

DIRECCIÓN DISTRITAL DE LIQUIDACIONES

INFORME DE CAPACITACIONES ENERO – DICIEMBRE DEL 2025

Barranquilla, Diciembre 31 del 2025

INFORME PLAN DE CAPACITACIONES ENERO – DICIEMBRE DEL 2025 DE LA DIRECCION DISTRITAL DE LIQUIDACIONES

Los nuevos sistemas de trabajo requieren un nuevo tipo de Servidor. El logro en las mejoras en la calidad y competitividad es concebido ahora como resultado de un conjunto de factores entre los que la actitud del trabajador tiene un lugar relevante.

Existe una importante conciencia en que uno de los ejes de la nueva competitividad de las entidades se basa creciente mente en la capacidad innovadora, entendiendo por tal la potencialidad para efectuar desarrollos y mejoras de productos y procesos, cambios organizacionales, desarrollo de nuevas formas de vinculación con el mercado y de aseguramiento de la calidad.

Para que un trabajador adquiera esta actitud y las competencias necesarias para cumplirlo adecuadamente se requiere encarar su capacitación sobre bases sólidas.

Cada individuo constituye su formación en un proceso acumulativo de estudios y experiencias, en el que no hay un momento en que no se requieran nuevos conocimientos que deban adquirirse probablemente fuera de la prestación del servicio, pero a su vez la experiencia en el propio proceso productivo tiene un rol fundamental.

La Formación de trabajadores con un alto nivel de compromiso y capacidad laboral para desarrollar sus actividades, no se realiza por las modalidades tradicionales, sino que es resultado de un proceso progresivo y auto gestionado de construcción de una capital de competencias.

Es necesario mirar la capacitación, como una sucesión de instancias, con el objeto de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y ofrecer una prestación de servicio con eficiencia.

Una capacitación congruente con las necesidades de la entidad, propende contar la tenencia de una planta de personal idónea, competente y capaz de resolver inconvenientes presentados en el entorno laboral y social, de tal forma que una ampliación en su nivel de formación lo condiciona para emprender retos que mejoren su desempeño laboral de vida.

El plan anual de capacitación está encaminado a que nuestro servidor público se capacite y comprenda las tareas pertenecientes a la ocupación respectiva, lo cual puede ser posible con un aumento en el conocimiento y habilidades que sirvan de base para que este se destaque en la realización de sus funciones y de aportes sustanciales en planes e ideas estratégicas.

Que teniendo en cuenta lo anterior, la DIRECCION DISTRITAL DE LIQUIDACIONES, en aras de potenciar el talento humano orientado a la cultura del servicio y el fortalecimiento institucional, entrega un plan de capacitaciones acorde con las necesidades de cada área de trabajo, con las necesidades establecidas en el plan estratégico y las necesidades de los procesos para la vigencia 2025 el cual fue adoptado mediante la resolución No. 003 del 03 de enero del 2025.

PROGRAMACION

Los programas se realizarán de preferencia con Instituciones y centros educativos especializados o con personas naturales de reconocida idoneidad.

Los programas de capacitación y formación, podrán ser realizados en convenio con entidades públicas y privadas de educación formal o no formal, debidamente reconocidas, en el proceso de selección el Área de Gestión humana será la responsable de llevar a cabo los contactos con las instituciones educativas o personas naturales, solicitando y evaluando las diferentes propuestas, para ser presentadas al Director y adoptar las que más convengan a la entidad por excelencia, experiencia y calidad.

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el desarrollo del PIC 2025 La Dirección Distrital de Liquidaciones utilizara las siguientes modalidades:

Capacitaciones Presenciales: Organizadas para ser desarrolladas convencionalmente con capacitadores y asistentes presentes.

Capacitaciones semi-presenciales: Organizadas para ser desarrolladas en dos o más momentos, un momento presencial y otro a distancia y/o virtual, con los debidos soportes tecnológicos para facilitar el proceso de aprendizaje.

Capacitaciones Virtuales: Organizadas para ser desarrolladas a través de herramientas tecnológicas con contenidos estructurados para ser abordados por el participante, con apoyo académico y seguimiento a distancia.

En virtud de lo cual la DDL entrega un plan de capacitaciones acorde con las Necesidades de cada área de trabajo para la vigencia 2025. el cual fue adoptado mediante la resolución No. 003 del 3 de enero del 2025 por un valor de CINCO MILLONES DOSCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL PESOS ML (\$ 5.295.000).

