



CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION
INTERNA PARA LA VIGENCIA 2017

JOSE IGNACIO ARANGO BERNAL
Contralor Departamental del Valle del Cauca

ALEXANDER SALGUERO ROJAS
Director Operativo de Comunicaciones y Participación Ciudadana

NÉSTOR FABIÁN MONTOYA RENDÓN
Subdirector Operativo Escuela de Capacitación

Santiago de Cali, diciembre de 2016

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, La Capacitación de los funcionarios debe estar 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.

El presente Plan de Capacitación vigencia 2016, es un instrumento de administración de personal, preciso y estructurado, atiende las necesidades de formación y entrenamiento de los Servidores Públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, encontrándose alineado con las necesidades de formación requerida por la entidad, resultado de procesos evaluativos y requerimiento a través de instrumentos técnicos certificados.

El Plan de Capacitación de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, constituye un instrumento en el cual se determinan las prioridades de capacitación de los Servidores Públicos, teniendo en cuenta que la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico, aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual los servidores de la Contraloría Departamental del Valle, adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al ejercicio del Control Fiscal, las que modifican sus actitudes frente a aspectos de la organización y contribuyen a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo de los mismos.

Por otro lado el Plan de Capacitaciones de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, coadyuvará a mantener en la entidad un ambiente laboral adecuado, permitiendo el cierre de brechas en lo relacionado a las competencias comportamentales, según lo indiquen las conductas asociadas que se deben determinar de acuerdo con lo estipulado por el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

2. JUSTIFICACIÓN

El recurso más importante en cualquier organización lo conforma el Talento Humano implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización, un personal motivado y trabajando en equipo, se transforma en los apoyos fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de ser de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos.

Como quiera que el Plan de Capacitaciones de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, es la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos, certificados, propios del Sistema de Gestión de la Calidad de la entidad, este se ajusta a lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998 y a la normatividad vigente y aplicable, como lo establecido en El parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 que cita: *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”*; El Decreto 1227 de 2005, que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 en su artículo 66, que estipula *“Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”*. El Artículo 4 de la Ley 1416 de 2010 *“Las Contralorías Territoriales destinarán como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para capacitación de sus funcionarios y sujetos de control”* y demás normatividad relacionada.

Así mismo, en el Plan Estratégico de la Contraloría Departamental del Valle Del Cauca 2016-2019 “CONTROL FISCAL PARTICIPATIVO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS RECURSOS DEL VALLE DEL CAUCA” en el objetivo estratégico número cuatro: “Mejorar las Competencias Laborales”, se plantea como resultado estratégico *“Talento Humano Capacitado, en Técnicas, Procedimientos y Sistemas de Auditoría General y Ambiental; Desarrollo de sus Capacidades, Destrezas, Habilidades, Actitudes, Valores y Competencias Fundamentales”*, siendo éste, un argumento más para que desde la perspectiva de APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO, se realicen inversiones en materia de fortalecimiento de las competencias del recurso humano de la entidad.

3. ALCANCE

El presente Plan de Capacitación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, es diseñado para los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, inicia el 1° de enero de 2016 y Finaliza con su ejecución y seguimiento el 30 de diciembre de la actual vigencia.

4. PROPOSITO PRINCIPAL

El propósito principal del Plan de Capacitaciones de la vigencia 2016, es impulsar la eficacia organizacional, contribuyendo a elevar los niveles de rendimiento de los colaboradores y, con ello, al incremento de la productividad cumpliendo con la Misión Institucional y diferentes planes que apoyan el logro de la visión trazada.

Se espera que cumpliendo con este propósito se mejore:

- ✓ Relación entre servidores públicos; lo que conllevará al interés por el aseguramiento de la calidad en la prestación del servicio.
- ✓ Satisfacer los requerimientos de nuestros clientes y partes interesadas.
- ✓ Generar conductas positivas y mejoras en el clima laboral, elevando la moral de los servidores y cumplimiento de nuestros valores institucionales.

