

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2020 – 2021



**Santiago de Cali  
2020**

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2020 – 2021**

**Presentado por:**



**LEONOR ABADÍA BENÍTEZ**

Contralora Departamental del Valle del cauca

**JUAN PABLO GARZON PEREZ.**

Director Administrativo de Gestión Humana y Financiero

**JAIME ENRIQUE YANGUAS CAÑAR**

Subdirector Escuela de Capacitaciones

**Santiago de Cali, agosto de 2020**

## CONTENIDO

1. Introducción .....	4
2. Justificación .....	6
3. Diagnóstico de la capacitación .....	10
4. Componente estratégico .....	20
5. Análisis normativo .....	22
6. Marco conceptual .....	26
7. Priorización temática, estructura y propósito .....	28
8. Plan de capacitaciones .....	32
9. Seguimiento en la medición del desarrollo y resultados del PIC en la Contraloría Departamental del Valle del Cauca 2020 - 2021 .....	39

## 1. INTRODUCCIÓN

La Contraloría Departamental del Valle del Cauca, CDVC aprobó un Plan Institucional de Capacitaciones para el periodo 2020, denominado: *“Plan Institucional De Formacion y Capacitacion Interna para la Vigencia 2020”*, el cual fue aprobado y divulgado a través de la página web de la Entidad, de acuerdo a lo dispuesto con el Decreto 612 de 2018.

Sin embargo, el Plan Institucional de Capacitaciones de la CDVC – PIC 2020, fue formulado bajo los lineamientos metodológicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, que en este momento no se encuentra vigente, lo mismo que sus ejes temáticos que, según lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, debió formularse, con fundamento en la Planeación Institucional que regía para ese entonces (Plan Estratégico 2016 – 2019), y que para éste nuevo período de Gobierno ha cambiado. De otra parte, el diagnóstico levantado se formuló bajo un contexto social, político, económico y administrativo distinto al que asistimos en la actualidad, sin duda dicho contexto ha sido modificado por la entrada del COVID 19 en el mundo, una amenaza potencial para la salud de la especie humana, la cual ha instaurado un nuevo contexto bajo el cual se deben establecer estrategias y tácticas diferentes de afrontar las situaciones de vida bajo otra perspectiva nunca antes vista.

Ante ésta situación, siguiendo los lineamientos legales y teniendo en cuenta, la necesidad de contar con un equipo de trabajo con capacidades institucionales ajustadas al contexto socio económico y sobre todo, a las necesidades expresas en la Planeación Estratégica de la Entidad, se hace necesario actualizar el Plan Institucional de Capacitaciones Interno de la Entidad, con miras a establecer una estrategia institucional para el abordaje de la Misión Constitucional y legal de la Contraloría, que demanda talento humano competente frente a las necesidades propias del momento histórico que vive el mundo y que sin duda, repercute en las decisiones del ámbito del Ente de Control.

El presente Plan Institucional de Capacitaciones de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, se proyecta para la vigencia 2020 – 2021, alineado con el Plan Estratégico 2020-2021 *“Por todos y para todos”*, de tal manera que se justifique al marco estratégico de determine la ruta de fortalecimiento de capacidades del personal de la Entidad. Adicionalmente, el actual *“Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030”* considera el aprendizaje organizacional como un pilar estratégico y propone una estructura de priorización cognitiva para la identificación de capacidades en el sector público, de allí que:

*“todas las entidades deben organizar y configurar sus diagnósticos para la detección de necesidades en función de una evolución de capacidades basado en un conocimiento que debe generar aprendizajes y, por ende, capacidades en el conjunto de los servidores públicos”<sup>1</sup>.*

---

<sup>1</sup> Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

En tal sentido, es propósito del Ente de Control, seguir dichos lineamientos Nacionales y actuar en concordancia de lo dispuesto, para ello se establece el presente documento para la vigencia 2020 – 2021, de tal manera que se pueda garantizar una continuidad en el aprendizaje propuesto y que la generación de capacidades y competencias en el personal pueda tener implicaciones importantes en la cultura organizacional de la Entidad.

El PIC 2020 – 2021 de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, se establece con fundamento en tres líneas importantes:

1. Lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitaciones 2020 – 2030.
2. Diagnóstico Institucional de Necesidades de Formación y Capacitación.
3. Plan Estratégico 2020 – 2021 de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

## 2. JUSTIFICACIÓN

Para hablar del Plan Institucional de Capacitaciones - PIC, es preciso recordar:

**La Capacitación es un Derecho:** Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las Entidades Públicas. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento legal que rige al sector público se ha diseñado para orientar ese propósito en el marco de las garantías de las relaciones laborales, esto es, la capacitación como un derecho. A continuación, se detallan las normas vinculadas al respecto:

La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su artículo 53 establece:

“(…)

La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; **irrenunciabilidad** a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, **la capacitación**, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”  
(Subrayado y negrita fuera del texto original).

Es preciso señalar que el Decreto 1567 de 1998<sup>2</sup>, en el título 1 sobre “Sistema Nacional de capacitación” señala:

“ARTICULO 2º. Sistema de Capacitación. Créase el Sistema Nacional de Capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.”

---

<sup>2</sup> Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

(...)

ARTÍCULO 3°. 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;*

(...)”

De la misma manera, el mismo artículo 3 del Decreto 1567 de 1998, manifiesta:

*Se entiende por Plan Institucional de Capacitación: “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 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... La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución” (Subrayado fuera del texto original).*

En tal sentido, la actualización del Plan Institucional de Capacitaciones – PIC 2020 – 2021, se sustenta como lo mencionan las normas anteriormente citadas, sobre la base que la Capacitación es un derecho inalienable e irrenunciable dentro de los derechos laborales de los funcionarios públicos del país, además la Capacitación debe hacer parte de las garantías que el Estado debe brindar a los servidores Públicos, tal y como lo dispone el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

Así mismo, el artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 menciona que el PIC debe diseñarse en concordancia con los parámetros establecidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, el cual ha sido modificado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de la Resolución No. 104 de marzo de 2020: “*Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación*”. Agrega el Decreto Ley que el PIC debe estar alineado con los preceptos del 1567 de 1998 y en concordancia con la Planeación Institucional, la cual durante el presente año ha sufrido una modificación debido a la aprobación del nuevo Plan Estratégico Institucional 2020 – 2021.

De acuerdo con lo dispuesto con el Decreto 612 de 2018, todas las Entidades del Sector Público debieron publicar el PIC y sus otros Planes de Gestión, tal y como ahí se obliga. Por lo tanto, la Entidad cuenta con un Plan Institucional de Capacitaciones – PIC 2020, el cual contempla la metodología del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, que en este momento ya no se encuentra vigente, lo mismo que sus ejes temáticos, que para el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación cambiaron. Debió formularse además, con fundamento en la Planeación Institucional que regía para ese entonces (Plan Estratégico 2016 – 2019) que para éste nuevo periodo de Gobierno ha cambiado; y finalmente, el diagnóstico levantado se formuló bajo un contexto social, político, económico y administrativo distinto al que asistimos en la actualidad, sin duda dicho contexto ha sido modificado por la pandemia mundial general por el coronavirus COVID 19.