Teniendo en cuenta lo anterior, durante la vigencia se vio una ejecución del plan en el siguiente sentido:

ESTADO DE LA EJECUCION DE LOS RECURSOS:

CONCEPTO	PRESUPUESTO ORIGINAL	ADICIONES	No. DE ACCIONES (Diciembre 31)	FUNCIONARIOS A CAPACITAR	PRESUPUESTO EJERCIDO
ACCIONES DE CAPA.	\$5.295.000	67.500.000	7 Vs. 7	40	\$ 53.550.000
SALDO TOTAL					\$ 19.245.000

OBSERVACIONES: Teniendo en cuenta que la **ARL COLMENA** y la **CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR CAJACOPI** ofrecen dentro de sus servicios capacitaciones que coinciden con el plan anual establecido, el área de Gestión Humana articula la ejecución de dicho plan con las capacitaciones que ofrecen dichas entidades.

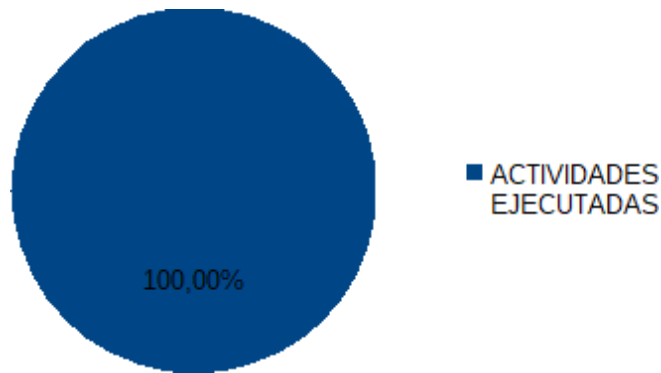
En virtud a la realización de la capacitación “Tecnología clave para la gerencia IA, datos y ciberseguridad” mediante la Resolución No. 063 de 2025 se ordenó un traslado en el presupuesto de gastos de la Dirección Distrital de Liquidaciones, con el fin de poder cubrir el costo de dicha capacitación.

CAPACITACIONES PROGRAMADAS Y DESARROLLADAS:

No	CONCEPTO DE LA CAPACITACION	CRONOGRAMA												ESTADO
		ENERO	FEB	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCTUB	NOV	DIC	
1	Nuevos cambios a la plataforma de Lupa Control en su módulo de vigilancia judicial - perfil administrador					21								FINALIZADO
2	Nuevos cambios a la plataforma de Lupa Control en su módulo de vigilancia judicial - perfil abogados externos					23								FINALIZADO
3	Gestión documental y archivo							1						FINALIZADO
4	Plan de previsión exequial, seguros de vidas y asistencias adicionales para el bienestar personal y familiar.							4						FINALIZADO
5	Sistema de cobro electrónica por ARL								1					FINALIZADO
6	Estrés Laboral									18				FINALIZADO
7	Tecnologías clave para la gerencia moderna: IA, Datos y Ciberseguridad								25					FINALIZADO

PORCENTAJE DE EJECUCIÓN

CUADRO RESUMEN	
ACTIVIDADES PROGRAMADAS	7
ACTIVIDADES FINALIZADAS	7



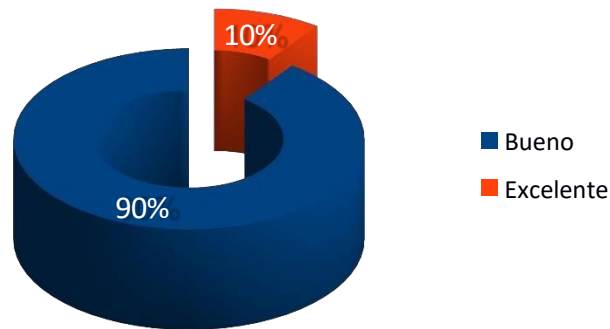
De las capacitaciones realizadas durante el año y teniendo en cuenta el manual de procedimientos de capacitaciones implementado para la vigencia 2025, se viene realizando por parte del área de Gestión Humana las evaluaciones de satisfacción y conocimientos adquiridos en las mismas.

