

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL

**JUAN PABLO RAMÍREZ PALACIO**  
Contralor Departamental del Guaviare

**NOHEMILCE QUINTERO CETINA**  
Directora Administrativa y Financiera

**San José del Guaviare, febrero de 2019**

---

**"Más participación, Más Transparencia"**

Calle 12 No. 22-83 Barrio La Esperanza – Tel (098) 5840987- Línea de atención de quejas y denuncias  
Web [www.contraloriaguaviare.gov.co](http://www.contraloriaguaviare.gov.co) Correo electrónico: control@contraloriaguaviare.gov.co  
San José del Guaviare

## PRESENTACIÓN

La Contraloría departamental del Guaviare, dando cumplimiento al Plan Estratégico 2016-2019, a través de sus programas de capacitación ha estado al tanto de la formación y capacitación de los servidores de la institución, no sólo para complementar el sistema de gestión del Talento Humano en las unidades de nuestra entidad, sino para la gestión de asesoría que debemos brindar a las demás instituciones, entidades y organismos que directa o indirectamente ejercen la potestad estatal y la prestación de servicios públicos. En tal virtud, para la Contraloría Departamental del Guaviare la Capacitación, más que un subsistema de apoyo, constituye un sistema misional que genera valor.

Es imprescindible por ello, que quienes laboran en el sector público, desarrollen, actualicen e incrementen sus conocimientos y destrezas en materia de gestión pública, finanzas, contabilidad, presupuesto, auditoría interna, gestión fiscal, auditoría fiscal, tipificación de hallazgos, derecho de defensa, medidas cautelares, responsabilidad fiscal, talento humano, ética, control social y otros temas de importancia para el desarrollo de las funciones de cada servidor público de esta entidad de control, considerando el particular enfoque de control la auditoría gubernamental con Enfoque Integral, como su principal objetivo, que es parte de las exclusivas competencias de la Contraloría Departamental del Guaviare..

En cumplimiento a la normatividad y la Ley, la Contraloría Departamental del Guaviare presenta un Plan Institucional de Capacitación para el año 2019, que beneficiará tanto a sus servidores, como a los que pertenecen a las distintas entidades y organismos del sector público que son sujetos de control, en las materias relacionadas con el control de la gestión de talento humano, el cumplimiento de objetivos y la utilización de recursos públicos, más los aspectos constitucionales y legales relacionados y, el apoyo informático que demanda dicha gestión.

Con este plan, nos proponemos ejecutar capacitaciones, cursos y talleres diseñados con un elevado contenido ético y práctico, para apoyar el cumplimiento de los objetivos, políticas, lineamientos y metas establecidas en el presente plan, otorgando a través de estas capacitaciones un beneficio profesional, fomentando un servicio público eficiente y competente; y, mejorando la percepción ciudadana, respecto a la preparación y compromiso de los funcionarios públicos, no sólo con la administración pública, sino con el progreso del país.

---

**“Más participación, Más Transparencia”**

## PRESENTACIÓN DEL PIC

En el marco de la Constitución Política de 1991, las directrices del Decreto 1567 de 1998 y los principios del Plan Nacional de Desarrollo, como eje conductor de las acciones de la Administración Pública, se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, con la intención de convertirse en una de las principales herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento institucional a través del alcance de su objetivo general: “Mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y garantizar la instalación de competencias y capacidades específicas en las respectivas entidades, en concordancia con los principios que rigen la función pública”

El decreto 1567 de 1998, en su artículo 4, aporta la definición de capacitación en los siguientes términos: "...se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".

Por su parte la Ley 909 de 2004<sup>2</sup> señala que la “La capacitación y formación de los empleados públicos está 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”.

En este sentido, la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación, definió las tres políticas asociadas a la búsqueda del funcionamiento eficiente de las entidades, así:

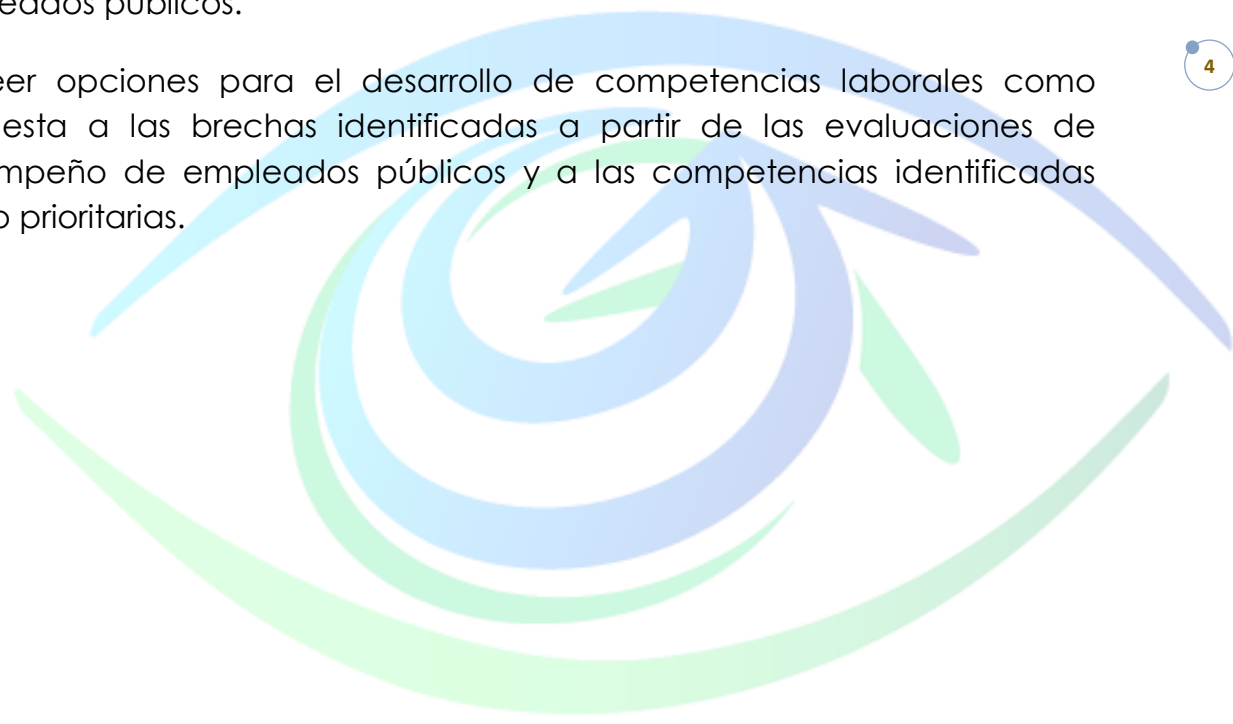
Priorizar competencias laborales requeridas para la modernización del Estado, la contribución de la gestión pública a la implementación del Plan Nacional de Desarrollo y la actuación en los diversos contextos regionales, étnicos y culturales de la nación.

---

### “Más participación, Más Transparencia”

Desarrollar acciones de formación y capacitación, con enfoque de competencias y articuladas a los requerimientos de las entidades y de los empleados públicos.

Proveer opciones para el desarrollo de competencias laborales como respuesta a las brechas identificadas a partir de las evaluaciones de desempeño de empleados públicos y a las competencias identificadas como prioritarias.



## INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la capacidad estatal para la gestión efectiva de los recursos públicos y la implementación de mecanismos eficientes para el cumplimiento de los propósitos de cada entidad estatal y, por lo tanto, de los fines del Estado dirigidos al bienestar de los ciudadanos, es fundamental para la consolidación de un Estado moderno y la construcción de nación con principios de inclusión, equidad y progreso.

En el Estado, el trabajo de servidores públicos competentes, que aprenden permanentemente, bien remunerados y motivados, resulta esencial para el fortalecimiento de la gobernabilidad y la eficiencia del aparato estatal.

Para que las entidades públicas sean organizaciones con una capacidad continua de adaptación y cambio y que ofrezcan servicios con calidad y equidad, requieren servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo y con los fines de la entidad y del servicio público.

Para un desempeño con resultados, es conveniente dar especial importancia a la formación de servidores competentes, es decir, servidores que cuenten con conocimientos desde el punto de vista humano, técnico y social, que los hagan especialmente exitosos en contextos concretos de trabajo, y que orienten, así mismo, sus procesos de evaluación del desempeño o hacia el desarrollo y fortalecimiento de competencias básicas que sean transferibles a diferentes tipos de empleo.

El Plan Institucional de Capacitación, concibe la formación y capacitación como el proceso a través del cual durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales, establecidos en una entidad pública.

Por otra parte, es una necesidad prioritaria que los servidores públicos posean las competencias requeridas para el cumplimiento misional de la entidad, ya que sobre ellas se debe sustentar la ventaja competitiva en la prestación de los servicios de la entidad.

