

JULIO DE 2020



INFORME SEMESTRE I
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA ESCUELA DE
CAPACITACION

JAIME ENRIQUE YANGUAS CAÑAR
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO ESUELA DE CAPACITACION
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA

INTRODUCCIÓN

A continuación se presenta el informe con corte a 30 de junio de 2020 en el cual se presentan el avance y resultado de las acciones tomadas por la Dirección Administrativa de Gestión Humana y Financiera en coordinación con la Subdirección Administrativa Escuela de Capacitación, encaminadas a que los funcionarios alcancen el nivel óptimo de conocimientos, competencias comportamentales comunes para los servidores públicos y competencias comportamentales del nivel jerárquico al cual pertenece el empleo, y de esta manera contribuir a que los empleados desempeñen sus funciones, tareas y responsabilidades de manera efectiva cerrando las brechas.

Debido a la emergencia sanitaria a nivel mundial del COVID 19 y al aislamiento preventivo obligatorio, y la alternancia laboral, la ejecución de los Planes de Capacitación Interno y Externo 2020 se logró a través de capacitaciones virtuales logrando llegar a nuestros funcionarios y clientes externos, contribuyendo a lograr los resultados esperados en el Plan Estratégico 2020-2021 “Por todos y para todos”, especialmente los relacionados con:

- *Control fiscal oportuno y eficiente*” el cual se encuentra relacionado directamente con el objetivo estratégico “*Capacitar a la Comunidad Organizada en Control a la Gestión Fiscal*”.

Desde la Perspectiva de APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO, la Escuela de Capacitación contribuye con el resultado de:

- Mejorar las capacidades tecnológicas y aumentar la satisfacción del cliente interno y externo, el cual está relacionado con el objetivo estratégico “*Mejorar las Competencias Laborales*”.

INFORME AVANCE Y RESULTADOS PRIMER SEMESTRE PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN INTERNO Y EXTERNO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

A continuación, se relacionan las capacitaciones realizadas durante el I Semestre de la vigencia 2020, en el periodo enero - junio, dando cumplimiento a lo planteado en los Planes de capacitación interno y externo, aunque es de recalcar que, en los meses de enero y febrero del año 2020, no se realizaron capacitaciones debido al cambio de administración, en tanto se construía el Plan Estratégico 2020-2021.

De esta manera y siguiendo el procedimiento M3P7-02 versión 8.0 del Sistema Integrado de Gestión SIG, se elaboró el Plan Institucional de Capacitación, más conocido como PIC, en el que se incluyeron diferentes temáticas relacionadas con las necesidades de capacitación evidenciadas en las diferentes áreas de la entidad, hasta agotar el recurso disponible, según lo planteado en el Artículo 4ª de la Ley 1416 de 2010, el cual señala: *“Las Contralorías Territoriales destinarán como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para capacitación de sus funcionarios y sujetos de control”*, con lo cual se da cumplimiento también a lo establecido en el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004.

A través de la Subdirección Administrativa Escuela de Capacitación, se dictaron capacitaciones, dando cumplimiento al Plan de Capacitación Interno en las cuales participaron funcionarios antiguos y nuevos tal como se observa en la siguiente tabla:

CAPACITACIONES POR CONTRATO				
N°	MODALIDAD	FECHA	CAPACITACIÓN	N° DE ASISTENTES
1	CONTRATO CPS- 06	Febrero 25 al 22 de Abril	Capacitación para la formulación y elaboración del plan estratégico de la contraloría departamental del valle del cauca.	18
2	RESOLUCION N°206 2 de marzo 2020	Marzo 3 al 6	Seminario auditoría interna basada en riesgos y articulación del control interno con el nuevo régimen de C.F.	1
3	CONTRATO CPS-07	Marzo 06	Rol de la mujer en las relaciones laborales.	56
4	RESOLUCIÓN N°208	Marzo 12 al 14	Encuentro Nacional de Contralores.	2
5	RESOLUCIÓN N°254	Marzo 12 al 14	Encuentro Nacional de Contralores.	2
6	CONTRATO CPS -09	Junio 26	Sentido de pertenencia, la eficacia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio público y buen gobierno alineado a MIPG.	120
Total funcionarios capacitados				199