Del cual tenemos el presente informe:

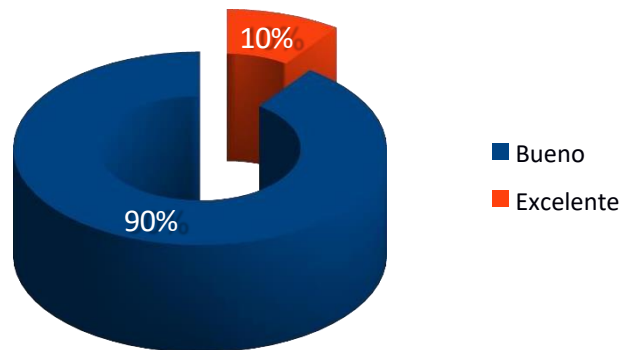
FORMATO EVALUACION DE LA CAPACITACION (en términos de organización y capacitador)

No.	CAPACITACION	RESULTADO DE LA EVALUACIÓN		
		Herramientas tecnológicas	Capacitador	Importancia de la capacitación
	Nuevos cambios a la plataforma de Lupa Control en su módulo de vigilancia judicial - perfil administrador	Bueno	Excelente	Alto
	Nuevos cambios a la plataforma de Lupa Control en su módulo de vigilancia judicial - perfil abogados externos	Bueno	Bueno	Alto
	Gestión documental y archivo	Bueno	Bueno	Alto
	Plan de previsión exequial, seguros de vidas y asistencias adicionales para el bienestar personal y familiar.	Bueno	Bueno	Alto
	Sistema de cobro electrónica por ARL	Excelente	Bueno	Alto
	Estrés Laboral	Bueno	Bueno	Alto
	Tecnologías clave para la gerencia moderna: IA, Datos y Ciberseguridad	Excelente	Bueno	Alto

Herramientas Tecnológicas:



Capacitador:



Importancia de la capacitación:



FORMATO DE CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA CAPACITACIÓN.

No	CAPACITACION	RESULTADO DE LA EVALUACIÓN	
		FORTALEZAS	ACCIONES DE MEJORA
1	Nuevos cambios a la plataforma de Lupa Control en su módulo de vigilancia judicial - perfil administrador	1. Cumplimiento del Plan de Acción de Gestión Humana. 2. Indicadores de Gestión	1. Hacer seguimiento de responsabilidades.
2	Nuevos cambios a la plataforma de Lupa Control en su módulo de vigilancia judicial - perfil abogados externos	1. Contar con un personal capacitado, y reducir los riesgos	1 Un lugar de trabajo más seguro
3	Gestión documental y archivo	1. Contar con un personal con conciencia en la organización y manejo de situaciones extremas 2. Contar con personal capacitado.	1. Mejorar la iluminación, vigilancia, establecer protocolos de seguridad.
4	Plan de previsión exequial, seguros de vidas y asistencias adicionales para el bienestar personal y familiar.	1. Conocimiento de los factores de riesgo psicosocial, puestos de trabajo y gestión de conflictos.	1. Evaluación del estrés laboral y evaluación de salud de los trabajadores.
5	Sistema de cobro electrónica por ARL	1. Aplicación de la normatividad vigente 2. Conocimiento de la normatividad y su aplicación	1. Armonización de los intereses individuales y los de la organización
6	Estrés Laboral	1. Contar con personal capacitado. 2. Implementación de hábitos saludables.	1. Un programa de bienestar laboral 2. Informar sobre los beneficios .
7	Tecnologías clave para la gerencia moderna: IA, Datos y Ciberseguridad	1 Contar con personal capacitado. Y actualizado	1. Informar sobre los beneficios 2. Trabajo Eficiente

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES

Teniendo en cuenta las capacitaciones realizadas y la evaluación del impacto de las mismas con corte a Diciembre 31 de 2025 tenemos que se han realizados el 100% de las capacitaciones programadas fue evidenciado su impacto, tal como se muestra a continuación:

Resultado Evaluación	No. capacitaciones
Se evidencio el impacto	7
Total	7



■ Se evidencio el Impacto

Por último, las capacitaciones desarrolladas durante la vigencia 2025 con corte a Diciembre 31, han estado orientadas al crecimiento y desarrollo de los funcionarios en el área personal como profesional, en la adquisición y afianzamiento de conocimiento y habilidades con el fin de servir de elementos multiplicadores para la entidad.

Atentamente,

EVANGELINA MIRANDA CONTRERAS
JEFE DE LA OFICINA JURIDICA Y GESTION HUMANA (E)
DIRECCION DISTRITAL DE LIQUIDACIONES

Proyectó: M.diaz