogado por el decreto 1083 de 2015 que reglamento parcialmente la ley 909 de 2004 y el decreto 1567 de 1998, expresan que las entidades deberán adelantar Planes de capacitación y de estímulos orientados al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia, y la motivación del desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Que es deber de la Contraloría General del Departamento de Sucre, establecer las políticas institucionales que sitúen los procesos de formación, capacitación y estímulos de los servidores públicos que conlleven a mejorar la calidad de vida y personal de sus servidores logrando un sentido de pertenencia institucional y una eficiente gestión pública en el desarrollo de sus funciones.

Que por mandato de la ley 909 de 2004, corresponde a toda entidad Territorial que administre funcionarios de carrera administrativa, diseñar y mantener actualizado su propio plan de Capacitación, conforme a las necesidades detectadas en sus áreas Misionales y Generales.

**RESOLUCIÓN N° 039**  
**FECHA: 23 de enero de 2025**

Que el Decreto ley 1567 de 1998 creo los sistemas de capacitación y de estímulos a nivel nacional incluyendo el mismo tiempo, programas de bienestar social e incentivos.

Que la capacitación de los servidores públicos se constituye en una inversión perceptiva e invaluable para la vida institucional de la Contraloría General del Departamento de Sucre.

Que las entidades públicas, regidas por las disposiciones contenidas en el, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social.

Que la Contraloría General del Departamento de Sucre, tiene la autonomía, para diseñar y aplicar en su interior sus respectivos programas de bienestar social, realizando para ello los acuerdos y convenios interadministrativos a que hubiere lugar.

Que, para el adecuado cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social, la entidad debe apropiarse anualmente en su respectivo presupuesto los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de los mismos.

Que con la expedición de la ley 909 de 2004, el legislador confirma el compromiso por parte de la Entidad de capacitar y formar a los empleados públicos, orientado hacia el 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 mejoramiento continuo en la búsqueda de la calidad del servicio que misionalmente debe cumplir la entidad para la cual labora.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, expidió la Resolución No 682 de abril de 2001 la cual trata sobre el Plan Nacional de Capacitación y que contempla la capacitación formal y no formal, derogado por el Decreto 4665 de 2007 y este último derogado por el decreto 1083 de 2015.

Que los planes de Capacitación y de Bienestar Social hacen parte integral del plan Estratégico de Talento Humano de la Contraloría General del Departamento de Sucre

Que, por lo anterior,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adóptese el plan de Capacitación y Bienestar Social para los servidores públicos de la Contraloría General del Departamento de Sucre, el cual será ejecutado por el jefe del Área de Gestión Administrativa Integral. El cual hará parte integral de la presente Resolución.

**PARAGRAFO.** Todas las disposiciones en materia de Capacitación y Bienestar Social deben ceñirse a las prescripciones contenidas en la presente Resolución.

**RESOLUCIÓN N° 039**  
**FECHA: 23 de enero de 2025**

**ARTÍCULO SEGUNDO: DEFINICION DE CAPACITACION.** Se entiende por capacitación el conjunto de procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer la ética en el servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**ARTÍCULO TERCERO: IMPLEMENTAR LOS RECURSOS PARA EL PLAN DE CAPACITACION.** La contraloría General del Departamento de sucre, contará con los recursos que se instituyan en el presupuesto anual en el rubro de "Capacitación", así como con sus propios recursos físicos y humanos, los cuales deberán ser administrados bajos los principios constitucionales que rige la Administración Pública.

**ARTÍCULO CUARTO: OBJETIVOS.** 1).-Propiciar espacios de Capacitación a nuestros servidores que les permitan afianzar conocimientos, habilidades y destrezas en el área de su desempeño, así como a ejercer liderazgo y responder con calidad el servicio público a la comunidad en general.

2).- Habilitar a los servidores públicos para el ejercicio permanente de estándares de mejoramiento progresivo de los procesos administrativos y técnicos de toda la entidad.

**ARTÍCULO QUINTO. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION.** Son objetivos de la capacitación:

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus diferentes dependencias.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y afianzamiento de una ética del servicio público.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la Contraloría General del Departamento de Sucre, y sus respectivas dependencias.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, para aportar conocimientos habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos de la entidad.
- Facilitar la preparación permanente de los servidores públicos con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

**ARTÍCULO SEXTO. PROGRAMAS DE INDUCCION Y REINDUCCION:** Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servidor público y a suministrar información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo.

**ARTÍCULO SEPTIMO. AREAS FUNCIONALES.** Para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes se establecerán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

**RESOLUCIÓN N° 039**

**FECHA: 23 de enero de 2025**

Misional o técnica. Integran esta área las dependencias cuyos productos o servicios constituyen la razón de ser de la Contraloría General del Departamento de Sucre, sus clientes o usuarios.

Administrativa o Gestión. Constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

**ARTÍCULO OCTAVO. MODALIDADES DE CAPACITACION.** La capacitación podrá impartirse bajo modalidades que responden a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en el decreto – ley 1567 de 1998 y decretos reglamentarios de la ley 909 de 2004, al igual que a las necesidades de la entidad, las cuales se podrán desarrollar dentro de los siguientes programas.

a). Programas corporativos. Son aquellos que se orientan a lograr el desarrollo de la cultura organizacional y el estilo de gestión que espera alcanzar la Contraloría General del Departamento de Sucre, dentro de los programas corporativos se incluirán la inducción y la reinducción.

Programa operativo de capacitación. Es aquel que se dirige a desarrollar la capacidad de los empleados públicos para la realización de los objetivos previstos en planes, programas o proyectos de la Contraloría General del Departamento de Sucre.

Programas de contingencia: Son aquellos constituidos por los eventos de capacitación que organicen para atender la demanda individual o grupal no prevista y que, a juicio de la Contraloría General de Departamento de Sucre, debe atenderse.

**ARTÍCULO NOVENO. BIENESTAR SOCIAL.** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del

Servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, ética, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad.

**PARAGRAFO 1.** Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los servidores públicos de la, y sus familiares conforme a los parámetros establecidos por la ley.

**PARAGRAFO 2.** Para efectos de este artículo se entenderá por familia al conyugue o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

**ARTÍCULO DECIMO. FINALIDADES DE LO PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.** Los programas de bienestar social que formule la Contraloría General de Departamento de Sucre, deben contribuir al logro de los siguientes fines:

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia, la efectividad en su desempeño;

**RESOLUCIÓN N° 039**  
**FECHA: 23 de enero de 2025**

Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos,

generando actitudes favorables frente al servidor público y el mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicios público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de forma tal que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;

Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los servidores públicos y de su grupo familiar, y

Procurar la calidad y la respuesta real de los programas, los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y prevención social a los servidores públicos y a su grupo familiar, propender por el accenso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas, los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional

**ARTÍCULO DECIMO PRIMERO.** El programa de capacitación y Bienestar Social para vigencia fiscal 2025, hace parte integral de la presente Resolución.

**ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones internas que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Sincelejo, a los veintitrés (23) días del mes de enero de 2025.



**GABRIEL JOSE DE LA OSSA OLMOS**  
Contralor General del Departamento de Sucre

Proyectó: Zayda Muñoz/Gestión Administrativa Integral  
Revisó: Diego Lara. /Jefe oficina Jurídica