



CONTRALORIA
DEPARTAMENTAL DE ARAUCA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019
Adoptado y aprobado mediante Resolución N° 011 del 18 de enero de 2019

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

CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DE ARAUCA

PERIODO 2019

¡Control fiscal y ambiental, con la participación de todos

Carrera 22 N°18-32, Arauca – Arauca Teléfono: 8852250 – 8856629
Correo electrónico: contraloriadearauca@gmail.com

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

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.

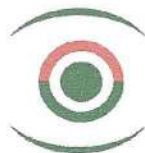
Facilitar la preparación permanente de los servidores públicos de la Contraloría con el fin de elevar sus niveles de conocimientos, para que generen actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad.

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.



CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DE ARAUCA

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.



CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DE ARAUCA

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 2019, en el rubro de Capacitación por un valor de \$35.584.113,00. 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

Se aplicaron por parte del Despacho de la contralora y del profesional de apoyo en Talento Humano los instrumentos de Diagnostico desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para identificar las necesidades de los servidores públicos de la Contraloría Departamental, con el propósito de organizar y priorizar la capacitación.

De este diagnostico se obtuvieron los resultados que se relacionan a continuación y se determino que los funcionarios consideraron priorizar los temas de capacitación como a continuación se relaciona:



CONTRALORIA
DEPARTAMENTAL DE ARAUCA

TEMAS PRIORIZADOS	PRIORIDAD POR TEMATICAS	DESPACHO	GRUPO ADMINISTRATIVO	GRUPO VIGILANCIA FISCAL	GRUPO RESPONSABILIDAD FISCAL
	TOTAL	RESULTADO POR FUNCIONARIOS			
Sistemas (Word, Excel, PowerPoint)	9		5	3	1
Contratacion estatal	8	1	2	3	1
Manejo de Excel avanzado	6		2	3	1
Servicio al ciudadano	6		3	2	1
Manejo de base de datos institucionales	6	1	2	2	1
Tablas de Retencion Documental y valoracion documental de archivos	5		3	2	
Organización y estructura del Estado	4	1	1	2	
Carta de Observaciones e informes definitivos y conformacion y traslado de hallazgos	3			2	1
Gestion del Talento Humano. Regimen laboral sector Publico	3		2	1	
Procedimiento administrativo PQR	3	1	1	1	
Seguimiento a Planes de Desarrollo	3			2	1
SECOP II, Planes anualizados de adquisiciones	3		2	1	
Caducidad de la accion Fiscal	3			2	1
Elaboracion, aprobacion, ejecucion y modificaciones del presupuesto	2		2		
Elementos de Responsabilidad Fiscal	2		1	1	
Seguridad Social	2			2	
Reforma Tributaria	2		2		
Modelo Integrado de Planeacion y Gestion	1		1		
Evaluacion de Desempeño	1		1		
Modelo Estandar de Control Interno	1		1		
Instrumentos para la optimizacion de proceso TI	1		1		
Gestion y Desarrollo de aplicación WEB	1		1		
Seguridad y Gestion de Aplicaciones TI	1		1		
Administracion y Gestion de ambientes de servidor	1		1		
Informacion Exogena	1		1		
Atencion al Cliente	1		1		
Herramientas para fortalecer la defensa del Estado	1				1
Aspectos teorico practicos del cobro coactivo	1				1
Responsabilidad fiscal - PRF ordinarios y verbales	1				1
Talleres en oralidad PRF verbal	1				1
Estructuracion de Hallazgos fiscales	1				1
Derecho Administrativo	1				1
Proceso administrativo sancionatorio	1				1
Configuracion, redaccion y tecnicas para configurar hallazgos fiscales	1				1

¡Control fiscal y ambiental, con la participación de todos

Carrera 22 N°18-32, Arauca – Arauca Teléfono: 8852250 – 8856629
Correo electrónico: contraloriadearauca@gmail.com



CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DE ARAUCA

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



CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DE ARAUCA

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 específica 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.

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 para mejorar la prestación del servicio.
- * 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.

Para la ejecución del Plan se tomará entonces como referencia el resultado del diagnóstico aplicado a un total de once (11) servidores públicos de la Contraloría Departamental de Arauca de acuerdo a la priorización de cada uno de los programas a desarrollar.



LOURDES ROCÍO MARTÍNEZ PEROZA
Contralora Departamental de Arauca