El propósito de la política de capacitación es fortalecer las competencias de los servidores públicos para el desempeño exitoso y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del Estado.

En consecuencia, la formación y la capacitación no deben ser entendidas como cursos de acumulación de conocimientos, sino como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la

---

**“Más participación, Más Transparencia”**

calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que cada funcionario sepa cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y productos de la entidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios.





## MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998** por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - "Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".

### **Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998 CAPÍTULO III, Programas de bienestar social**

**ARTÍCULO 20.** Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

- **Ley 909 de septiembre 23/ 2004** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

**Artículo 15** - "Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación,

de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

**Artículo 36** - “Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados está 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.”

- **Ley 1064 de Julio 26/2006** Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

- **Decreto 1083 de mayo 26/2015** por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- **Resolución 390 de mayo 30 de 2017** Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
- **GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.** – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.
- **Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos** - Define un nuevo modelo para el desarrollo de capacidades de los servidores y orienta a las entidades desde el ámbito conceptual incorporando estrategias enfocadas al aprendizaje organizacional.
- **Decreto 894 de mayo 28 de 2017** Por el cual se dictan normas en materia de empleo público 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

---

“Más participación, Más Transparencia”



## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Estructurar procesos de formación articulados con los diversos problemas cotidianos que se le presentan a los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades, respondiendo a necesidades concretas de capacitación laboral por competencias para facilitar el cumplimiento eficiente de las tareas y objetivos que orienta y desarrolla la Contraloría Departamental del Guaviare.

9

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Brindar las herramientas de formación para mejorar el desempeño de los funcionarios.
- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad del talento humano de la Contraloría Departamental del Guaviare
- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y por ende hacia el cumplimiento de la misión institucional.
- Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidad y actitudes para el mejor desempeño laboral y el mejoramiento continuo.
- Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.
- Contribuir al desarrollo del potencial de los funcionarios en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- Contribuir al fortalecimiento de competencias necesarias en los servidores públicos, entre ellas: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo y valorar y respetar lo público.

---

**“Más participación, Más Transparencia”**

## ALCANCE

Este procedimiento aplica para la planta de personal de Carrera Administrativa, Libre nombramiento y Remoción y Provisionales de la Contraloría Departamental del Guaviare

10

Las necesidades de Capacitación vigencia 2019, consistente en la agenda de actividades a desarrollar por la Dirección Administrativa y Financiera, con aprobación del Contralor Departamental, como eventos de capacitación, investigación y cooperación académica formulados conforme a las necesidades de los servidores públicos de la entidad.

Su costo será de acuerdo al presupuesto inicial de la vigencia 2019, beneficiando a los servidores públicos de planta y a una población ciudadanos, veedores y autoridades Departamentales y Municipales, con un costo aproximado de (\$25.000.000).

Las fases de Sensibilización, formulación del PIC, la Consolidación del Diagnóstico de Necesidades y Programación del PIC, se llevará a cabo estableciendo unos responsables y responsabilidades para cada una de las diferentes etapas de formulación del PIC.

Se continuará llevando a cabo el programa de Inducción-Reinducción el cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de las personas con la Contraloría Departamental del Guaviare desde la vinculación a los cargos respectivos. Este programa busca facilitar y fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle la información necesaria para el mejor conocimiento de la información pública y de este ente de control, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, practico y participativo.

Mediante el programa de Inducción Reinducción la Contraloría Departamental del Guaviare informa, instruye, socializa y hace visibles los valores institucionales, por lo que continuará encargada la Dirección Administrativa y Financiera, en propender por el desarrollo permanente y cumplimiento de lo contemplado en la Resolución № 63 de octubre 21 de 2008, así:

### **Inducción General:**

Está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y se define como los procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional, a desarrollar en éste

---

**"Más participación, Más Transparencia"**

habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la gestión de la Contraloría Departamental del Guaviare, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo. Sus objetivos específicos son:

11

- a) Iniciar su integración al sistema de valores establecidos por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- b) Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- c) Instruirlo acerca de la misión de la Entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y sus derechos.
- d) Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la Entidad.
- e) Darle a conocer su ubicación dentro de la organización, su área de trabajo y las funciones a realizar, las normas y reglamentos que establecen los deberes, obligaciones, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades como servidores públicos y en general la información y capacitación necesaria para el buen desempeño de su labor en la institución.