En el entendido que es el Talento Humano el recurso más valioso y el factor determinante del cambio, de la calidad institucional y del cumplimiento de metas y resultados, así como del cumplimiento de la función constitucional y legal que se le ha encomendado al Ente de Control, depende en gran medida de su equipo de funcionarios y servidores públicos, el cual debe contar con las mejores condiciones de trabajo y sobre todo, de la respectiva actualización en formación y capacitación para el cumplimiento de metas y resultados de acuerdo con los lineamientos institucionales del período de la señor Contralora Departamental.

El Plan Institucional de Capacitaciones, PIC 2020 debe actualizarse, por tres (3) razones fundamentales:

1. Entramos a un nuevo periodo constitucional de contralores, que obligó a tener Nuevo Plan Estratégico, que incluye nuevos propósitos y nuevas metas, lo que exige que los funcionarios adquieran nuevas competencias, habilidades e información que facilite el cumplimiento de las mismas. Tal y como lo establece el artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, el PIC debe estar alineado a la Planeación Institucional.
2. El pasado mes de marzo de 2020, a través de la Resolución 104 del 4 de marzo de 2020, el Plan Nacional de Formación y Capacitación fue modificado por el Departamento Administrativo de la Función Pública con una vigencia 2020 – 2030, dejando sin vigencia el Plan Nacional 2017. Lo que exige que las Entidades del Estado ajusten también sus Planes Institucionales con respecto a los nuevos lineamientos nacionales tal y como lo menciona el artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, *“El PIC debe tener concordancia con los lineamientos Nacionales impartidos a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación vigente”*.
3. La crisis sanitaria Mundial a causa del COVID 19 ha cambiado las prioridades institucionales a todo nivel, por lo que se requieren funcionarios y servidores públicos con otros pensamientos, reestructuración de idearios y de visiones colectivas



alternativas y complementarias que permitan ajustar el ejercicio del Control Fiscal a lo que se conoce como “La Nueva Normalidad”.

### **3. DIAGNÓSTICO DE LA CAPACITACIÓN**

El Diagnóstico Institucional de las necesidades de capacitación de la Contraloría departamental del Valle del Cauca es el fundamento de la construcción en la definición de los programas de Formación y Capacitación que se establezcan para el mejoramiento de las competencias y capacidades técnicas y profesionales de los funcionarios que conforman la Planta de Cargos de la Entidad. El Diagnóstico se construye teniendo en cuenta tres (3) elementos:

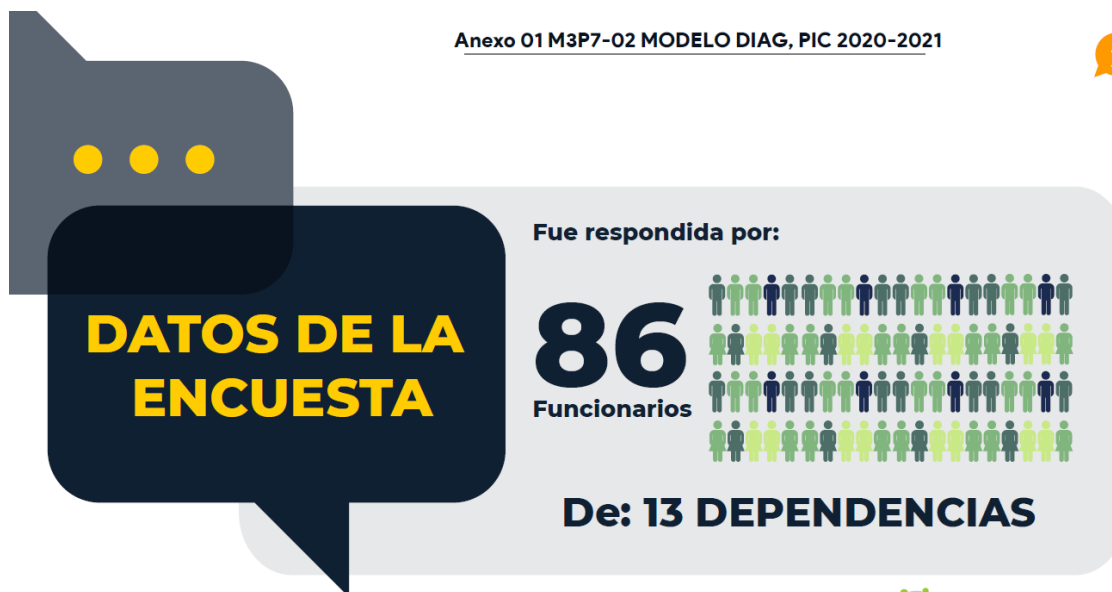
1. Resultados de la Encuesta de Necesidades de Capacitación aplicada a los funcionarios de la Entidad.
2. Resultados del FURAG II del 2019.
3. La Nueva Normalidad, fundamentados en lo dispuesto por el Gobierno Nacional a través de la Directiva Presidencial No. 02 de 2020 en la que se trataron temas como el desarrollo del trabajo en casa por medio del uso de las TIC y el uso de herramientas colaborativas teniendo en cuenta el cumplimiento de los lineamientos establecidos en materia de ciberseguridad por la entidad y con sujeción a la legislación vigente en materia de habeas data.

#### **3.1. Resultados de la Encuesta de Necesidades de Capacitación aplicada a los funcionarios de la Entidad.**

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se levanta a partir de los instrumentos de encuesta determinados en el Sistema de Gestión de la Calidad de la Entidad (Anexo 01 y 02 M3P7-02).