5. OBJETIVO GENERAL

Proporcionar conocimientos y desarrollo de habilidades a los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, que cubran la totalidad de requerimientos resultado de los procesos evaluativos que atiende el ente de Control Fiscal, y la valoración de instrumentos técnicos certificados, para el desempeño de funciones asignadas según lo estipula el Manual específico de Funciones y Competencias Laborales de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, Resolución No. 100-28.02 06 de abril 17 de 2012.

5.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Contribuir a elevar y mantener en la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo en la gestión desarrollada.
- ✓ Brindar oportunidades de desarrollo personal en el desempeño de funciones y la ampliación de conocimiento por parte de los beneficiarios del Plan.
- ✓ Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementando la motivación de los servidores públicos haciéndolos más receptivo a las instrucciones y el cumplimiento normativo.
- ✓ Contribuir en la preparación del personal calificado, acorde con el Plan Estratégico, objetivos y requerimientos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.
- ✓ Apoyar la continuidad del desarrollo institucional.

6 ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del Plan de Capacitación de la vigencia 2016, están respaldadas por los temas que permitirán a los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, ampliar sus conocimientos, materializados en el esfuerzo realizado por la actual Administración, lo que permitirá mejorar la calidad del recurso humano, para ello se considera desarrollar lo estipulado en el anexo 3 Modelo consolidado general de la programación anual de capacitación institucional del M3P7-02 en versión 7.0

7. MODALIDADES DE CAPACITACION

Para el desarrollo las acciones suscritas en el anexo 3 Modelo consolidado general de la programación anual de capacitación institucional M3P7-02 en versión 7.0, a través de las siguientes modalidades:

- **Formación:** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
- **Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.
- **Especialización:** Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.
- **Complementación:** Su propósito es reforzar la formación de un servidor que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por el cargo que desempeña y requiere alcanzar el nivel que este exige.

7.1 NIVELES DE CAPACITACIÓN

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

- **Nivel Básico:** Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la entidad. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación. (Inducción Específica y General)
- **Nivel Intermedio:** Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.
- **Nivel Avanzado:** Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la entidad.

8. ANEXO 3

MODELO CONSOLIDADO GENERAL DE LA PROGRAMACIÓN ANUAL DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

PLAN DE CAPACITACIÓN INTERNA 2017											
No.	TEMA	FECHA SUGERI DA	DEPENDENCIA SOLICITANTE	POSIBLE PROVEEDOR	PRESUP.	COBERTURA (nivel)					CANT FUNC
						Dir	Ase	Prof	Tec	Asi	
1	Actualización en la Reforma tributaria	MARZO	Dir. Administrativa de Gestión Humana y Financiera	ACTUALÍCESE, PRÁCTICA, CENDAP	2.400.000	1		1			2
2	Evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba	MAYO	Dir. Administrativa de Gestión Humana y Financiera	ACTUALÍCESE, PRÁCTICA, CENDAP	4.600.000	1		1			2
3	Prestaciones sociales de las Entidades Públicas a nivel territorial y seguridad social y pensional.	JUNIO	Dir. Administrativa de Gestión Humana y Financiera	ACTUALÍCESE, PRÁCTICA, CENDAP	2.700.000	1		2			3
4	Gestión estratégica del empleo y el talento humano en las entidades públicas	SEPTIE MBRE	Dir. Administrativa de Gestión Humana y Financiera	ACTUALÍCESE, PRÁCTICA, CENDAP	2.400.000	1		1			2