#### **Reinducción General:**

Está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren los objetivos que a continuación se señalan. Los programas de Reinducción se impartirán a todos los servidores por lo menos cada caño o en el momento en que se produzcan dichos cambios. Sus objetivos específicos son:

Informar a los funcionarios sobre la reorientación de la misión institucional, directrices de calidad, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

Ajustar el proceso de integración del servidor al sistema de valores establecidos por la Entidad y afianzar su formación ética.

Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con el respeto a la Entidad.

Informar a los funcionarios acerca de las nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

#### **Inducción Específica:**

---

**“Más participación, Más Transparencia”**

El mismo día de la posesión del funcionario, el jefe inmediato y el Jefe de talento Humano, entrega el memorando de asignación de dependencia y de funciones. El jefe inmediato del funcionario adelanta la inducción específica, de acuerdo a las necesidades de la dependencia. Este entrenamiento está orientado de manera directa a las tareas y operaciones que va a ejecutar el funcionario. De este proceso se deja un registro, con el propósito que sirva de insumo para la formación del personal.

12

### **Reinducción Específica:**

Teniendo en cuenta las necesidades de formación adicional requeridas por el Contralor, el Jefe Inmediato o el funcionario, se elabora el cronograma de capacitación. Es así que la Reinducción de los funcionarios en el puesto de trabajo se efectúa a través de las diferentes capacitaciones ejecutadas, de acuerdo al plan de capacitación aprobado para cada vigencia.

### **FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC**

- a) Sensibilización.
- b) Formulación del PIC.
- c) Consolidación del Diagnóstico de Necesidades.
- d) Programación del PIC.
- e) Ejecución del PIC.

## DEFINICIONES

**APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

13

**CAPACITACIÓN:** “Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de la Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral”. (Art. 4 Decreto 1567 de 1998).

**Capacitación externa:** Evento de capacitación diseñado y ejecutado por personas o entidades externas a la Contraloría Departamental del Guaviare

**Capacitación interna:** Evento de capacitación diseñado y ejecutado por personas vinculadas a la Contraloría Departamental del Guaviare, quienes se consideran expertas en el tema específico de la capacitación.

**PROCESOS DE FORMACIÓN:** Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**PROGRAMA DE EDUCACIÓN FORMAL:** Acorde con el artículo 10 de la ley 115 de 1.994, la educación formal es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas o conducentes a grados y títulos.

**EL CONVENIO:** Se define como un sistema de cooperación o colaboración interinstitucional, suscrito entre dos instituciones, a través del cual se comprometen a aportar recursos (humanos, técnicos y/o financieros) para desarrollar programas o actividades de mutuo interés, relacionados con los fines y misión de cada una de las instituciones. La Dirección Administrativa será la responsable de la puesta en marcha y ejecución de las actividades que tengan que ver con el programa de educación formal.

**POLÍTICA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:** Mediante la expedición del Decreto 4665 de 2007 el Gobierno Nacional definió la Política

---

“Más participación, Más Transparencia”



Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos, fijando los siguientes retos:

- a) **Capacitación con enfoque en competencias.** Se trata de impulsar el tema de las competencias como eje de la propuesta pedagógica.
- b) **Educación informal y para el trabajo y el desarrollo humano.** Busca vincular a todos los empleados públicos en procesos de aprendizaje.
- c) **Prioridades regionales y nacionales.** Busca atender necesidades concretas de capacitación de todas las entidades públicas a nivel nacional y territorial.
- d) **Proyectos de aprendizaje a partir de situaciones problemáticas.** Orienta la gestión de la capacitación bajo el enfoque de aprendizaje en equipo.

## COMPONENTES DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:

a) **DESARROLLO INSTITUCIONAL.** Comprende:

- Planeación
- Organización Administrativa y Gobernabilidad.

b) **CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO.** Comprende:



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC:

“Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel nacional y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública”.

16

□ **COMPETENCIAS:** Capacidad de una persona para desempeñar en varios contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

□ **CONSTRUCTIVISTA:** Enfoque pedagógico el cual fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción. El ser humano construye su conocimiento a partir de su propia forma de ser, participa activamente en el proceso y se conoce la realidad a través de los modelos que construimos para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados.

□ **PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO PAE:** Grupos o equipos conformados por personas con diferentes experiencias, que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos.

**LÍDER DE PROYECTO:** Persona cuya función es dinamizar los procesos, coordinar reuniones y realizar los registros y trámites necesarios.