## Gráfica No. 1

Anexo 01 M3P7-02 MODELO DIAG, PIC 2020-2021

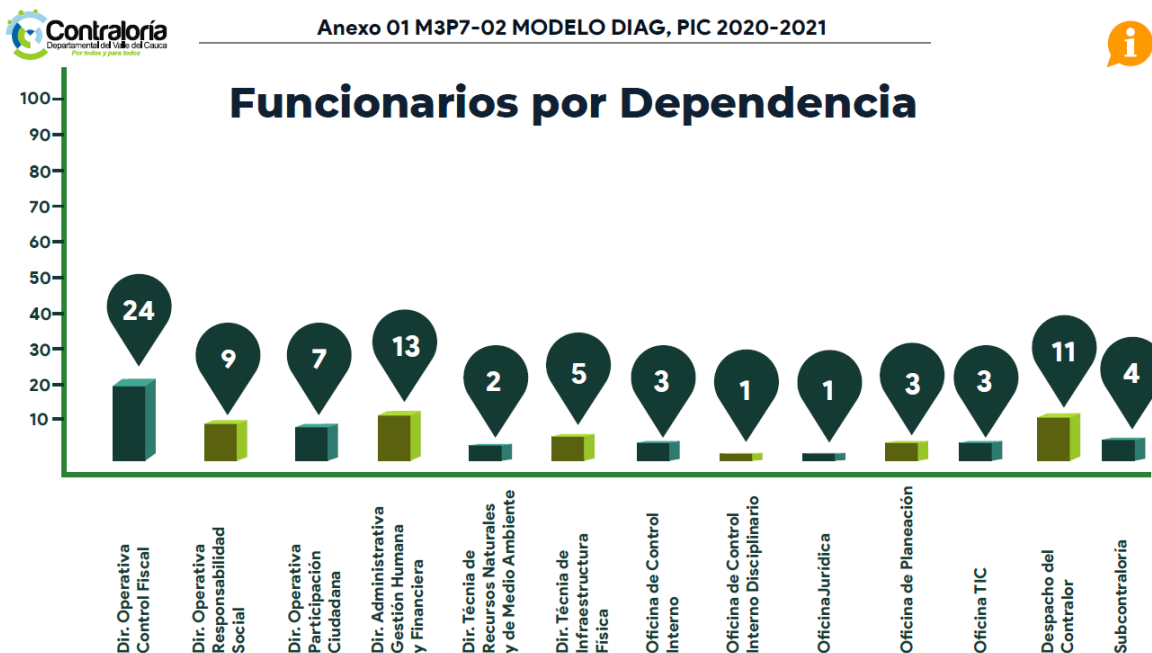


**Fuente:** Escuela de Capacitaciones CDVC. Elaboración Propia.

La Encuesta de Necesidad de Capacitación fue aplicada a ochenta y seis (86) funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, distribuidos en Trece (13) dependencias que conforman la Entidad, tal y como se muestra en las Gráficas No. 1 y No. 2.

## Gráfica No. 2

Anexo 01 M3P7-02 MODELO DIAG, PIC 2020-2021



**Fuente:** Escuela de Capacitaciones. Elaboración Propia.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, se establecen como las “Capacitaciones MACRO” más solicitadas, las siguientes:

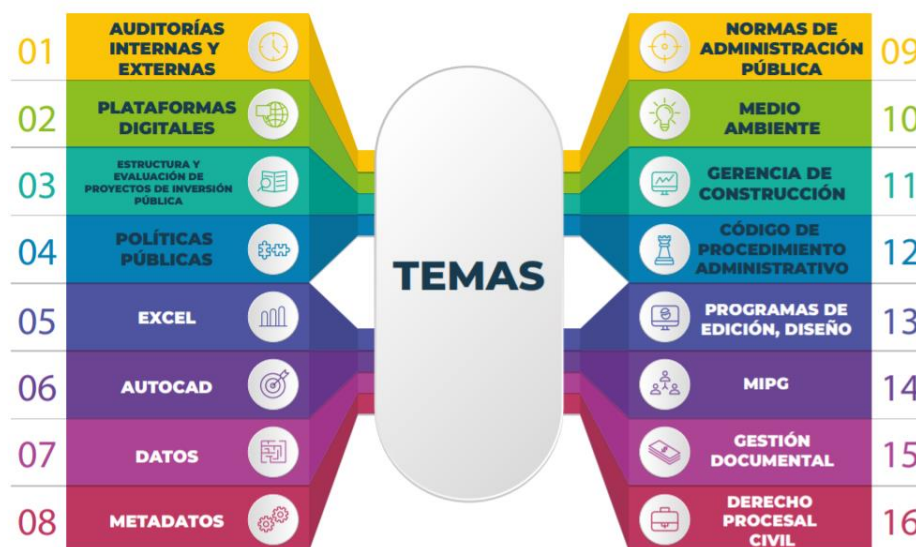
**Gráfica No. 3**



**Fuente:** Escuela de Capacitaciones. Elaboración propia.

En éste orden de ideas, a nivel general se proyectan los siguientes temas como prioritarios para los funcionarios de la Contraloría Departamental, de acuerdo a los resultados arrojados de la Encuesta:

**Gráfica No. 4**



**Fuente:** Escuela de Capacitaciones CDVC. Elaboración Propia.

En suma, se han sintetizado en la Gráfica No. 4 los temas de mayor relevancia que han planteado los funcionarios encuestados, los cuales responden, en gran medida a la Planeación Institucional, las orientaciones del Plan Nacional de Formación y Capacitaciones y la Nueva Normalidad.

### **Resultados FURAG II del 2019.**

En consecuencia con lo dispuesto en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, la segunda parte del diagnóstico parte del análisis estadístico – descriptivo con base en los datos reportados por la Entidad de manera oficial al FURAG (Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión) a 31 de diciembre de 2019. Estos resultados han sido determinantes para la construcción del Plan Institucional de Capacitaciones de la Entidad.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG -, se define como el sistema que permite a las Entidades Públicas las herramientas de la Planificación, Gestión, Evaluación, el control y la mejora de su desempeño, bajo criterios de calidad en cumplimiento de su Misión y Visión, buscando la satisfacción en el servicio prestado a los ciudadanos, donde el Modelo Estándar de Control Interno – MECI – continúa siendo parte importante en la operación del Sistema de Control Interno que se articula y actualiza en el Modelo integrado de Planeación y Gestión.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, el 18 de octubre de 2019, expidió la circular externa 005, dirigida a los representantes legales y jefes de los organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial que les aplica la ley 87 de 1993, en esta circular, impartió directrices sobre la medición del desempeño institucional, las bases para el diligenciamiento del formulario único de reporte del avance de la gestión –FURAG, con el cual, se realizará la medición de la gestión de la vigencia 2019. Insistió el Departamento Administrativo de la Función Pública, que la información producto del diligenciamiento del FURAG, se constituye en la línea base de la administración para avanzar en la implementación del MIPG y del MECI y así contribuir al cumplimiento de los propósitos de orientar su gestión hacia resultados, enfocada al servicio ciudadano y sustentada en un compromiso colectivo.

La Oficina de Control Interno de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, en cumplimiento de los roles establecidos en el decreto 648 de 2017, lideró el diligenciamiento y reporte del FURAG, correspondiente a la vigencia 2019, el cual fue presentado al DAFP en el mes de diciembre de 2019 y el mes de febrero de 2020 como lo estipuló la circular 005 de 2019 de la DAFP. El presente informe de evaluación del sistema de control interno, presenta los resultados obtenidos por la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, adicionalmente se hace un comparativo con los resultados obtenidos por sus pares en el Departamento del Valle del Cauca<sup>3</sup>.

