



CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION  
INTERNA PARA LA VIGENCIA 2018

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 2017

## **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 2018, 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 2018 y Finaliza con su ejecución y seguimiento el 30 de diciembre de la misma vigencia.

### **4. PROPOSITO PRINCIPAL**

El propósito principal del Plan de Capacitaciones de la vigencia 2018, 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 2018, 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

| TEMA DE CAPACITACIÓN  | DEP SOLICIT.                          | POSIBLE PROVEED     | VALOR        | CANT ASIST |
|---|---------------------------------------|---------------------|--------------|------------|
| Actualización en comunicación de Gobierno   | Dir. Participación ciudadana          | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |
| Actualización en contratación   | Dir. Control Fiscal                   | FyC - CENDAP - INAP | \$ 6.000.000 | 5          |
|   | Dir. Infraestructura física           | FyC - CENDAP - INAP |              |            |
|   | Dir. Participación ciudadana          | FyC - CENDAP - INAP |              |            |
|   | Dir. Responsabilidad Fiscal           | FyC - CENDAP - INAP |              |            |
|   | Oficina Jurídica                      | FyC - CENDAP - INAP |              |            |
| Actualización en control fiscal   | Dir. Control Fiscal                   | FyC - CENDAP - INAP | \$ 3.600.000 | 3          |
|   | Dir. Infraestructura física           | FyC - CENDAP - INAP |              |            |
|   | Dir. Participación ciudadana          | FyC - CENDAP - INAP |              |            |
| Actualización en MECI y Decretos 648 Y 1499 de 2017                                     | Dir. Participación ciudadana          | FyC - CENDAP - INAP | \$ 2.400.000 | 2          |
|   | Oficina de Control Interno            | FyC - CENDAP - INAP |              |            |
| Administración Pública  | Dir. Control Fiscal                   | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |
| Charla sobre manejo eficiente del secop   | Dir. Responsabilidad Fiscal           | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |
| Comité de Convivencia Laboral como parte de la prevención del programa de acoso laboral | Dir. Administrativa de Gestión Humana | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 2          |
| Construcción de Indicadores   | Oficina asesora de Planeación         | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |
| Construcción de planes de acción por estrategias  | Oficina asesora de Planeación         | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |
| Creatividad e Innovación  | Dir. Administrativa de Gestión Humana | COMFANDI            | \$ 2.000.000 | 2          |
| Demandas de particulares en contra de la Administración Municipal                       | Dir. Participación ciudadana          | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 2          |
| Diseño gráfico  | Dir. Participación ciudadana          | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |



| TEMA DE CAPACITACIÓN   | DEP SOLICIT.                          | POSIBLE PROVEED     | VALOR        | CANT ASIST |
|--|---------------------------------------|---------------------|--------------|------------|
| Excel  | Dir. Administrativa de Gestión Humana | FyC - CENDAP - INAP | \$ 2.000.000 | 5          |
|  | Dir. Control Fiscal                   | FyC - CENDAP - INAP |              |            |
|  | Dir. Infraestructura física           | FyC - CENDAP - INAP |              |            |
|  | Dir. Responsabilidad Fiscal           | FyC - CENDAP - INAP |              |            |
|  | Secretaría General                    | FyC - CENDAP - INAP |              |            |
| Finanzas y presupuesto público   | Dir. Control Fiscal                   | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |
| Formulación y evaluación de proyectos (MGA)                                      | Dir. Control Fiscal                   | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |
| Función de la Investigación de contratación publica.                             | Dir. Responsabilidad Fiscal           | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 2          |
| Gobierno en línea  | Dir. Responsabilidad Fiscal           | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |
| Liquidación de prestaciones sociales y demás novedades de nómina                 | Dir. Administrativa de Gestión Humana | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 2          |
| Manejo de los recursos de la salud   | Dir. Control Fiscal                   | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |
| Material Probatorio  | Dir. Responsabilidad Fiscal           | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |
| Mecánica Automotriz  | Despacho del Contralor                | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |
| Modelo Integrado de Planeación y Gestión   | Dir. Participación ciudadana          | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |
| Norma sismoresistente NSR-10   | Dir. Infraestructura física           | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |
| Normas en tránsito   | Despacho del Contralor                | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |
| Normas Internacionales Contabilidad para el sector público NICSP                 | Dir. Administrativa de Gestión Humana | FyC - CENDAP - INAP | \$ 2.400.000 | 2          |
|  | Dir. Control Fiscal                   | FyC - CENDAP - INAP |              |            |
| Normatividad en procesos administrativos sancionatorios y disciplinarios         | Dir. Infraestructura física           | FyC - CENDAP - INAP | \$ 3.600.000 | 2          |
|  | Oficina Jurídica                      | FyC - CENDAP - INAP |              |            |
|  | Secretaría General                    | FyC - CENDAP - INAP |              |            |
| Normatividad y herramientas informáticas para análisis de un proceso auditor TIC | Dir. Control Fiscal                   | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |
| Notificación   | Secretaría General                    | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |
| Orientación al usuario y al ciudadano  | Secretaría General                    | COMFANDI            | \$ 8.000.000 | 1          |
| Participación ciudadana y control social   | Dir. Participación ciudadana          | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000 | 1          |

| TEMA DE CAPACITACIÓN   | DEP SOLICIT.                          | POSIBLE PROVEED     | VALOR         | CANT ASIST |
|--|---------------------------------------|---------------------|---------------|------------|
| Plan estratégico de recursos humanos y plan anual de vacantes                  | Dir. Administrativa de Gestión Humana | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000  | 1          |
| Planes de mejoramiento   | Oficina de Control Interno            | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000  | 1          |
| Pólizas de seguros   | Dir. Responsabilidad Fiscal           | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000  | 1          |
| Procesos administrativos de cobro coactivo, Provenientes de fallos y sanciones | Dir. Responsabilidad Fiscal           | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000  | 1          |
| Pruebas  | Dir. Responsabilidad Fiscal           | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000  | 1          |
| Redacción de hallazgos   | Dir. Infraestructura física           | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000  | 1          |
| Reforma tributaria   | Dir. Administrativa de Gestión Humana | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000  | 1          |
| Resolución 1111 del 2017   | Dir. Administrativa de Gestión Humana | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000  | 1          |
| Resolución de Conflictos y relaciones interpersonales, ética institucional     | Dir. Administrativa de Gestión Humana | COMFANDI            | \$ 20.000.000 | 100        |
| Responsabilidad Fiscal   | Dir. Responsabilidad Fiscal           | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000  | 1          |
| Riesgos y requisitos iso 9001: 2015  | Oficina de Control Interno            | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000  | 1          |
| Temas contables y financieros  | Dir. Administrativa de Gestión Humana | FyC - CENDAP - INAP | \$ 1.200.000  | 1          |

**TOTAL**

**\$ 89.600.000**

**159**

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                   | 42  |
| Cobertura de capacitaciones   | N° de Asistentes a las capacitaciones              |     |
|   | No. Asistentes Programados                         | 159 |
| Efectividad de capacitaciones dentro de los estándares establecidos | N° de capacitaciones evaluadas como efectivas      |     |
|   | Total evaluaciones de la capacitaciones realizadas | 42  |
| Ejecución Plan de Capacitación                                      | No. funcionarios capacitados                       |     |
|   | Total funcionarios Entidad                         | 124 |

Proyectó: Néstor Fabián Montoya Rendón, Subdirector Operativo Escuela de Capacitación  
Revisó: Alexander salguero Rojas – Director operativo de comunicaciones y participación ciudadana  
Miembros del comité de Capacitación  
Aprobó: Comité Técnico Institucional