

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 PROVEEDOR	CANT. FUNCIONAR.	VALOR PAGADO
GESTION Y DEPURACION DE CARTERA EN EL SECTOR PÚBLICO	Dir. Responsabilidad Fiscal	F&C CONSULTORES	2	\$ 2.540.000
INSCRIPCION SEMINARIO DE ACTUALIZACION PROCESOS ADMITIVOS Y COBRO COACTIVO	Dir. Responsabilidad Fiscal Subcontraloría	F&C CONSULTORES	2	\$ 2.460.000
SEMINARIO DE ACTUALIZACION NUEVO CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO - Ley 1952 de 2019	Dir. Administrativa de Gestión Humana	F&C CONSULTORES	2	\$ 2.460.000
RESPONSABILIDAD DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.	Dir. Administrativa de Gestión Humana Dir. Jurídica. Dir. Responsabilidad fiscal	CENDAP	4	\$ 2.832.200
CLAVES PARA EL MANEJO DEL PORTAL "SECOP II"	Oficina Jurídica	F&C CONSULTORES	4	\$ 4.520.000
CONGRESO INTERNACIONAL COMPRA PUBLICA XVII JORNADA CONTRATACION ESTATAL	Subcontraloría Dir. Jurídica. Dir. Responsabilidad fiscal	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	4	\$ 4.152.000
AVANCES EN LA CONTRATACION ESTATAL EN COLOMBIA	Oficina Jurídica Sub. Escuela de capacitaciones	CENDAP	1	\$ 708.050
SEMINARIO DE ACTUALIZACION RETOS Y NOVEDADES EN EL EJERCICIO DEL CONTROL FISCAL	Dir. Control Fiscal	F&C CONSULTORES	2	\$ 2.660.000
INSCRIPCION CONGRESO NACIONAL DE CONTRALORIAS	Subcontraloría	CONTRALORIAS	2	\$ 1.960.000
INSCRIPCION CONTRALOR Y SUBCONTRALOS A CONGRESO CONTROL FISCAL AMBIENTAL	Subcontraloría Dir. Recursos naturales	HOSPITALIDAD Y SERVICIOS	2	\$ 1.901.620

TEMA DE CAPACITACIÓN	DEPENDENCIA SOLICITANTE	POSIBLE PROVEEDOR	CANT. FUNCIONAR.	VALOR PAGADO
INSCRIPCION SEÑOR CONRALOR Y SUBCONTRALOR A "CONFERENCIA INTERNACIONAL DE ALCALDES Y AUTORIDADES LOCALES".	Subcontraloría	CONTRALORIAS	2	\$ 2.611.576
CONGRESO NACIONAL DE CONTROL FISCAL AMBIENTAL TERRITORIAL	Subcontraloría Dir. Recursos naturales	CONTRALORIAS	2	\$ 1.266.000
SEMINARIO EN NORMAS NIIF	Dir. Control Fiscal Sub. Financiera y Patrimonial	FUND. CALIDAD SUPERIOR	24	\$ 23.800.000
MODULO DE CONTABILIDAD APLICATIVO STEFANY SYSMAN	Sub. Recursos físicos y financieros	GESTION	6	\$ 0
NUEVA LEY DE FINANCIAMIENTO	Sub. Recursos físicos y financieros	GESTION	12	\$ 0
ACTUALIZACION EN PILA, UGPP Y SEGURIDAD SOCIAL 2019	Sub. Prestaciones sociales y nómina	PRACTICA LTDA	2	\$ 2.737.000
NOVEDADES EN EL REGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	Sub. Prestaciones sociales y nómina	PRACTICA LTDA	1	\$ 1.184.050
REINDUCCIÓN A FUNCIONARIOS CDVC	Dir. Administrativa de Gestión Humana	CONMFANDI	102	\$ 7.956.397
PROGRAMA DE FORMACION DE AUDITORES INTERNOS EN SISTEMAS DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - DECRETO 1072 DE 2015	Dir. Administrativa de Gestión Humana	ICONTEC	2	\$ 4.866.624
EMPODERAMIENTO FEMENINO EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA CDVC	Dir. Administrativa de Gestión Humana	COMFANDI	38	\$ 1.537.076
IX CONGRESO NACIONAL DE TALENTO HUMANO	Dir. Administrativa de Gestión Humana	F&C CONSULTORES	1	\$ 1.407.000
(PNL) CAMBIO DE HÁBITOS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SENTIDO DE PERTINENCIA, LOS VALORES Y LA ÉTICA DEL SERVICIO PÚBLICO	Dir. Administrativa de Gestión Humana	COMFANDI	71	\$ 29.662.167
COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Dir. Administrativa de Gestión Humana	COMFANDI	18	\$ 2.465.319
NOVEDADES EN LA GESTIÓN DE PERSONAL.	Dir. Administrativa de Gestión Humana	CENDAP	4	\$ 2.832.200