CAPACITACIONES DIRIJIDAS A LOS FUNCIONARIOS DE LA CDV POR GESTIÓN



Nº	FECHA	CAPACITACIÓN	Nº DE PARTICIPANTES
1	Abril-03	Nuevo enfoque del empleo público en el marco de la UGPP.	3
2	Abril 16 al 20	Régimen de contabilidad presupuestal	11
3	Abril-21	Actualización en derecho laboral y la UGGPP.	1
4	Abril-22	Cómo evitar sanciones por acoso laboral.	10
5	Abril-28	Soluciones a un click.	6
6	Abril-29	Reglamentos internos de trabajo.	5
7	Abril-30	Capacitación modelo integrado de planeación y gestión.	122
8	Mayo-04	Cómo entrar al mundo digital.	4
9	Mayo-05	Inteligencia emocional.	2
10	Mayo-05	Diplomado en legislación laboral.	1
11	Mayo-06	Ciberseguridad en el teletrabajo.	3
12	Mayo-06	Teletrabajo y comunicación efectiva.	6
13	Mayo-12	Productividad home office.	6
14	Mayo-13	Autocuidado emocional frente al reintegro laboral.	1
15	Mayo-26	Rol del talento humano en las organizaciones.	3
16	Junio-09	Auditoría basada en riesgos.	2
17	Junio-25	Lecciones públicas.	3
18	Junio-25	Sistema de gestión para la innovación.	3
TOTAL FUNCIONARIOS CAPACITADOS			187

PLAN DE CAPACITACIÓN EXTERNO

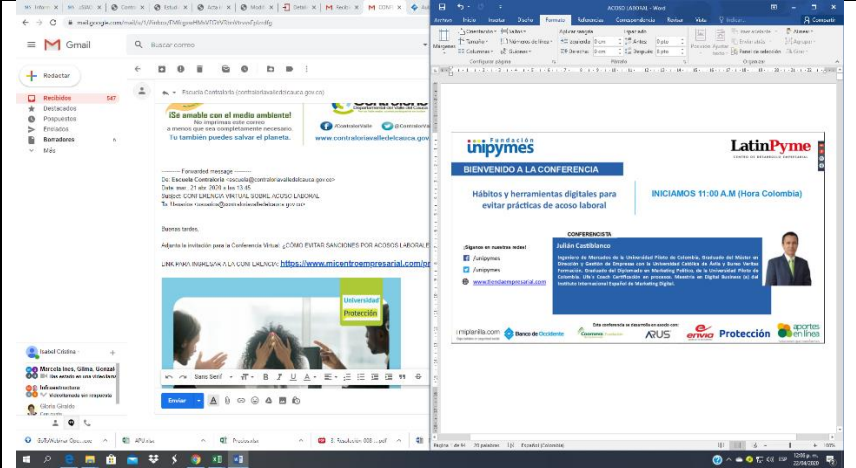
En la siguiente tabla se evidencian las capacitaciones que se dirigieron a los ciudadanos y sujetos de control, de acuerdo con las necesidades caracterizadas a través de una encuesta realizada a los veedores y sujetos de control, por parte de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, con el apoyo y colaboración de la Subdirección Administrativa Escuela de Capacitación.

CAPACITACIONES A CIUDADANOS		
N°	Capacitación	Asistentes
1	Rendición en Cuenta en Línea RCL- CANDEASEO S.A. E.S.P. –Municipio de Candelaria	24
2	Rendición en Cuenta en Línea RCL- municipio de Guacarí	15
	TOTAL DE CIUDADANOS CAPACITADOS	39

A continuación, se presenta la evidencia fotográfica sobre algunas capacitaciones realizadas

TEMA DE CAPACITACIÓN	REGISTRO FOTOGRÁFICO
FORMULACIÓN Y ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA 2020-2021	 

CÓMO EVITAR SANCIONES POR ACOSO LABORAL



ROL DE LA MUJER EN LAS RELACIONES LABORALES



CAPACITACIÓN MIPG MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN

Sistema de Desarrollo Administrativo - Ley 489 de 1998
Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Son cinco las Políticas de Desarrollo Administrativo, adoptadas por el Gobierno Nacional para ser implementadas a través de la planeación sectorial e institucional de las entidades (Decreto 2482 de 2012 compilado en el Decreto único 1083 de 2015)