### **3.1.1. Resultados Obtenidos**

La Contraloría Departamental del Valle del Cauca la política de control interno y en los componentes del modelo estándar de control interno- MECI 2019, ambiente de control, evaluación del riesgo, actividad de control, información y actividades de monitoreo, obtuvo los resultados que se muestran a continuación:

---

<sup>3</sup> Tomado de Seguimiento a los Resultados de la Medición del Sistema de Control Interno, a través del Formulario Único de Reporte y Avance de la Gestión FURAG 2019

**Gráfica No. 5**



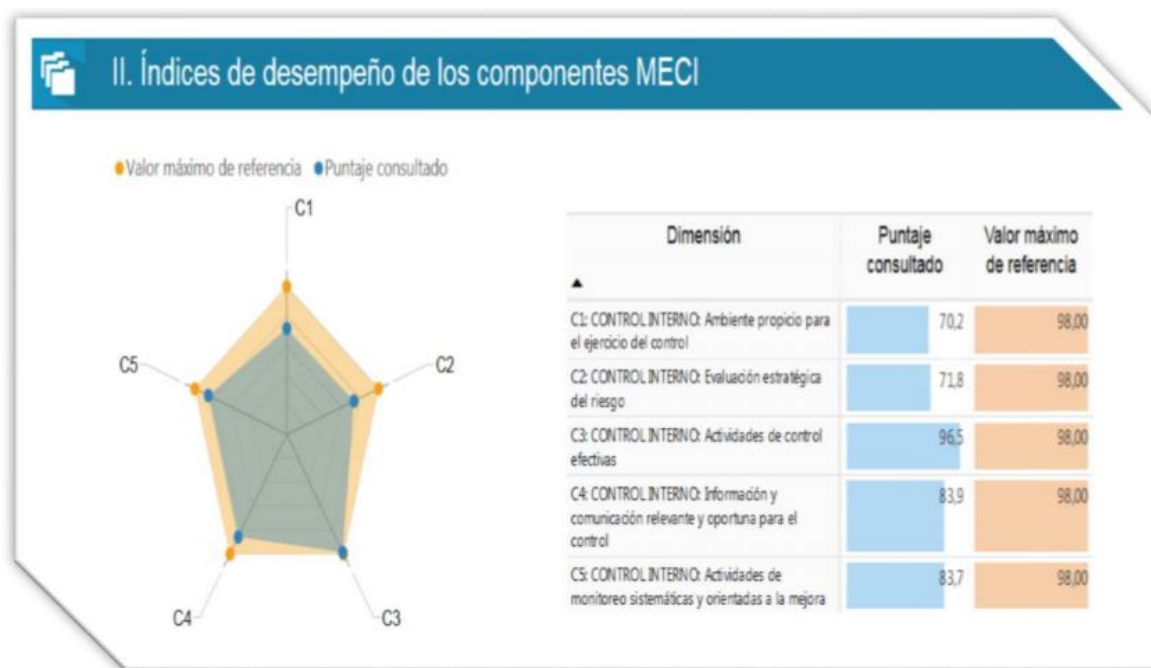
**Fuente:** Seguimiento a los Resultados de la Medición del Sistema de Control Interno, a través del Formulario Único de Reporte y Avance de la Gestión FURAG 2019

De acuerdo con las recomendaciones de mejora establecidas por el FURAG, en el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP se recomiendan las siguientes acciones de Mejora:

- La alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias) deben definir lineamientos en relación a comunicaciones internas y externas, se deben definir lineamientos en materia de talento humano.
- El comité institucional de coordinación de control interno deberá generar alertas al comité institucional de gestión y desempeño para la mejora de la gestión, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del sistema de control interno.
- La entidad debe incorporar el análisis del contexto interno y externo de la entidad dentro de la política de administración de riesgos establecida por la alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno y debe establecer niveles para calificar el impacto del riesgo.
- Los líderes de los procesos y sus equipos de trabajo deben establecer las acciones para mejorar los controles existentes o crear nuevos controles conforme sea necesario con el fin de dar manejo a los riesgos identificados. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- La evaluación a la gestión del riesgo que hace el jefe de planeación, debe contemplar evaluaciones para monitorear el estado de los componentes del sistema de control interno.

- Identificar factores que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- La evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, debe contemplar la elaboración de informe para la alta dirección sobre el monitoreo a los indicadores de gestión, determinando el alcance de los objetivos y metas institucionales.
- Verificar que las acciones de mejora formuladas respondan a las observaciones de los entes de control y seguimientos efectuados por la Entidad, por parte de los responsables de procesos.

**Gráfica No. 6**



El control consta de cinco componentes interrelacionados que se derivan de la forma, cómo la administración maneja la Entidad, y están integrados a los procesos administrativos. Los componentes pueden considerarse como un conjunto de normas que son utilizadas para medir el Control Interno y determinar su efectividad.



**Tabla No. 1**

<b>COMPONENTES CALIFICACIÓN</b>	<b>VIGENCIA 2019</b>	<b>VIGENCIA 2018</b>
Ambiente de control	70.2	83
Evaluación del riesgo	71.8	83
Actividad de control	96.5	78
Información y comunicación	83.9	75
Actividades de monitoreo	83.7	81

Como se puede observar, de los cinco componentes del MECl calificados por el DAFP para la vigencia 2019, dos de ellos presentaron disminución respecto a la vigencia 2018 (Ambiente de Control y Evaluación del Riesgo)

El Ambiente o Entorno de Control constituye el andamiaje para el desarrollo de las acciones y refleja la actitud asumida por la alta dirección en relación con la importancia del Control Interno y su incidencia sobre las actividades de la entidad y resultados, por lo que debe tener presente todas las disposiciones, políticas y regulaciones que se consideren necesarias para su implantación y desarrollo exitoso.

El Ambiente de Control fija el tono de la organización al influir en la conciencia del personal, este puede considerarse como la base de los demás componentes del control interno. En la Evaluación de Riesgo el Control Interno ha sido pensado esencialmente para limitar los riesgos que afectan las actividades de las entidades.

A través de la investigación y análisis de los riesgos relevantes y el punto hasta el cual el control vigente los neutraliza, se evalúa la vulnerabilidad del sistema. Para ello debe adquirirse un conocimiento práctico de la entidad y sus componentes como manera de identificar los puntos débiles, enfocando los riesgos tanto de la entidad (internos y externos) como de la actividad.

### **3.1.2. Calificación de los Organismos de Control y Vigilancia en el Departamento del Valle del Cauca.**

La calificación de las entidades del orden territorial clasificados como organismos de control, están en el aplicativo publicado en la página WEB del Departamento Administrativo de la Función Pública, a continuación se puede ver en la tabla 2. el comparativo de resultados de las Contralorías del Departamento del Valle del Cauca.

Tabla 2.

