

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2021
Adoptado y aprobado mediante Resolución N° 007 del 28 de enero de 2021

Decreto Ley 1567 de 1998
Decreto 1227 de 2005 y demás normas concordantes

CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DE ARAUCA

PERIODO 2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2021

Como entidad pública la Contraloría Departamental está comprometida en fortalecer aquellos aspectos más necesarios siempre con el objetivo de contribuir al desarrollo y profesionalización de los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación por medio de programas de formación y capacitación, que a su vez permitan fortalecer sus competencias y elevar el grado de motivación generando apropiación y sentido de pertenencia de los servidores públicos.

De conformidad con lo establecido en la Constitución Política de Colombia de 1991 y la Ley, la Contraloría Departamental dirige su acción a brindar herramientas a sus funcionarios, sobre formación y capacitación que les permitan ejercer sus actividades de control fiscal de manera eficiente y transparente.

Los procesos de capacitación que programa la Contraloría son un incentivo mas que involucra el aprendizaje individual y colectivo propiciando el crecimiento institucional

Objetivos:

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad del potencial Humano de la entidad.

Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el cumplimiento de los objetivos y Misión de la entidad.

Facilitar la preparación permanente de los servidores públicos de la Contraloría con el fin de elevar sus niveles de conocimientos, para que generen actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad.

Promover la integración de los servidores públicos al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.

Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos, fortaleciendo las capacidades tanto individuales como colectivas, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

Permitir que el servidor público desarrolle sus habilidades acordes con sus capacidades intelectuales, físicas, psicológicas y sociales.

Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.

Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos de la Contraloría Departamental en niveles de excelencia.

MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMATICA
Constitución Política de Colombia	Artículo 53: contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo. Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”
Ley 115 de 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación. Esta Ley en sus artículos 10, 36 y 43 define educación formal, Educación para el trabajo y el desarrollo humano (No formal) y educación informal.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Único Disciplinario señala: Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: ...Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público: ...Numeral 40. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.
Ley 909 de 2014	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
Decreto 1083 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículos 2.2.4 y 2.2.9
Resolución 390 de 2017 de la Función Pública	Por el cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación 2017 - 2027.
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”

Políticas:

Con el fin de atender las necesidades de capacitación, la Contraloría Departamental de Arauca establece las siguientes políticas, en concordancia con el Plan Nacional de Capacitación (DAFP), con la planeación de la entidad y con los principios de la capacitación.

El programa de capacitación de la Contraloría Departamental está dirigido 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, por lo tanto ésta, podrá realizarse dentro o fuera de la entidad.

La capacitación no formal será una de las políticas de la actual administración orientada a todos los servidores de la Entidad, y responderá a la identificación de necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales de capacitación y competencia laborales.

Recursos para la implementación del Sistema de Capacitación:

La Contraloría Departamental de Arauca, contará con los recursos establecidos en el presupuesto de la vigencia 2021, en el rubro de Capacitación por un valor de \$35.469.042,00. Recursos estos que no son suficientes para los requerimientos de preparación del talento humano de la entidad ante la multiplicidad de funciones que deben cumplir y ejercer en todas las áreas. Estos recursos se ejecutarán a través de la apropiación de gastos número 2.1.02.02.01 tal y como lo establece la ordenanza de su creación y la ley.

Se adelantará gestión ante La Contraloría General de La República y la Auditoría General de la República, La Escuela Superior de Administración Pública y el SENA entre otras instituciones programas de capacitación que no generen costos a la entidad.

Diagnóstico de Necesidades

Teniendo en cuenta la nueva reforma del Acto Legislativo N°4 del 2019, en su artículo 4 establece que... ***La Auditoría General de la Republica realizara la certificación anual de las contralorías territoriales a partir de indicadores de gestión, la cual será el insumo para que la Contraloría General de la Republica intervenga administrativamente las Contralorías territoriales y asuma competencias cuando se evidencie falta de objetividad y eficiencia.*** La Contraloría Departamental de Arauca Priorizara y enfocara la capacitación de los servidores de la entidad a fortalecer y enriquecer todos los conocimientos que vayan enfocados hacia el mejoramiento de la gestión y el cumplimiento misional y de los objetivos de la entidad, manteniendo una preparación constante.

La Contraloría Departamental de Arauca cuenta con un reducido grupo de profesionales que deben cumplir múltiples funciones para lo cual es importante la preparación y capacitación en cada uno de los temas que le faciliten el cumplimiento eficiente de sus funciones ya que son el recurso valioso con el que la entidad cuenta para el cumplimiento de sus objetivos y su misión.

La capacitación influye en la calidad desde el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas; coadyuvando a mejores resultados en la gestión de la entidad.

