

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION INTERNA PARA LA VIGENCIA 2019



JOSE IGNACIO ARANGO BERNAL
Contralor Departamental del Valle del Cauca

SANDRA MILENA LLANOS MEDINA
Directora de Gestión Humana y Financiera

NÉSTOR FABIÁN MONTOYA RENDÓN
Subdirector Operativo Escuela de Capacitación

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; así mismo, se considera lo planteado en el Título 9 del Decreto 1083 de 2015 sobre capacitación; el artículo 1 del Decreto Ley 894 de 2017 en el que destaca que todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, y el Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, 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 MIPG

El presente Plan de Capacitación vigencia 2019, 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 para el desempeño de sus funciones.

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 Específico 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, 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”*; así mismo, en el Artículo 4 de la Ley 1416 de 2010, plantea: *“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.

Por otra parte, 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 2019 y Finaliza con su ejecución y seguimiento el 31 de diciembre de la misma vigencia.

4. PROPOSITO PRINCIPAL

El propósito principal del Plan de Capacitaciones de la vigencia 2019, 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.

Talento humano fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales

Se espera que cumpliendo con este propósito se mejore:

- ✓ El desarrollo de actividades que satisfaga 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.
- ✓ La relación entre servidores públicos; lo que conllevará al interés por el aseguramiento de la calidad en la prestación del servicio.

5. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los conocimientos y competencias del talento humano de la Contraloría departamental del Valle del Cauca, de acuerdo con las necesidades institucionales y su contribución al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad

5.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Establecer los lineamientos temáticos prioritarios a desarrollar en materia de formación, capacitación y entrenamiento.
- ✓ Brindar oportunidades de desarrollo personal en el desempeño de funciones y 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.
- ✓ Establecer estrategias que faciliten a las entidades públicas la optimización de recursos y la maximización del impacto de la capacitación.
- ✓ Apoyar la continuidad del desarrollo institucional.

6. ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del Plan de Capacitación de la vigencia 2019, están respaldadas por los temas que permitirán a los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, ampliar sus conocimientos y fortalecer sus competencias en las áreas que se detallan en el Anexo 3, en el cual se compilan los temas priorizados para la vigencia 2019.

7. CONCEPTUALIZACIÓN

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.

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

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.

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.

Profesionalización: Este concepto 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

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	DEPENDENCIA SOLICITANTE	POSIBLE PROVEED	CANT. FUNC.	VALOR
1. Administración Sistemas (BD Oracle, Linux)	Subdirección técnica de informática	CENDAP, FyC, PRACTICA, ESAP	4	9.600.000
2. Buen gobierno y Estatuto anticorrupción	Dir. Participación ciudadana	CENDAP, FyC, PRACTICA, ESAP	30	3.000.000
3. Cobro coactivo y responsabilidad fiscal	Dir. Administrativa de Gestión Humana	CENDAP, FyC, PRACTICA, ESAP	6	6.700.000
	Dir. Responsabilidad Fiscal			
4. Código disciplinario.	Dir. Administrativa de Gestión Humana	CENDAP, FyC, PRACTICA, ESAP	2	2.500.000
5. Contratación pública.	Dir. Recursos Naturales	CENDAP, FyC, PRACTICA, ESAP	4	12.000.000
6. Control Fiscal	Dir. Control Fiscal	CENDAP, FyC, PRACTICA, ESAP	22	37.000.000
	Dir. Infraestructura física	ESAP, UNIVER, DAFP		
7. Derecho ambiental	Dir. Recursos Naturales	CENDAP, FyC, PRACTICA, ESAP	3	6.000.000
8. Gestión documental	Secretaria General	CENDAP, FyC, PRACTICA, ESAP	2	3.600.000
9. Gobierno digital	Secretaria General	CENDAP, FyC, PRACTICA, ESAP	1	1.000.000
10. Herramientas Informáticas (Web 2.0, Excel, Illustrator)	Dir. Control Fiscal	SENA	8	2.600.000
	Dir. Participación ciudadana			
	Secretaria General			
11. Actualización ISO 9001: 2015	Oficina de Control Interno	ICONTEC	6	9.900.000

TEMA DE CAPACITACIÓN	DEPENDENCIA SOLICITANTE	POSIBLE PROVEED	CANT. FUNC.	VALOR
12. MIPG - MECI	Dir. Administrativa de Gestión Humana	ESAP, UNIVER, DAFP	13	11.400.000
	Dir. Participación ciudadana			
	Oficina asesora de Planeación			
	Secretaria General			
13. NICSP	Dir. Control Fiscal	CENDAP, FyC, PRACTICA, ESAP	4	8.000.000
		ESAP, UNIVER, DAFP		
14. Nómina y prestaciones sociales	Dir. Administrativa de Gestión Humana	CENDAP, FyC, PRACTICA, ESAP	3	2.300.000
15. Norma Sismoresistencia NSR-10	Dir. Infraestructura física	SENA, CAMACOL	5	5.000.000
16. Planes de acción, riesgos e Indicadores	Oficina asesora de Planeación	CENDAP, FyC, PRACTICA, ESAP	15	10.000.000
	Oficina de Control Interno Disciplinario			
	Secretaria General			
17. Pruebas y notificaciones	Dir. Administrativa de Gestión Humana	CENDAP, FyC, PRACTICA, ESAP	4	2.700.000
	Secretaría General	ESAP, UNIVER, DAFP		
18. Reinducción a funcionarios	Dir. Participación ciudadana	COMFANDI	80	8.000.000
19. Seguridad y salud en el trabajo.	Dir. Administrativa de Gestión Humana	COMFANDI	82	8.000.000
		ESAP, UNIVER, DAFP		
20. Sistema oral acusatorio	Dir. Responsabilidad Fiscal	CENDAP, FyC, PRACTICA, ESAP	5	3.000.000
21. Gestión del talento humano	Dir. Administrativa de Gestión Humana	CENDAP, FyC, PRACTICA, ESAP	125	30.500.000
		COMFANDI		
		ESAP, UNIVER, DAFP		
TOTAL GENERAL				182.800.000

9. LO QUE SE ESPERA UNA VEZ EJECUTADO EL PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019

Una vez se haya ejecutado el Plan de Capacitación de la vigencia 2019, 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	22
Cobertura de capacitaciones	N° de Asistentes a las capacitaciones	
	No. Asistentes Programados	419
Efectividad de capacitaciones dentro de los estándares establecidos	N° de capacitaciones evaluadas como efectivas	
	Total evaluaciones de la capacitaciones realizadas	80%
Ejecución Plan de Capacitación	No. funcionarios capacitados	
	Total funcionarios Entidad	125