**FACILITADOR:** Funcionario que monitorea, recoge información, retroalimenta (suministra información sobre lo observado) el proceso orientando sobre la pertinencia del problema eje del proyecto y sobre las estrategias para potenciar el aprendizaje al interior del equipo.

**INDICADOR DE GESTIÓN:** Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los procesos, acciones y operaciones adelantados dentro de la etapa de implementación de una política, programa o proyecto.

**HABILIDADES:** Capacidad, inteligencia y disposición para realizar una actividad específica.

**EVALUACIÓN:** Proceso sistemático para valorar la efectividad y/o la eficiencia del diseño, ejecución y resultados, tanto de la capacitación como del Plan Anual de Capacitación.

*“Más participación, Más Transparencia”*

## RESPONSABLES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.

Contralor Departamental del Guaviare  
Director Administrativo y Financiero  
Control Interno.  
Facilitadores

17

### +PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

La Contraloría Departamental del Guaviare impartirá capacitación observando los siguientes principios:

**Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso adicional de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

**Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los funcionarios en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo.

**Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta al diagnóstico de necesidades previamente realizado.

**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 funcionarios.

**Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades del servicio.

**Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que puedan incluir el apoyo interinstitucional.

**Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Entidad.

**Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que están dirigidos a la formación ética y a producir cambios de actitud.

---

“Más participación, Más Transparencia”

## POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

Es deber de la Contraloría Departamental del Guaviare, proveer los espacios, oportunidades y elementos que contribuyan al surgimiento y desarrollo de capacidades laborales que permitan al personal desempeñar sus funciones con oportunidad y eficiencia.

18

Se estimularán los procesos multiplicadores de conocimientos adquiridos, a fin de compartir y ampliar la cobertura de los aprendizajes entre todo el Talento Humano.

La formación permanente no deberá constituirse un fin en sí misma, sino como generadora de conocimiento y ser considerada la herramienta para alcanzar los objetivos estratégicos de la entidad.

Se debe propender por alianzas con otras instituciones que permitan la posibilidad de capacitación a más alto nivel y la minimización de costos.

**Permiso de Capacitación:** Consiste en la autorización expresa de la alta dirección previo el visto bueno de los jefes inmediatos o funcionales, para participar en cursos, seminarios congresos y otros eventos que no hacen parte de la capacitación institucional, que son de interés para el servidor público, se relacionan con la misión de la Contraloría Departamental del Guaviare. Para otorgar el permiso, el jefe inmediato debe garantizar el funcionamiento normal en la dependencia, al finalizar el evento, el servidor público presentará copia del certificado de asistencia a la dirección administrativa y además deberá socializar los contenidos del curso con sus compañeros del área de trabajo correspondiente.



## COBERTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Plan de capacitaciones 2019 de la Contraloría Departamental del Guaviare tendrá cumplimiento en la medida que se cuente con el presupuesto establecido y con el apoyo decidido de los directivos y en general con el entusiasmo y sentido de pertenencia de los servidores públicos de la Entidad.

19

Para su cabal realización, se deberá hacer un trabajo sincronizado con los correspondientes directores y dar estricto cumplimiento a los tiempos concertados teniendo en cuenta su limitación.

La población objetivo por cada acción de capacitación será establecida de acuerdo a su contenido y a necesidades establecidas por las diferentes direcciones y oficinas de la Contraloría Departamental del Guaviare.

En general las acciones de capacitación programadas deben ser teórico prácticas, con análisis de casos que se presentan en la labor que normalmente adelanta la Contraloría Departamental del Guaviare, las exposiciones se deben realizar basadas en ayudas audiovisuales modernas con el objeto de facilitar el proceso de capacitación.

## ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL

### CAPACITACIÓN

De acuerdo a la solicitud de necesidades de capacitación, se requiere capacitación en:

20

TEMAS CAPACITACIÓN
CONTRATACIÓN ESTATAL
ORDENAMIENTO TERRITORIAL
CONTROL SOCIAL EN SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS
RENDICIÓN DE CUENTAS
MANEJO DE FONDOS DE SERVICIOS EDUCATIVOS
SERVICIOS AL CIUDADANO
CONTROL SOCIAL
APROPIACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE GOBIERNO DIGITAL - PETI
ACTUALIZACIÓN DEL DERECHO DE PETICIÓN, QUEJAS, RECLAMOS Y DENUNCIAS
ACTUACIONES DE LA COMISIÓN DE PERSONAL
COMUNICACIÓN PUBLICA DE ACUERDO A LA QUINTA DIMENSIÓN DEL MIPG
CONTRATACIÓN ESTATAL
CONTABILIDAD PUBLICA
SIGEP
MPIG
DIPLOMADO EN ORDENAMIENTO TERRITORIAL
SEMINARIO DE CONTROL SOCIAL EN SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS
CURSO DE RENDICIÓN DE CUENTAS
SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO
PROCESO AUDITOR
PROCESO DE RESPONSABILIDAD FISCAL