TEMA DE CAPACITACIÓN	DEPENDENCIA SOLICITANTE	POSIBLE PROVEEDOR	CANT. FUNCIONAR.	VALOR PAGADO
VIII CONGRESO NACIONAL GESTION DE PERSONAL	Dir. Administrativa de Gestión Humana	F&C CONSULTORES	1	\$ 1.380.000
FORO NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO	Miembros sindicato	MINISTERIO DEL TRABAJO	3	
GESTIÓN DEL ESTRÉS EN EL MARCO DEL SSST	Dir. Administrativa de Gestión Humana	COMFANDI	101	\$ 60.600.000
COMITES DE CONVIVENCIA LABORAL ALTAMENTE EFECTIVOS	Dir. Administrativa de Gestión Humana	PRACTICA LTDA	4	\$ 3.317.720
SEMINARIO NUEVO MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION MIPG V2	Dir. Administrativa de Gestión Humana Of. De Planeación Of. Control Interno	INTEC	84	\$ 42.250.000
SEMINARIO NUEVO MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION MIPG V2	Dir. Administrativa de Gestión Humana Of. De Planeación Of. Control Interno	INTEC	17	\$ 0
CURSO VIRTUAL NUEVO MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION MIPG.V2	Dir. Administrativa de Gestión Humana Of. De Planeación Of. Control Interno	DAFP	1	\$ 0
SEMINARIO TALLER: NUEVOS ROLES DEL CONTROL INTERNO	Of. Control Interno	F&C CONSULTORES	1	\$ 1.330.000
TALLER INNOPOLITICA 2019.	Dir. Participación ciudadana	KRATOS	7	\$ 5.460.000
JORNADA DE ACTUALIZACIÓN EN GESTION DOCUMENTAL EN EL MARCO DEL MODELO INTEGRADO DE GESTION	Sec. General	GESTION	24	\$ 0
HERRAM. DE COLABORACIÓN EN LÍNEA CON GOOGLE	Sub. Escuela de capacitaciones	GESTION	10	\$ 0
III ENCUENTRO SOBRE HERRAMIENTAS DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO: "GESTIONANDO LA INNOVACIÓN"	Sub. Escuela de capacitaciones	GESTION	6	\$ 0
ENGLISH DOT WORKS BEGINNER – INGLÉS	Sub. Escuela de capacitaciones	GESTION	1	\$ 0

TEMA DE CAPACITACIÓN	DEPENDENCIA SOLICITANTE	POSIBLE PROVEEDOR	CANT. FUNCIONAR.	VALOR PAGADO
JORNADA DE SOCIALIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA NUEVA GUÍA DE AUDITORÍA TERRITORIAL EN EL MARCO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE AUDITORÍA ISSAI	Dir. Control Fiscal Sub. Financiera y Patrimonial	GESTION	5	\$ 0
¿QUÉ ES LA INNOVACIÓN?	Sub. Escuela de capacitaciones	GESTION	15	\$ 0

TOTAL PIC 2019 222.856.999

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	41
	N° de capacitaciones programadas	22
Cobertura de capacitaciones	N° de Asistentes a las capacitaciones	634
	No. Asistentes Programados	419
Efectividad de capacitaciones dentro de los estándares establecidos	N° de capacitaciones evaluadas como efectivas	90%
	Total evaluaciones de la capacitaciones realizadas	80%
Ejecución Plan de Capacitación	No. funcionarios capacitados	>125
	Total funcionarios Entidad	125