



# **CONTRALORIA**


## **Municipal de Bucaramanga**

---

# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020**

---

**SECRETARIA GENERAL**

 <b>CONTRALORIA</b> Municipal de Bucaramanga	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL Y SISTEMAS</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Página <b>1</b> de <b>8</b>	Revisión <b>1</b>

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

### INTRODUCCIÓN


Teniendo en cuenta la normatividad vigente en temas de capacitación, la Contraloría Municipal de Bucaramanga crea un Plan de Capacitación, el cual incluye capacitaciones enfocadas en desarrollar conocimientos en el SABER, SER y HACER con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales.

En vista de las exigencias actuales y el compromiso enfocado al mejoramiento continuo, la Secretaría General ofrece de forma amena y comprometida a cada uno de los funcionarios de la CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA, capacitación actualizada de manera que haya entendimiento y eficacia, procurando bienestar en todos y cada uno de quienes trabajan en busca de planes y proyectos personales e instituciones.

### LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

En Colombia, la función pública del control fiscal está a cargo de la Contraloría General de la República, que de conformidad con el artículo 267 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 4 de la Ley 42 de 1993, "El Control Fiscal es una función pública, la cual vigila la gestión fiscal de la administración y de los particulares o entidades que manejen fondos o bienes del Estado en todos sus órdenes y niveles". Este será ejercido en forma posterior y selectiva por la Contraloría General de la República, las contralorías departamentales y municipales, los auditores, las auditorías y revisorías fiscales de las empresas públicas municipales, conforme a los procedimientos, sistemas y principios que se establecen en la presente ley.

Por su carácter técnico, el control fiscal es una materia específica, académica y veraz; lo que hace que la Contraloría se dedique al estudio, investigación y trabajo profesional y especializado para poder fundamentar sus evaluaciones en técnicas y procedimientos confiables, medibles y comprobables; tarea que requiere de personal altamente calificado para que el auditor pueda ir más allá que el auditado, y así aportarle conocimientos y experiencia; por ello, la evaluación técnica opera como un principio básico del control fiscal.

 <b>CONTRALORIA</b> Municipal de Bucaramanga	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL Y SISTEMAS</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Página 2 de 8	Revisión 1


Ligado a la naturaleza técnica de las evaluaciones del control fiscal, la independencia de la Contraloría pasa por su autonomía financiera, presupuestal y de contratación, para asegurar este requisito en su operatividad y desempeño. Así lo ha señalado la Corte Constitucional, tal independencia "...tiene como objeto, asegurar más la veracidad y confiabilidad de la información recogida y obtenida; hacer los procesos de auditoría más técnicos y serios; asegurar que las entidades, tanto auditor como auditado, con una relación armónica y de compromiso, tengan claramente separadas y definidas sus funciones y fines de trabajo, para efectos de obtener un mejoramiento efectivo de toda la organización".

La objetividad es otro requisito inherente, con la cual se busca que los productos del control fiscal sean imparciales, en tanto se fundamentan única y exclusivamente en la ponderación de los hechos y documentos verificados y examinados; "este principio busca garantizar unos dictámenes o conclusiones propios, conducentes y serios, que no permitan al sujeto de control fiscal, dudar de la veracidad de la información que pueda en forma clara y diáfana, conocer cómo está su organización y qué hay por mejorar; sin que permita mal interpretaciones. Se trata pues, de que haya una relación directa de los hechos y operaciones auditados con las conclusiones obtenidas", esto es ser objetivos.

A la Contraloría Municipal de Bucaramanga la conforman 48 funcionarios, los cuales se distribuyen 13 a nivel directivo, 4 asesores, 23 profesionales, 2 técnicos y 6 asistenciales; la entidad se encuentra ubicada en la Carrera 11 N° 34 - 52 Edificio Alcaldía Municipal fase II, donde se tienen habilitados 60 puestos de trabajo los cuales se distribuyen en las siguientes dependencias: Despacho, Secretaría General, Contraloría Auxiliar para la Participación Ciudadana, Subcontraloría, Oficina de Vigilancia Fiscal y ambiental, Control Interno, Planeación, Asesor de Despacho, Oficina Asesora Jurídica, Grupo de Recursos Financieros y Gestión del Talento Humano, Grupo de Recursos Físicos, Gestión documental y Sistemas, Grupo de Responsabilidad Fiscal, Grupo de Jurisdicción Coactiva, Grupo Administrativo Sancionatorio y Grupo de Rendición de Cuentas; lo cual permitir el funcionamiento de la Contraloría Municipal de Bucaramanga.

## MISIÓN

Somos un organismo de Control Fiscal Territorial que ejerce la vigilancia de los recursos públicos y naturales del Municipio de Bucaramanga con transparencia, eficacia, eficiencia y la garantía del ejercicio de la participación ciudadana

 <b>CONTRALORIA</b> Municipal de Bucaramanga	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL Y SISTEMAS</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Página 3 de 8	Revisión 1

## VISIÓN

La Contraloría de Bucaramanga en el año 2025 será líder en la lucha contra la corrupción, y garantía de protección a los recursos naturales, con el ejercicio de la participación ciudadana y un control fiscal oportuno y transparente

## PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

Los valores organizacionales son los acuerdos que inspiran y rigen la actividad de la entidad, orientados a asegurar la eficiencia, integridad, transparencia y el logro de sus objetivos Misionales. Tienen carácter obligatorio por ser acuerdos de comportamiento, razón por la cual deben ser compartidos por todos los servidores públicos.