PLAN DE CAPACITACIÓN INTERNA 2017

No.	TEMA	FECHA SUGERIDA	DEPENDENCIA SOLICITANTE	POSIBLE PROVEEDOR	PRESUP.	COBERTURA (nivel)					CANT. FUNC.
						Dir	Ase	Prof	Tec	Asi	
5	Control Fiscal y Responsabilidad Fiscal (Ley 599/00; Ley 1474/11; Ley 734/02; Ley 1437/11; Normat. Ambiental; Hacienda pública; Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en Salud; Identificación y conformación de hallazgos)	ABRIL - JUNIO	Dir. Control Fiscal Dir. Participación Ciudadana	UNIVERS.	40.000.000	4	1	15			20
6	Planeación territorial y presupuestal (POT, PD, POAI, PAC)	AGOSTO	Dir. Control Fiscal Dir. Participación Ciudadana	UNIVERS.	10.200.000		1	16			17
7	Trabajo en alturas (Certificado)	ABRIL	Dir. Infraestructura física	HSEQ COLOMBIA	2.000.000	1		3			4
8	Interventoría técnica	ABRIL	Dir. Infraestructura física	UNIVERS., ENTIDADES EDUCATIVAS.	4.400.000	1		3			4
9	Normatividad sobre sismo resistencia.	AGOSTO	Dir. Infraestructura física	UNIVERS., ENTIDADES EDUCATIVAS.	3.200.000	1		3			4
10	Normatividad ambiental y valoración de costos ambientales	AGOSTO	Dii. Recursos naturales	UNIVERS.	5.000.000			2			2
11	Community manager	MARZO	Dir. Participación Ciudadana	UNIVERS.	900.000			1			1
12	Participación ciudadana (Ley 1757/ 2015)	MAYO	Dir. Participación Ciudadana	UNIVERS.	7.500.000	2		3			5

PLAN DE CAPACITACIÓN INTERNA 2017

No.	TEMA	FECHA SUGERIDA	DEPENDENCIA SOLICITANTE	POSIBLE PROVEEDOR	PRESUP.	COBERTURA (nivel)					CANT. FUNC.
						Dir	Ase	Prof	Tec	Asi	
13	Actualización del Cobro Coactivo en lo referido al CGP, CPACA, ET, (Remisibilidad, Prescripción, Castigo de cartera,	JUNIO	Dir. Responsabilidad Fiscal	INAP, PRÁCTICA, CENDAP	4.500.000	1		2			3
14	Obligaciones de aseguradoras, secuestro, avalúo y remate de bienes embargados.	SEPTIEMBRE	Dir. Responsabilidad Fiscal	INAP, PRÁCTICA, CENDAP	4.500.000	1		2			3
15	Riesgos e Indicadores de Gestión	MARZO	Oficina asesora de Planeación	ICONTEC	5.600.000	2		5			7
15	Planes de acción por estrategias	MARZO	Oficina asesora de Planeación	ICONTEC	9.500.000	9		10			19
16	Análisis de causas raizales y Metodología para la evaluación de riesgos de corrupción.	MAYO	Oficina de Control Interno	INAP, PRÁCTICA, CENDAP	1.600.000			2			2
17	La Administración Pública y los Principios del Sistema de Control Interno.	AGOSTO	Oficina de Control Interno	UNIVERS., ENTIDADES EDUCATIVAS.	2.400.000	1		1			2
18	Procedimiento general (Código General del Proceso) y Procedimiento por audiencias	JUNIO	Oficina Asesora Jurídica	UNIVERS., ENTIDADES EDUCATIVAS.	4.000.000			2			2
19	Técnicas de oralidad y sistema oral en los procesos	SEPTIEMBRE	Oficina Asesora Jurídica	UNIVERS., ENTIDADES EDUCATIVAS.	2.550.000	1		2			3
20	SECOP II	MARZO	Oficina Asesora Jurídica	INAP, PRÁCTICA, CENDAP	1.200.000	1		2			3