Campo de aplicación: Rama Ejecutiva del Orden Nacional

- 1. GESTIÓN MISIONAL Y DE GOBIERNO**
 - 1. Indicadores y metas de gobierno.
- 2. TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN Y SERVICIO AL CIUDADANO**
 - 1. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
 - 2. Transparencia y Acceso a la Información Pública
 - 3. Participación Ciudadana
 - 4. Rendición de Cuentas
 - 5. Servicio al Ciudadano
- 3. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**
 - 1. Plan Estratégico de Talento Humano
 - 2. Plan Anual de Vacantes
 - 3. Capacitación
 - 4. Beneficios e Incentivos
- 4. EFICIENCIA ADMINISTRATIVA**
 - 1. Gestión de la Calidad
 - 2. Eficiencia Administrativa y Cases Inpetel
 - 3. Reconstrucción de Tiempos
 - 4. Modernización Institucional
 - 5. Gestión de Tecnologías de Información
 - 6. Gestión Documental
- 5. GESTIÓN FINANCIERA**
 - 1. Programación y Ejecución Presupuestal
 - 2. PAC
 - 3. Proyecto de Inversión
 - 4. Plan Anual de Adquisiciones

GOBIERNO EN LÍNEA

REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO

REGLAMENTO DE TRABAJO
CONTENIDO

...ción del patrono y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.

...ciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.

...adores accidentales o transitorios.

...s de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada. Jornadas de 48 horas.

...as extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago. Autorización para el pago de horas extras por parte del Ministerio.

...es de descanso legalmente obligatorio (Calamidad Doméstica); horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente en lo relativo a miembros de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y otros.

CÓMO CONSERVAR SUS CLIENTES A TRAVÉS DE REDES SOCIALES

KPI y Medición Protección

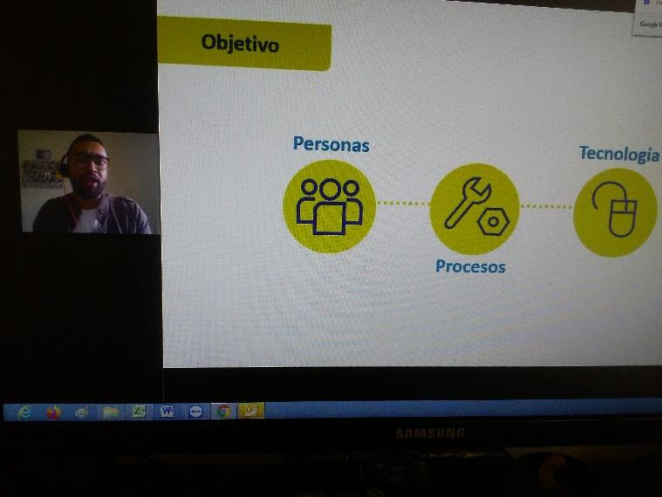


Otros indicadores clave

Impresiones: Cuántas veces apareció tu publicación en el feed de una persona.

Fans o seguidores: Si estás iniciando puedes tener como objetivo, aumentar orgánicamente 50 fans cada mes

Visitas al sitio: ¿Está funcionando tu estrategia de llevar tráfico o visitas a tu sitio o Plataforma web?

CTR: % de clics en mi enlace o publicación vs. cantidad de impresiones

<p>SOLUCIONES A UN CLICK</p>	
<p>TELETRABAJO Y COMUNICACIÓN EFECTIVA</p>	
<p>MARKETING CORPORATE VENTURING</p>	

Es importante aclarar que, como consecuencia de la pandemia, después del mes de marzo de 2021 las capacitaciones pasaron de modalidad presencial a virtual, enmarcadas dentro de las directrices del orden nacional de que los servidores públicos adelantaran su trabajo bajo la modalidad de trabajo en casa.

Cordialmente,



JAIME ENRIQUE YANGUAS CAÑAR
Subdirector Administrativo Escuela de Capacitación