En la Contraloría Municipal de Bucaramanga, desarrollamos los siguientes valores institucionales:

- Honestidad:** Actuó siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- Integridad:** Mis actuaciones me permiten hacer

## MARCO NORMATIVO

**Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998.** Por el cual se crea 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 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.*

**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 o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. 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.


*1. 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.*

*2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.”*

**Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación.** *Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.*

*(Decreto 1227 de 2005, art. 65)*

 <b>CONTRALORIA</b> Municipal de Bucaramanga	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL Y SISTEMAS</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Página 5 de 8	Revisión 1

## OBJETIVOS

### Objetivo General


Contribuir al fortalecimiento de competencias laborales de los funcionarios (as) de la Contraloría Municipal de Bucaramanga para el desarrollo y cumplimiento del objeto misional de la entidad, facilitando herramientas de aprendizaje para alcanzar los objetivos trazados por la CMB.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Brindar las herramientas de capacitación, formación, entrenamiento y desarrollo para mejorar el desempeño integral de los trabajadores de la Contraloría Municipal de Bucaramanga en el desarrollo de sus funciones.
- Contribuir al mejoramiento institucional, ético y profesional fortaleciendo las competencias del talento humano de la Contraloría Municipal de Bucaramanga en diferentes áreas del conocimiento.
  - Promover la participación de los funcionarios con respecto a las políticas, planes, procesos, programas, proyectos que permita el cumplimiento de la misión institucional.
- Brindar las herramientas y espacios de aprendizaje y reentrenamiento permanente de los empleados con el fin de elevar los niveles de conocimiento.

### DEFINICIONES.

- **Competencias:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos destrezas, habilidades, valores y actitudes.
- **Capacitación:** Es 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 y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998 art. 4)

 <b>CONTRALORIA</b> Municipal de Bucaramanga	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL Y SISTEMAS</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Página 6 de 8	Revisión 1

- **La Formación:** Es extendida en la respectiva normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene objeto específico a desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organizada en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. ( Ley 115 de 1994)
- **Educación Informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115/1194)
- **Educación Formal:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares.


### Principios Rectores de la Capacitación.

Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998:

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

b. Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;

c. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

 <b>CONTRALORIA</b> Municipal de Bucaramanga	<b>GESTIÓN DOCUMENTAL Y SISTEMAS</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Página 7 de 8	Revisión 1

d. 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 empleados;

e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

f. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

g. Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

## BENEFICIOS

Serán beneficiarios de las políticas, planes y programas de formación y capacitación, los funcionarios de la planta del personal de la Contraloría Municipal de Bucaramanga.

## PRESUPUESTO

La Contraloría Municipal para la vigencia 2020, mediante la resolución 000255 de 2019, “Por la cual se liquida el presupuesto General de Rentas y Gastos y el PAC de la CMB, para la vigencia fiscal del 01 de Enero al 31 de Diciembre del año 2020, específicamente en el rubro 2.1.03.02.01 Capacitación de Personal, asigno los recursos necesarios para desarrollar el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN de los funcionarios del ente control, el cual es \$129.388.374 M/CTE.

## POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS

La política establecida dentro del plan de capacitación para la vigencia 2020 está en formar, capacitar y actualizar a los funcionarios en los temas solicitados por ellos mismos, y las demás que surjan dentro de la vigencia en convenio con entidades del estado y las diferentes universidades.

El plan de capacitación se orienta hacia el mejoramiento continuo de la entidad, con el fin de generar un desarrollo y eficiencia administrativa en el desempeño de sus funciones, cumpliendo con la misión y visión que rigen la Contraloría Municipal de Bucaramanga.





**a. Cronograma de vigencia 2020**

ÍTEM	TEMA
1	Acciones y mejoras de la política de atención PQRS
2	Actualización del control interno
3	Archivo y gestión documental
4	Control fiscal
5	Comisión de personal
6	Configuración de hallazgos
7	Contratación estatal
8	Control fiscal ambiental
9	Derecho administrativo sancionatorio
10	Ética y responsabilidades en el sector público
11	Gestión del talento humano
12	Derecho Laboral-Administrativo
13	MIPG
14	Normas internacionales contables
15	Nuevo proceso de auditoría GAT 2
16	Presupuesto y Tesorería
17	Procesos de cobro coactivo
18	Procesos de jurisdicción coactiva
19	Procesos secretariales
20	Relaciones interpersonales atención al usuario
21	Rendición de cuentas
22	Responsabilidad de los servidores públicos
23	Responsabilidad fiscal
24	Seguridad y salud en el trabajo
25	Supervisión de contratos
26	Planeación estratégica
27	TICs

Las capacitaciones establecidas dentro del PIC 2020, se van a desarrollar según la oferta de temas en el mercado, hasta lograr el 100% de cumplimiento del plan.

El presente documento del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020, es **SOCIALIZADO** y **APROBADO**, mediante Acta No. 003 de Enero 30 de 2020 en Comité Institucional de Gestión y Desempeño.