“Más participación, Más Transparencia”

## BIENESTAR SOCIAL

En relación a Bienestar Social, de acuerdo a la encuesta realizada a los funcionarios optan por una actividad recreativa vacacional, de acuerdo a lo definido en el acta 01-2019 del comité de comité de capacitación y bienestar social e incentivos.

21

CAPACITACIÓN	FECHA	DIRIGIDA A:
Actividad de integración de bienestar	Segundo semestre 2019	Funcionarios de la Contraloría Departamental del Guaviare

De igual manera se fija actividades el último viernes de los meses febrero, marzo, mayo, julio septiembre y noviembre de la vigencia 2019 en el horario de 4:00 PM a 6:00 PM, para desarrollar actividades de salud ocupacional en pro del bienestar de servidores de la Contraloría.

## RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019.

Partiendo de los lineamientos dispuestos por las Directivas, existe en el presupuesto de la entidad un rubro que respalda el presente Plan Institucional de Capacitaciones 2019, todo regido bajo la legalidad y las normas concordantes, con una disponibilidad presupuestal:

### INFORME DEL PRESUPUESTO ESTABLECIDO PARA CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019.

**PRESUPUESTO  
SALDO INICIAL**

**VALOR  
\$ 25.000.000.00**

**VALOR PRESUPUESTO CAPACITACIÓN 2019 MÍNIMO (2% DEL PRESUPUESTO)**

### INFORME DEL PRESUPUESTO ESTABLECIDO PARA BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2019.

**PRESUPUESTO \$23.100.000**

Se aprovechará el talento humano de la entidad, definiendo las competencias laborales que posee cada funcionario para el manejo de temas de interés institucional, con el propósito de brindar espacios de profundización en Control Fiscal, Responsabilidad Fiscal, Talento Humano, Gestión Pública y demás temas de interés institucional, de tal forma que se contribuya al mejoramiento continuo de los funcionarios y de la Contraloría.

La capacitación laboral igualmente se desarrollará en una modalidad basada en la duración del evento: Es decir es la que se realiza a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, ciclos de conferencias, tertulias organizados por las Directivas de la Contraloría.

La Capacitación basada en visitas e intercambios institucionales: Permite a los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Guaviare compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades u organismo públicos, privados, Nacionales e internacionales, para lo cual la entidad hará gestión con entidades como la ESAP, SENA, AGR, otras Contralorías, Universidades y demás oficinas de capacitación de las empresas públicas y privadas, con fin de acceder a este tipo de capacitación a través del apoyo interinstitucional

**"Más participación, Más Transparencia"**

## DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS CON RELACIÓN A LA CAPACITACIÓN

Son obligaciones de los funcionarios beneficiarios del programa de capacitación, las siguientes:

Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.

Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes o presentar las certificaciones a que haya lugar.

Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.

Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

23

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Al Plan de Capacitación se le realizará un seguimiento y avance a los objetivos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de las actividades programadas a través de:

Control de Asistencia

Retroalimentación en todos los niveles sobre los temas tratados en los seminarios y demás eventos realizados.

Aplicabilidad de las herramientas brindadas en cada actividad en el mejoramiento personal y contribución hacia la entidad.



## ANEXOS

Diagnóstico de Necesidades de Formación y Capacitación (Se registra en encuestas a los funcionarios).

24

**La encuesta realizada a los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Guaviare fue la siguiente:**

### ENCUESTA CAPACITACIÓN

**AÑO 2019**

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**OBJETIVO:** Identificar las necesidades de capacitación que los funcionarios de la Contraloría Departamental del Guaviare requieran, a través de las diferentes preguntas y sugerencias que se planteen con el propósito de cumplir con los objetivos institucionales.

Es necesario que los temas de capacitación que proponga sean específicos, teniendo en cuenta las capacitaciones en las que participó en la vigencia 2016 y que fueron de gran aporte a sus conocimientos, por lo tanto, identifique las debilidades en temas relacionados a sus funciones y que estime conveniente capacitarse para el mejoramiento de sus labores.