COMPONENTE	Contraloría Valle	Contraloría Cali	Contraloría Palmira	Contraloría B/tura	Contraloría Tuluá	Contraloría Yumbo
Ambiente de control	70.2	82.8	63.8	56.1	77.7	50.3
Evaluación del riesgo	71.8	96.2	71.9	56.7	59.9	57.0
Actividad de control	96.5	83.2	77.4	66.9	64.5	63.6
Información y comunicación	83.9	82.3	69.1	66,5	72.7	71.3
Actividades de monitoreo	83.7	88.6	65,5	60.6	70.0	53.8

### 3.2. Directiva Presidencial 02 de 2020. Medidas para Atender la Contingencia por COVID-19, a partir Uso de las Tecnologías la Información y las Telecomunicaciones - TIC

La presente variable se incorpora dentro del Diagnóstico institucional de necesidades de capacitación, teniendo en cuenta la situación de Salud que vive el Mundo con respecto al COVID 19, y sobre el cual, el Gobierno Nacional ha impartido Directrices para el abordaje de la Gestión Institucional. Orientaciones que responden a la necesidad de mantener la prestación del servicio y salva guardar la vida de los funcionarios y servidores públicos del país. Directrices que sin duda, han cambiado la Gestión Pública y que se espera que en materia de TIC y Gobierno Abierto, las Entidades preparen sus equipos de trabajo para responder a sus responsabilidades Constitucionales y legales a partir de la Nueva Normalidad que se plantea en materia de Gestión Administrativa y Política de las Entidades Públicas.

#### 3.2.1. Uso de Herramientas Colaborativas.

- Minimizar las reuniones presenciales de grupo, y cuando sea necesario realizarlas, propender por reuniones virtuales mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Acudir a canales virtuales institucionales, transmisiones en vivo y redes sociales, para realizar conversatorios, foros, congresos o cualquier tipo de evento masivo . 2.3. Usar las herramientas tecnológicas para comunicarse, el acuerdo marco de precios de nube pública vigente, trabajo colaborativo y telepresencial -videoconferencia-, para evitar el uso, impresión y manipulación de papel.
- Adoptar las acciones que sean necesarias para que los trámites que realicen los ciudadanos se adelanten dándole prioridad a los medios digitales.
- Hacer uso de herramientas como e-learning, portales de conocimiento, redes sociales y plataformas colaborativas, para adelantar los procesos de capacitación y formación que sean inaplazables. El uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones deberá garantizar el cumplimiento de los lineamientos

establecidos en materia de ciberseguridad por la entidad y con sujeción a la legislación vigente en materia de habeas data.

La Directiva se presenta de manera textual, pues su puesta en vigencia exige mayores niveles de competencia y conocimiento por parte de los servidores públicos del país en materia de TIC y Gobierno Abierto, al mismo tiempo que invita a las Entidades a acelerar sus procesos de modernización con respecto al uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones como principal aliada estratégica para alcanzar las metas y objetivos trazados para la vigencia que le corresponde a la Entidad.

## **4. COMPONENTE ESTRATÉGICO**

### **4.1. Visión 2020 – 2021**

La Contraloría Departamental del Valle del Cauca para el 2021 será vista por la ciudadanía como una institución que genera confianza, que irradia valores, cercana al ciudadano, quien la reconoce como una entidad líder, profesional, democrática, comprometida con el medio ambiente, garantizando la defensa del patrimonio de todos<sup>4</sup>.

### **4.2. Objetivo General.**

Implementar los lineamientos temáticos prioritarios de capacitación con miras a la implantación de una Cultura de productividad en la Contraloría Departamental del Valle del Cauca desde la perspectiva de innovación de la gestión.

### **4.3. Objetivos Específicos**

- Fortalecer las competencias laborales y la gestión del conocimiento del Talento Humano de la Entidad.
- Desarrollar acciones de formación en nuevas tecnologías de la Información y las telecomunicaciones como fundamento en la Innovación de la gestión.
- Generar las capacidades necesarias en el Equipo Técnico y Profesional de la Entidad, para el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos institucionales.
- Brindar los conocimientos y competencias al Talento Humano de la Entidad, que permitan un optimo desempeño de acuerdo con las exigencias del Contexto de la Nueva Normalidad.
- Mantener la Cultura de Mejoramiento Continuo de la Entidad.

### **4.4. Alcance**

El Plan Institucional de Capacitaciones de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca está dirigido a los servidores públicos de la Entidad. Se da inicio con su aprobación, y finaliza con la ejecución, seguimiento y evaluación a 31 de diciembre de 2021.

---

<sup>4</sup> Tomado del Plan Estratégico de la CDVC 2020 – 2021: “Por Todos y Para Todos”.

**Nota: Nota:** De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, cada año, antes del 30 de enero se publicará el Plan de Acción de la vigencia, que incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación.

## 5. ANÁLISIS NORMATIVO

**Decreto - Ley 1567 de Agosto 5 de 1998.** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Con el propósito de generar en los empleados y sus entidades públicas una mayor capacidad de aprendizaje para lograr una mayor eficiencia y eficacia de la administración. La capacitación de los servidores públicos atiende los siguientes principios:

- a. Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- b. Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
- c. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- d. Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- 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. (Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019) (Modificado por Decreto 894 de 2017, Art. 1)

**Artículo 53, Constitución Política de Colombia.** definió la Capacitación de los servidores públicos, como de carácter obligatorio y de estricto cumplimiento por parte de todos los empleadores, incluido el Estado. Están obligados a ofrecer capacitación y adiestramiento a quienes lo requieran y en las condiciones que señala la ley. En otras palabras, la capacitación es un derecho de los trabajadores en procura de fortalecer su gestión y promover su desarrollo.

**Artículo 54, Constitución Política.** "es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".

**Ley 734 de 2002.** En el cual se rigen unos principios rectores, derechos, prohibiciones, inhabilidades para los funcionarios públicos en caso de que sean investigados y sancionados por una falta disciplinaria dentro y fuera del territorio Nacional. Estableciendo los protocolos para un debido proceso.

**Artículo 33 Ley 734 de 2002.** Derechos de los servidores públicos: Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: (...) 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

**La Ley 489 de 1998<sup>5</sup>** estableció el Plan Nacional de Formación y Capacitación como uno de los dos (2) pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo, entendido éste como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. El modelo de empleo público adoptado por la Ley 909 de 2004 determinó que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios<sup>6</sup>.

**Ley 909 de Septiembre 23 de 2004.** Por medio del Cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Estas se desarrollan de acuerdo a unos principios Constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

**Artículo 36 de la Ley 909 de 2004,** ordena a las Entidades nacionales y territoriales el diseño y administración de los programas anuales de formación y capacitación de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación. Formación ésta 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 mejoramiento en la prestación de los servicios.

El Parágrafo de dicho artículo reza: *"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."*

**Decreto 1227 de 2005** reglamentario de la **Ley 909 de 2004**, establece:

---

<sup>5</sup> Artículo 16 de la Ley 489 de 1998.

<sup>6</sup> Artículo 36 de la Ley 909 de 2004.

**Artículo 65.** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

**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.

**Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, son aplicables a las entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público, en la cual estructuran y como se desempeñan las plantas de empleos de carácter temporal y estas se proveerán mediante resolución. En las plantas de empleos podrán crearse empleos de tiempo completo, de medio tiempo o de tiempo parcial, de acuerdo con las necesidades del servicio.

**Decreto Ley 894 de 2017.** Por el cual se dictan normas en materia de empleo 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. Capacitando a los funcionarios públicos en igualdad de condiciones para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo.