PLAN DE CAPACITACIÓN INTERNA 2017

No.	TEMA	FECHA SUGERIDA	DEPENDENCIA SOLICITANTE	POSIBLE PROVEEDOR	PRESUP.	COBERTURA (nivel)					CANT. FUNC.
						Dir	Ase	Prof	Tec	Asi	
21	Actualización en contratación (normatividad 2017)	MAYO	Oficina Asesora Jurídica	INAP, PRÁCTICA, CENDAP	3.600.000	1		2			3
22	Programa de Gestión Documental	JUNIO	Secretaría General	INAP, PRÁCTICA, CENDAP	6.000.000			2	4	4	10
23	Proceso de Notificación y Proceso Sancionatorio	SEPTIEMBRE	Secretaría General	INAP, PRÁCTICA, CENDAP	2.400.000			2			2
25	Seguridad y recuperación de la información digital.	MARZO	Secretaría General	INAP, PRÁCTICA, CENDAP	3.000.000	1		2			3
26	Excel y Herramientas de colaboración en línea	JUNIO	Dir. Control Fiscal Dir. Participación Ciudadana Dir. Gestión Humana	UNIVERS., ENTIDADES EDUCATIVAS.	8.000.000	5	1	8	3	3	20
27	Estatuto anticorrupción	JULIO	Dir. Control Fiscal Dir. Participación Ciudadana Dir. Gestión Humana	UNIVERS., ENTIDADES EDUCATIVAS.	6.000.000	5		20	5		30
28	Gobierno en línea	JULIO	Dir. Control Fiscal Dir. Participación Ciudadana Dir. Gestión Humana	UNIVERS., ENTIDADES EDUCATIVAS.	4.800.000	5		10	5	4	24
29	Trabajo en equipo y colaboración.	DICIEMBRE	Dir. Control Fiscal Dir. Participación Ciudadana Dir. Gestión Humana	COMFANDI	10.920.000	10	1	60	10	10	91
30	Liderazgo y gerencia pública	MARZO	Dir. Control Fiscal Dir. Participación Ciudadana Dir. Gestión Humana	UNIVERS., ENTIDADES EDUCATIVAS.	10.000.000	4					4

PLAN DE CAPACITACIÓN INTERNA 2017

No.	TEMA	FECHA SUGERI DA	DEPENDENCIA SOLICITANTE	POSIBLE PROVEEDOR	PRESUP.	COBERTURA (nivel)					CANT. FUNC.
						Dir	Ase	Prof	Tec	Asi	
33	Actualización en derecho penal, Posconflicto y Paz	OCTUB RE	Dir. Control Fiscal Dir. Participación Ciudadana Dir. Gestión Humana	UNIVERS., ENTIDADES EDUCATIVAS.	2.500.000			5			5
32	Control Disciplinario	SEPTIE MBRE	Control Disciplinario	UNIVERS., ENTIDADES EDUCATIVAS.	5.000.000	2					2
TOTAL PLAN DE CAPACITACIÓN INTERNA					183.370.000						

Código: M3P7-02

Versión: 7.0

9. LO QUE SE ESPERA UNA VEZ EJECUTADO EL PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2017

Una vez se haya ejecutado el Plan de Capacitación de la vigencia 2017, se espera obtener como resultado, funcionarios capacitados en la normatividad vigente y demás temáticas necesarias para el óptimo desempeño de funciones y logro de los objetivos trazados en el Plan estratégico de la entidad, con los siguientes indicadores:

Gestión del Plan de Capacitaciones	No. capacitaciones realizadas	
	N° de capacitaciones programadas	
Cobertura de capacitaciones	N° de Asistentes a las capacitaciones	
	No. Asistentes Programados	
Efectividad de capacitaciones dentro de los estándares establecidos	N° de capacitaciones evaluadas como efectivas	
	Total evaluaciones de impacto de la capacitaciones realizadas	
Ejecución Plan de Capacitación	No. funcionarios capacitados	
	Total funcionarios Entidad	

También se espera evaluar los indicadores asociados al Plan de Capacitación, en el cual se determinaran los servidores capacitados, la efectividad de las capacitaciones evaluadas tanto por el funcionario como por el jefe inmediato.