Le invitamos a desarrollar esta encuesta, su aporte es muy importante, por lo tanto agradecemos la información que pueda suministrarnos.

### DATOS PERSONALES.

**NOMBRE:**

\_\_\_\_\_

**CARGO:** \_\_\_\_\_

**DEPENDENCIA:** \_\_\_\_\_

**TIEMPO DE SERVICIOS:**

**NIVEL DE ESTUDIOS:**

\_\_\_\_\_

### FUNCIÓN PRINCIPAL DEL CARGO.

**Enumere detalladamente la principal función que realiza para el desempeño de su cargo.**

### EDUCACIÓN.

**"Más participación, Más Transparencia"**

### Educación Formal.

NIVELES	TITULO OBTENIDO	AÑOS CURSADOS	FECHA DE TERMINACIÓN
---------	--------------------	------------------	----------------------------

25

La Contraloría Departamental del Guaviare, a través de esta encuesta pretende detectar las necesidades internas por áreas de gestión para la consolidación de necesidades de los servidores, con el fin de receptor los requerimientos individuales de los servidores de la entidad. La encuesta fue entregada a cada funcionario para que pudieran solicitar sus requerimientos, esto con el fin de proyectar el Plan de Capacitación 2019.

Como resultado de dicho análisis, se generaron reportes para atender el componente de capacitación.

Luego de la tabulación y priorización de los temas de capacitación, se obtuvo los siguientes resultados de necesidades de capacitación, de los cuales se seleccionaron los temas con mayor demanda para que sean tenidos en cuenta como primeros temas en la realización de talleres, seminarios, cursos, etc., y se tendrán en cuenta igualmente los que tienen menos, para que en el transcurso de la vigencia 2019, se desarrollen estos temas.

Por lo tanto, una vez identificada las necesidades de capacitación a través de estos resultados se podrán conformar el Plan institucional de Capacitación 2019.

### **DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PROCESO DE RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCIÓN COACTIVA Y CONTROL FISCAL**

- \*Manejo de la Prueba
- \*Procedimiento de Jurisdicción Coactiva
- \*Proceso Responsabilidad Fiscal
- \*Hallazgos
- \*Nuevo marco Normativo contable
- \*Contratación Estatal

### **NECESIDAD DE CAPACITACIÓN DE LOS PROCESOS QUE HACEN PARTE DEL ÁREA ADMINISTRATIVA, Y EL DESPACHO.**

- \*Contratación Estatal
- \*Presupuesto publico

**"Más participación, Más Transparencia"**

- \*Tablas de retención Documental
- \*Gestión del Talento Humano
- \*Nuevo marco Normativo contable
- \*Participación Ciudadana
- \*Evaluación de Desempeño

## FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

Entre las fortalezas con que cuenta la Contraloría Departamental del Guaviare, para abordar el Programa Anual de capacitación 2019, mencionamos las siguientes:

- Contar con el apoyo de las otras Contralorías que se encuentran ubicadas en los Departamentos vecinos y que cuentan con el sistema de videoconferencia para que nos hagan partícipes de las distintas capacitaciones y así consolidar el fortalecimiento del sistema de videoconferencia dándole cobertura a las Contralorías que aún no tienen acceso a él.
- Aprovechar la oportunidad que brindan entidades como **LA AGR**, en cuanto a **La cultura de la educación virtual**, de manera que se de una alta participación de los funcionarios, logrando una amplia acogida a las convocatorias regulares y de carácter extraordinario que se efectúan.
- Para el año 2019 será tendrá en cuenta la presentación de los contenidos de los cursos de la oferta virtual, sobre temas emergentes de auditoría, desarrollada en cooperación con las Entidades Fiscalizadoras como la AGR y demás entidades que las ofrezcan.
- Seguir disfrutando del apoyo que se ha establecido con los convenios de cooperación con diferentes organismos e instituciones, los cuáles abren inmensas posibilidades para ampliar la oferta formativa de los servidores de la Entidad acerca de diversas temáticas misionales y administrativas, como la que ofrece la CONTRALORÍA DE CUNDINAMARCA y CONTRALORÍA DE BOGOTÁ que merece la pena mencionarse por el convenio suscritos en el 2019, contribuyendo a elevar la calidad y pertinencia de las capacitaciones ofrecidas a los servidores de la Entidad, en particular sobre los temas que han emergido con gran relevancia en el último tiempo.
- Determinar qué equipo de funcionarios pueden prestar sus servicios docentes a la Contraloría Departamental del Guaviare, debido a la formación pedagógica y metodológica que hayan recibido y que sirva de retroalimentación en algunos temas específicos y de interés para el desarrollo misional de la entidad.