Por lo anterior se han identificado las temáticas necesarias para el enriquecimiento de los conocimientos enfocados al mejoramiento de la gestión y misión de la entidad los cuales son:

TEMATICAS	FECHAS TENTATIVAS	AREA DE INTERES
NOVEDADES EN LA GESTION Y RESPONSABILIDAD FISCAL	Febrero	Auditorias
ALMACEN E INVENTARIOS EN EL SECTOR PUBLICO	F&C Febrero Cendap 2,3, 4 Abril	Administrativa, Almacen
CONTRATACION ESTATAL	F&C Marzo, Cendap 26,27,28 marzo	General
AUDITORIA INTERNA BASADA EN RIESGOS Y ARTICULACION DEL CONTROL INTERNO CON EL CONTROL FISCAL	Marzo	Control Interno, Control Fiscal
GESTION FINANCIERA PUBLICA	Marzo	Financiera
HERRAMIENTAS PRACTICAS PARA EL EJERCICIO DEL CONTROL FISCAL	Marzo	Fiscal, Auditorias
NUEVOS CLASIFICADORES PRESUPUESTALES	Marzo, Abril	Financiera, Presupuesto
PLANEACION Y GESTION	Abril	Planeacion
CONTRATACION EN REGIMENES ESPECIALES	Abril	Administrativa, Fiscal, Auditorias
MARCOS NORMATIVOS CONTABLES	Abril	Financiera, Pagaduria
RETENCION EN LA FUENTE PARA EL SECTOR PUBLICO	Abril	Financiera, Pagaduria
TALLER DE RESPONSABILIDAD FISCAL	Mayo	Responsabilidad Fiscal
SEGURIDAD SOCIAL Y CONTRATISTAS	Mayo	Financiera, Pagaduria, Fiscal, Auditorias
SALARIOS Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	Mayo	Administrativa, Pagaduria
CONTROL Y GESTION AMBIENTAL EN LAS ENTIDADES PUBLICAS	Mayo	Fiscal, Auditorias
PRESUPUESTO PUBLICO	Junio	Financiera, Presupuesto
TABLAS DE RETENCION, ARCHIVO Y GESTION DOCUMENTAL	Junio, Septiembre	Administrativa, Archivo, Gestion documental
GESTION DEL RIESGO E INDICADORES	Julio	Planeacion, Lideres de procesos
REFORMA TRIBUTARIA	Julio	Financiera, Pagaduria
EJECUCION Y SUPERVISION DE CONTRATOS ESTATALES	Julio, Diciembre	General
DERECHO ADMINISTRATIVO	Agosto	Administrativa, Vigilancia Fiscal, Responsabilidad Fiscal
TALENTO HUMANO	F&C Abril, Agosto	Administrativa, Pagaduria
FINANZAS PUBLICAS	Septiembre, Octubre	Financiera, Pagaduria
MANEJO DEL SECOP II	F&C Septiembre, Octubre Cendap 6,7 y 8 Febrero	General
RETOS Y NOVEDADES EN EL EJERCICIO DEL CONTROL FISCAL	Noviembre	Fiscal, Auditorias
CIERRE CONTABLE Y FINANCIERO 2020 Y APERTURA 2021	Diciembre	Financiera, Pagaduria
REFORMAS AL ESTADO	Diciembre	General

Programas de Inducción y Reinducción.

Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del empleado con la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales de Servicio Público como suministrar la información necesaria para un mejor conocimiento de la Función Pública y de la entidad; estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo.

a) Programa de Inducción. Son procesos dirigidos a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

Sus objetivos con respecto al empleado son:

1. Iniciar su integración al decálogo de valores señalado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del estado.
3. 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 derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las directrices tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los empleados públicos.
5. Crear identidad, sentido de pertenencia y compromiso con la Contraloría Departamental de Arauca.

b) Programa de reinducción. Esta dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada año, o en el momento que se produzcan cambios en la entidad, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas vigentes.

Sus objetivos específicos son:

1. Actualización permanente en las reformas del Estado, relacionadas directamente con las funciones de la Contraloría Departamental de Arauca.
2. Informar oportuna y permanentemente, a los empleados, sobre el direccionamiento Estratégico Institucional, como también sobre el ajuste en las funciones de las dependencias y/o puestos de trabajo.
3. Orientar permanentemente, el proceso de integración del empleado al sistema de valores de la organización, profundizando en la interiorización y formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con la institución.
5. Implementar las metodologías para el fortalecimiento de la transparencia institucional a través de programas preventivos que induzcan al mejoramiento responsable y desarrollo ético de los empleados.

Los programas de reinducción se impartirán a todos los funcionarios todos los años a través del *Plan Institucional de Capacitación*, en el momento en que se produzcan los cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre control fiscal, participación ciudadana, contratación estatal, inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Y todas las que por competencia Corresponde a las Contralorías Departamentales en el ejercicio de sus funciones públicas de control fiscal en su respectiva jurisdicción, de acuerdo con los principios, sistemas y procedimientos establecidos en la Constitución y la ley.