**Sentencia C - 527 de 2017.** MP Cristina Pardo Schlesinger que estipula un control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017 por el cual buscan garantizar una protección de todos los ciudadanos, los servidores públicos o particulares que se vinculan al Estado en democracia sean idóneos y cumplan con las calidades técnicas y meritocráticas pertinentes".

**Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017.** Por medio del cual se Modifica el 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. Reglamenta el alcance del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y entidades del Estado.

**Resolución 104 del 04 de marzo de 2020.** Por la cual se establece el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

**Directiva 02 de 12 de marzo de 2020.** Medidas para atender la Contingencia por COVID-19, a partir del Uso de las Tecnologías la Información y las Telecomunicaciones – TIC.

**Decreto 403 del 16 de marzo de 2020.** Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del Control Fiscal.



**Decreto 409 del 16 de marzo de 2020.** Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales.

## 6. MARCO CONCEPTUAL

El Decreto Ley 1567 de 1998 ha establecido las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. Del mismo modo, la Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano; a continuación, se mencionan las definiciones de estos conceptos y con ello delimitar el marco de acción del diagnóstico y de la apuesta estratégica de este Plan.

**Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

**Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

**Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

**Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

**Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

**Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas

requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

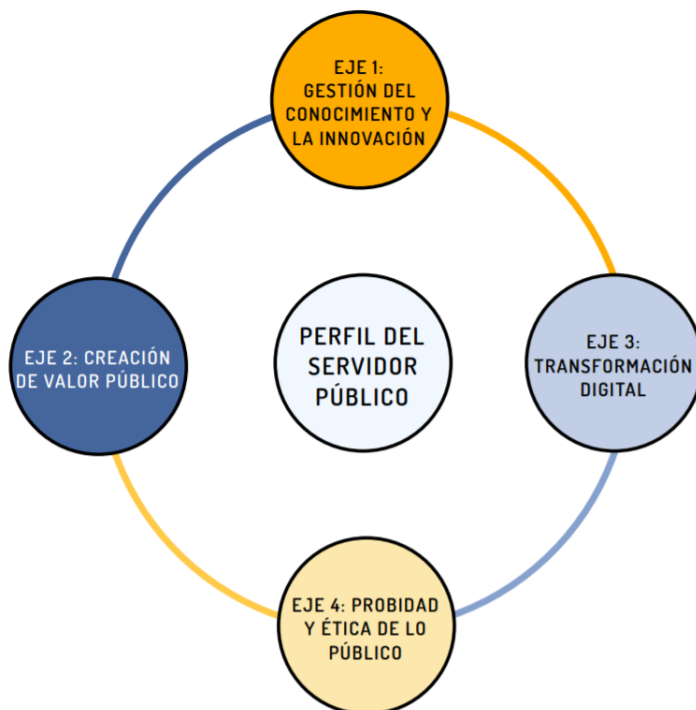
**Profesionalización:** Hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

**Webinar:** Un webinar puede ser un video de una persona conocedora de cierto tema enseñándote algo sobre ello. Ese tema puede ser virtualmente cualquier cosa, pero la mayoría de los webinars se integran en una estrategia Inbound de contenidos, por lo cual generalmente se tratan de: cómo utilizar algún programa o herramienta digital, las virtudes o la forma de uso de un producto determinado sustitutos de clases en cursos on-line.

## 7. Priorización Temática, Estructura y Propósito

Con la organización, estructuración y orientación de la política de empleo público, en lo referente a la formación y capacitación; se puedan generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la Entidad de la cual hace parte. De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, se definieron los siguientes Ejes Temáticos:

**Gráfico No. 7**



**Fuente:** Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

### 7.1. Eje Temático No. 1.- Gestión del Conocimiento y la Innovación

el Manual operativo del MIPG (2019) dice que:

(...)

La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

(...)

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia. (pp.93-94)

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes, establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):

- a.** Generación y Producción<sup>7</sup>.
- b.** Experimentación<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> La generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

<sup>8</sup> El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 (DNP 2019) dice que es por medio de la experimentación (explorar, probar y validar ideas) que se pueden resolver los desafíos que se presentan constantemente en la administración pública, esto quiere decir que la experimentación puede entenderse como el motor de la innovación pública

- c. Herramientas para el uso y apropiación<sup>9</sup>
- d. Analítica institucional<sup>10</sup>
- e. Cultura de compartir y difundir<sup>11</sup>

## **7.2. Eje 2. Creación de Valor Público.**

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

## **7.3. Eje 3. Transformación Digital<sup>12</sup>.**

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

---

<sup>9</sup> facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

<sup>10</sup> tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

<sup>11</sup> favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje organizacional, entre otros.

<sup>12</sup> El artículo 147 de la Ley del Plan Nacional de Desarrollo establece que: Las entidades estatales del orden nacional deberán incorporar en sus respectivos planes de acción el componente de transformación digital siguiendo los estándares que para este propósito defina el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. En todos los escenarios la transformación digital deberá incorporar los componentes asociados a tecnologías emergentes, definidos como aquellos de la Cuarta Revolución Industrial.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales.