---

**"Más participación, Más Transparencia"**

## CONCEPTOS A TENER EN CUENTA PARA EL PIC 2019

27

**TEMA DE CAPACITACIONES:** Se concertarán de acuerdo a las necesidades en capacitación, que requieran los servidores públicos de planta de la Contraloría Departamental del Guaviare.

**CONFERENCISTA:** La Contraloría Departamental del Guaviare, en su espíritu progresista siempre seleccionara a las personas más idóneas y capacitadas en temas de interés del control fiscal y otros que se ajusten a las necesidades de la entidad.

**OBSERVACIONES:** Las que correspondan de acuerdo a las novedades, como también al cumplimiento o no de la capacitación y/o conferencia.

**NUMERO DE ASISTENTES:** En cada capacitación se entregará formato de asistencia, como verificación del cumplimiento de estas capacitaciones.

### INDICADORES DE PRODUCTO.

#### **Número de Funcionarios Capacitados:**

El PIC como Programa Anual de la vigencia 2014, se propone capacitar a los 10 funcionarios, con un rango de normalidad de +/- 20%

### INDICADOR DE GESTIÓN.

#### **Número de eventos de capacitación realizados/ Numero de eventos programados**

Durante la vigencia 2019 se espera realizar varios eventos de capacitación (cursos, seminarios, talleres, foros, conferencias, conversatorios, programas formales, diplomados, simposios,...), donde se pueda abarcar los temas de capacitación propuestos en el PIC para el 2019, con un rango de normalidad de +/- 20%, que estén dirigidos a los servidores públicos y sujetos de control.

### INDICADOR DE PERTINENCIA

El Indicador de pertinencia es el resultado de una Encuesta practicada a una muestra de los participantes en una muestra de los eventos de capacitación organizados, en la cual se les interroga sobre la aplicabilidad en su respectivo puesto de trabajo de los conocimientos y competencias adquiridos durante el evento en el que acaba de participar.

Esta Encuesta deberá estar inmersa en las preguntas que se presentan en el formato de satisfacción de la capacitación. El resultado se expresara como

---

**"Más participación, Más Transparencia"**

un porcentaje (%) de quienes consideran que dichos conocimientos sí son aplicables (Sumatoria de las Respuestas “Totalmente de Acuerdo” y “De Acuerdo”). El indicador esperado es del 95% de respuesta positiva. Este indicador se calculará anualmente para la oferta presencial realizado por la contraloría como a las que participen por invitación de otras entidades, en forma independiente.

ACCIONES PROYECTADAS	CUMPLIDAS	COBERTURA	RESULTADOS
Uso de los recursos asignados Presupuesto Asignado	Si	Presupuesto Ejecutado / Presupuesto Asignado	100%

**INDICADORES DE IMPACTO**

1	Individual	CUMPLIMIENTO	Cambios en el desempeño de los funcionarios capacitados evidenciados en informes del jefe inmediato y los resultados que arroje la evaluación del desempeño, competencias y acuerdos de gestión.	Mecanismos de evaluación y las líneas base para evidenciar los cambios esperados.
2	Organizacional	CUMPLIMIENTO	- Reducciones de tiempos en la entrega de informes que correspondan al proceso	Mecanismos de evaluación y las líneas base para evidenciar los cambios esperados.

“Más participación, Más Transparencia”

3	<b>Servicio Prestado</b>	<b>CUMPLIMIENTO</b>	<p>administrativo y misional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El cumplimiento total de las auditorias en relación al PGA.</li> <li>- Reducción del número de recursos interpuestos por inconformidad con los procesos de auditorías.</li> <li>- Auditorias de la Oficina de Control Interno con concepto favorable.</li> <li>- Evaluación favorable del MECI</li> </ul>	Mecanismos de evaluación y las líneas base para evidenciar los cambios esperados.
---	--------------------------	---------------------	--	---

Por lo anterior la Contraloría Departamental del Guaviare, continuará trabajando para adoptar de manera permanente, los instrumentos para la evaluación del impacto de la capacitación.