Áreas de capacitación

Para efectos de organizar la capacitación en la Contraloría Departamental de Arauca se tendrán en cuenta dos áreas funcionales:

a) Misional: Integran esta área los grupos cuyos productos o servicios constituyen la razón de ser de la entidad.

Participación ciudadana: Recibir, tramitar y dar respuesta a las quejas, denuncias y/o peticiones, que formulen los ciudadanos con relación al cumplimiento de la misión de la Contraloría Departamental de Arauca.

Auditoría: Medir y evaluar acorde con las normas de auditoría generalmente aceptadas vigentes, los resultados de la gestión fiscal en términos de prestación de servicios o provisión de bienes públicos para el cumplimiento de los fines esenciales del Departamento de Arauca, sus municipios, sus entidades descentralizadas y de los particulares que administren fondos o bienes públicos, de manera que le permita a la Contraloría departamental de Arauca fundamentar sus opiniones y conceptos.

Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva: Determinar la responsabilidad fiscal de los servidores públicos y de los particulares que manejen bienes o recursos públicos para buscar el resarcimiento de los daños ocasionados al patrimonio del Estado.

b) De gestión o de apoyo: Esta área esta constituida por el grupo que tiene por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

Gestión Financiera: Gestionar los recursos y la información financiera en forma oportuna para dar cumplimiento a la misión institucional.

Gestión Compras: Adquirir y contratar el mantenimiento de bienes y servicios necesarios para el buen funcionamiento de las dependencias que hacen parte de la Contraloría Departamental de Arauca.

Gestión de Talento Humano(Despacho del Contralor): Seleccionar, vincular, administrar y disponer del talento humano altamente calificado y con una experiencia mínima en el sector público de 8 años y especifica en control fiscal de 3 años, en razón a la alta carga laboral y escaso recurso humano con que cuenta la entidad, el servidor público que ingrese debe ser competente, con los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes necesarias para el logro de resultados y el cumplimiento de la misión institucional,

Gestión Documental: Determinar e implementar los parámetros necesarios para la administración de los procesos archivísticos, estableciendo disposiciones para la documentación, estandarización y actualización de las versiones vigentes, además de controles claros y oportunos, con el fin de garantizar la efectiva custodia del patrimonio documental de la Contraloría Departamental de Arauca.

c) Control Interno y MECI: Todas las entidades públicas que manejen recursos del estado deben tener un accionar transparente y efectivo. Por este motivo es tan importante el control interno de las entidades que pertenecen a la Administración Pública. El Modelo Estándar de Control Interno-MECI proporciona la estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del proceso administrativo. El modelo puede ser adaptado a las

necesidades específicas de cada entidad, pero es fundamental que sea aplicado para proporcionar orientación hacia el cumplimiento de objetivos institucionales.

Modalidades de capacitación.

La capacitación se dirigirá a desarrollar la capacidad de los empleados públicos para la realización de los objetivos previstos y formulados en el Plan de Acción o Estratégico de la Contraloría Departamental en concordancia con la misión y la visión institucional, atendiendo los requerimientos que surjan tanto del área misional como del área de apoyo y teniendo en cuenta la condición de planta global de la entidad, así, como a que debido al escaso Recurso humano con el que se cuenta para el cumplimiento de la Misión de la entidad se hace necesario el conocimiento y la integralidad de cada uno de los funcionarios de la Contraloría Departamental de Arauca.

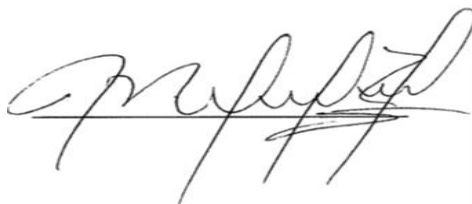
Programa de contingencia: Se constituirán eventos de capacitación que se organicen para atender la demanda individual o grupal no prevista y que, a juicio de la entidad, se deban impartir en un momento determinado.

Obligaciones del PIC

Los servidores Públicos de la contraloría Departamental de Arauca al acceder a las oportunidades de formación y capacitación que se lleven a cabo para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, tendrán las siguientes obligaciones:

- * Asistir a las actividades de formación y/o capacitación que se incluyan dentro del Plan cuando sean convocados y/o se hayan inscrito.
- * Socializar al interior del grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación de forma externa.
- * Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos buscando la eficiencia en el desempeño de las funciones.
- * Las solicitudes para capacitaciones externas con uso de recursos de la Contraloría Departamental de Arauca deberán tener el visto bueno del Contralor y la misma estar relacionada con las funciones del cargo, las competencias a desarrollar o las funciones delegadas.

Para la ejecución del Plan se tomarán entonces como referencia los temas inherentes a la razón de ser de la Contraloría Departamental de Arauca y a la disponibilidad de los funcionarios dentro del cumplimiento de la Gestión y Misión de la entidad.



MYRIAM CONSTANZA CRISTIANO NUÑEZ
Contralora Departamental de Arauca