#### **7.4. Probidad y Ética de lo Público**

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

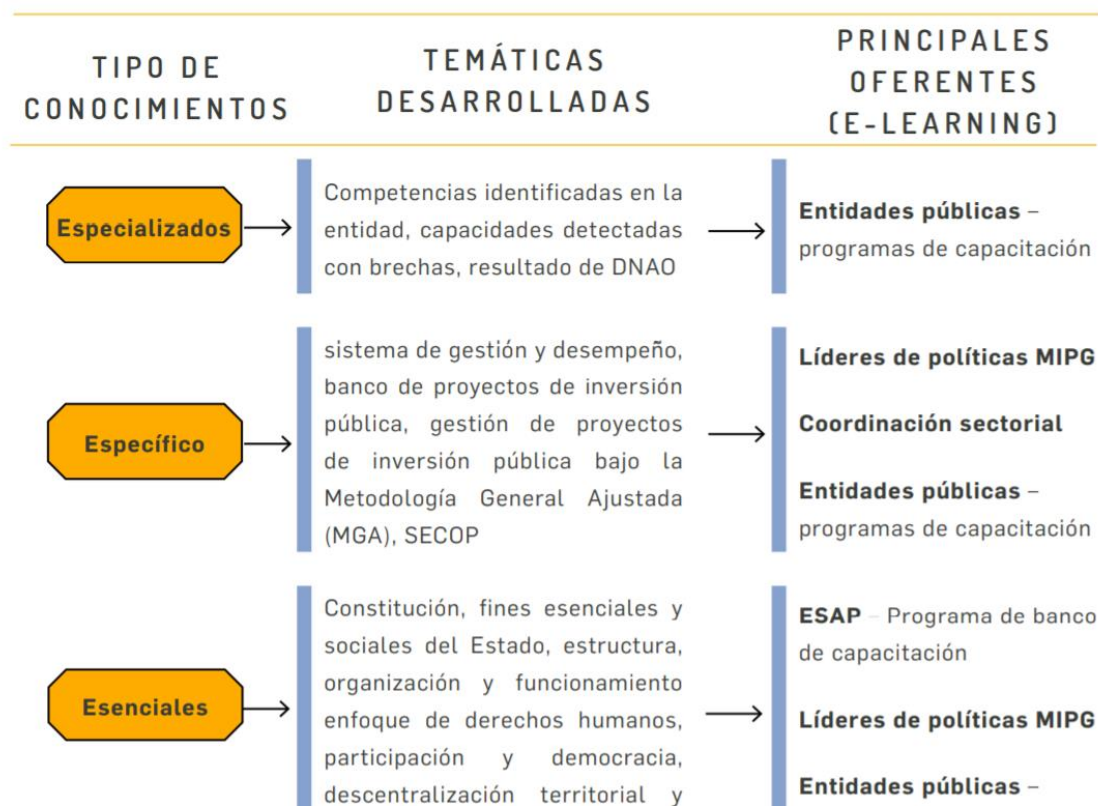
## 8. Plan de Capacitaciones

Las acciones para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitaciones 2020 - 2021, están respaldadas por los temas priorizados por los servidores de la entidad que respondieron la Encuesta, de acuerdo con lo establecido en el Anexo 2, que fue el instrumento que se utilizó para el levantamiento del diagnóstico de necesidades.

### 8.1. Tipos de Conocimientos de acuerdo al Nivel de Formación y Capacitación.

De acuerdo con lo establecido por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, es necesario establecer: El Tipo de Conocimiento, las temáticas desarrolladas y los Principales Oferentes (E-Learning), de acuerdo a como se presenta a continuación:

**Grafica No. 8**



**Fuente:** Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

**8.1.1. Conocimientos Esenciales:** son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en



la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que se desarrollen en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento.

**8.1.2. Conocimientos específicos:** Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial. Algunos ejemplos de conocimientos específicos sobre:

- El SGD (sistema de gestión y desempeño),
- sistema de control interno,
- SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público),
- FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión),
- SIIF (sistema integrado de información - FUNCIÓN PÚBLICA - 3 1 financiera),
- banco de proyectos de inversión pública,
- gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada),
- SECOP (sistema electrónico de contratación pública),
- gestión de archivos y documentos,
- técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.

**8.1.3. Conocimientos Especializados:** Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable enfocarse en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

## **8.2. Priorización de la Capacitación**

Con fundamento en los resultados del Diagnóstico (Ver Gráficas No. 3 y No. 4) y los lineamientos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación se presenta el primer acercamiento a las Capacitaciones que se requieren para la Entidad, teniendo en

cuenta las 16 temáticas de mayor relevancia que se identificaron de la aplicación de la Encuesta y que se condensan en la Gráfica No. 4.

PRIORIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN 2020 - 2021			
Ejes	Especializados	Específicos	Esenciales
<b>Gestión del Conocimiento y la Innovación</b>	Valoración de Costos Ambientales		Hacienda Pública
			Medio Ambiente
<b>Creación de Valor Público</b>	Contratación Pública	Estructura y evaluación de proyectos de inversión Pública	Normas de Administración Pública
	Nueva Guía de Auditoría Territorial	Código de Procedimiento Administrativo	
	Control Fiscal	Auditorías ISO	
	Revisorías Fiscales	MIPG	
	Derecho Procesal Civil	Gestión Documental	
<b>Transformación Digital</b>	Seguridad de la Información	Plataformas Digitales	herramientas Digitales
	Manejo de Datos y Meta Datos	Auto Cad	Excel
		programas de Edición y de Diseño	
<b>Probidad y Ética de lo Público</b>			

En éste primer ejercicio se queda por fuera el Eje temático “Probidad y Ética de lo Público”. Pese a que ésta tabla corresponde al cruce realizado entre “Ejes Estratégicos” versus Tipos de Capacitación, se realiza con los 16 temas de mayor persistencia en la Encuesta de Necesidades de Formación y Capacitación aplicada a los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

## Plan de Capacitaciones 2020 – 2021

No.	EJE ESTRATÉGICO	TEMÁTICA GENERAL	DEPENDENCIA QUE SOLICITA	CANTIDAD FUNCIONARIOS	PRESUPUESTO	POSIBLE PROVEEDOR
1	<b>Gestión del Conocimiento y la Información</b>	Plataformas Digitales	Gestión Humana y Financiera, Jurídica	2	\$ 2.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
2		Programas de Edición, Diseño y Manejo de Redes	TIC	2	\$ 2.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
3		Manejo de Datos y Metadatos	Participación Ciudadana	5	\$ 3.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
4		Gobierno en Línea	Planeación, Control Interno	15	\$ 5.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
5		AutoCad	Infraestructura Física	2	\$ 2.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
6		Derecho a la Información	Secretaría General	10	\$ 2.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
7	<b>Creación de Valor Público</b>	Contratación Pública (SECOP, supervisión de contratos, estatuto de contratación pública)	Responsabilidad Social, Infraestructura Física, Despacho	10	\$ 10.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
8		Nueva Guía de Auditoría Territorial	Control Fiscal, Participación Ciudadana	20	\$ 2.500.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
9		Control Fiscal	Control Fiscal, Participación Ciudadana	15	\$ 7.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
10		Revisorías Fiscales	Control Fiscal	21	\$ 10.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
11		Rendición de Cuentas	Control Fiscal	40	\$ 53.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
12		Planeación Estratégica	Planeación - Despacho	10	\$ 3.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD

13		Derecho Procesal Civil	Despacho, Subcontraloría	2	\$ 2.500.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
14		Estructura y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública	Control Fiscal	4	\$ 2.400.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
15		Código de Procedimiento Administrativo	Juridica	3	\$ 1.500.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
16		Evaluaciones Trimestrales	Control Fiscal - Despacho	120	\$ 40.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
17		Auditorías (auditorías internas y externas, auditoría financiera)	Control Fiscal, Responsabilidad Social	15	\$ 4.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
18		MIPG, Autocontrol y Riesgos	Planeación, Despacho, Control Interno	15	\$ 4.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
19		Gestión Documental	Despacho	2	\$ 1.500.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
20		Valoración de Costos Ambientales	Recursos Naturales y Medio Ambiente	3	\$ 2.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
21		Auditoría ISSAI	Infraestructura Fisica	15	\$ 6.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
22		Hacienda Pública	Control Interno	40	\$ 30.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
23		Medio Ambiente	Recursos Naturales y Medio Ambiente	5	\$ 2.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
24		Formulación y Evaluación de Proyectos	Control Fiscal, CERCOFIS PALMIRA, Oficina TIC	2	\$ 2.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD

25		Auditoría en la ISO	Responsabilidad Fiscal	21	\$ 7.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
26		Gerencia de Construcción	Infraestructura Fisica	6	\$ 4.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
27		Formulación y construcción de Hallazgos	Control Fiscal	2	\$ 2.500.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
28		Normas Internacionales de Información Financiera	Recursos Físicos y Financieros	5	\$ 3.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
29		Sistema de Seguridad Social - Pensión	Despacho y Control Fiscal	12	\$ 8.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
30		Normas de Administración Pública	Gestión Humana y Financiera	3	\$ 2.500.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
31		Programa de Re Inducción Funcionarios Públicos	Gestión Humana	120	\$ 10.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
32	<b>Transformación Digital</b>	Seguridad de la Información	TIC	5	\$ 2.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
33		Herramientas Digitales (actualización en manejo de google meets, google docs, intranet, zoom)	Control Fiscal, Participación Ciudadana, Control Interno Disciplinario	2	\$ 2.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
34		Microsoft Office (Word, excel, access)	Control Fiscal, Responsabilidad Social, Recursos Naturales y Medio Ambiente	6	\$ 3.500.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
35		Innovación	Gestión Humana	120	\$ 5.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD

36	<b>Probidad y Ética de lo Público</b>	ABC de la Atención al Ciudadano	Despacho	4	\$ 1.500.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
37		Gobierno Abierto y Nuevas Ciudadanías	Participación Ciudadana	4	\$ 1.500.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
38		Comunicación Aseriva y Lenguajes no Verbal	TIC, Participación Ciudadana	6	\$ 1.600.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
39		Justicia y Responsabilidad: Impacto en las decisiones fiscales en la vida de los investigados	Control Fiscal	5	\$ 1.650.356	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
40		Actualidad Legal en Materia de Transparencia	Participación Ciudadana	4	\$ 2.500.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
41		Código de Integridad	Recursos Naturales y Medio Ambiente, Gestión Humana y Financiera	40	\$ 3.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
42		Manejo de Estrés y Emociones	Gestión Humana	74	\$ 18.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
43		Clima Laboral	Gestión Humana	120	\$ 5.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
44		Gerencia estratégica del Talento Humano	Despacho – Gestión Humana	8	\$ 2.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
45		Cultura Organizacional	Gestión Humana	120	\$ 5.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
46		Derechos Humanos	Gestión Humana	120	\$ 3.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD

47		Servicio al Ciudadano	Participación Ciudadana	10	\$ 2.000.000	FyC CONS, PRÁCTICA, UNIVERSIDAD
			TOTAL		\$	296.650.356

## 9. Seguimiento en la Medición del Desarrollo y Resultados del PIC en la Contraloría Departamental del Valle del Cauca 2020 - 2021.

### 9.1. Dirección Administrativa, de Gestión Humana y Financiera

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el seguimiento y evaluación de los Planes Institucionales de Capacitación son responsabilidad de las Unidades de Personal<sup>13</sup> de las Entidades Públicas, que en éste caso se encuentra en cabeza de la Dirección Administrativa, de gestión Humana y Financiera, quien a su vez, por competencia delega la responsabilidad del Diseño, ejecución, Seguimiento y Evaluación a la Sub Dirección de Capacitaciones de la Entidad. De la misma manera, es responsabilidad de la Comisión de Personal<sup>14</sup> de la Entidad hacer parte de la formulación y el seguimiento de los Planes Institucionales de Capacitación de las Entidades Públicas. Para ello deberán establecer un Cronograma de Actividades, el cual será objeto de seguimiento en las reuniones mensuales que de acuerdo a la ley se establecen. Por lo tanto el presente Plan Institucional de Capacitaciones cuenta con el respectivo aval del Comité Institucional de Gestion y desempeño que mediante Acta No. 005 de fecha 21 de agosto de 2020 se socializó el Plan y se contó con la aprobación y respaldo.

### 9.2. Cronograma de Actividades

Para el Seguimiento en la Medición, establecer un Cronograma de Capacitaciones para cada vigencia. En el caso de 2020, para lo que resta del año y para el 2021 debe establecerse durante el primer trimestre del año. A partir de éste instrumento se hace seguimiento a las capacitaciones establecidas en tiempos, temáticas y contenidos programáticos.

### 9.3. Definición de Programas

<sup>13</sup> Artículo 15 de la Ley 909 de 2004.

<sup>14</sup> Artículo 16 Literal "h" de la Ley 909 de 2004.

Cada una de las capacitaciones establecidas en el presente Plan debe contener un Programa que dé cuenta del objetivo que se pretende alcanzar, los servidores públicos a los que está dirigido, las temáticas a abordar, los tiempos de ejecución y los perfiles de quienes podrán orientar dichas capacitaciones. Estos deben definirse una vez se apruebe el plan.

#### **9.4. Indicadores**

Los indicadores y los mecanismos de seguimiento deben permitir tomar decisiones preventivas y correctivas frente a los planes y programas diseñados, de tal manera que se puedan re-direccionar, cambiar o implementar nuevas acciones o estrategias que impacten en el desarrollo de las competencias y en la capacidad de los servidores. Dichos indicadores deberán medir el avance, cubrimiento, cumplimiento y utilización de recursos.

#### **9.5. Meta Institucional**

Al finalizar la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones 2020 – 2021, se esperar haber contribuido a la implantación de una Cultura Organizacional basada en la productividad con altísimas competencias en Transformación Digital, siendo pioneros institucionales en la instauración de un modelo de Gestión del Conocimiento, en donde la dinámica institucional permita generar valor a la gestión a partir de la exploración y la construcción de liderazgos individuales y colectivos que permitan alcanzar las metas y objetivos estratégicos de la Entidad, con funcionarios con mayor conciencia social de su rol y sus responsabilidades administrativas y sobre todo, sociales.

El abordaje de la Nueva Guía de Auditoría Territorial (GAT) será la oportunidad clave para que la Entidad genere las condiciones necesarias para el aprendizaje y la construcción de conocimiento a partir de los lineamientos establecidos en el instrumentos y la experiencia en los temas auditoría que se contemplan y que exigen una interpretación y una línea de acción que se convertirá en referente institucional para la Entidad y para la región, debido al carácter de liderazgo que ostenta la Contraloría en el ámbito territorial del Valle del Cauca.



### Indicadores Propuestos

<b>Gestión del Plan de Capacitaciones</b>	No. Temáticas abordadas	
	No. Temáticas programadas	
<b>Cobertura de Capacitaciones</b>	No. De asistentes a las capacitaciones	
	No. De asistentes programados	
<b>Efectividad de Capacitaciones dentro de los estándares establecidos</b>	No. De capacitaciones evaluadas como efectivas (Bueno y Excelente)	
	Total evaluaciones de las capacitaciones realizadas	
<b>Ejecución Plan de Capacitaciones</b>	No. Funcionarios capacitados	
	Total funcionarios Entidad	

Proyectó: Jaime Enrique Yanguas, Subdirector Administrativo Escuela de Capacitación  
 Revisó: Juan Pablo Garzon P. Director Administrativo, de Gestión Humana y Financiero.  
 Comisión de Personal.  
 Aprobó: Comité Institucional de Gestion y Desempeño.