



**CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**

**PLAN DE CAPACITACION  
2016**

**“POR EL BIENESTAR DE BUCARAMANGA HACIA LA TRANSPARENCIA Y LA CONFIANZA EN EL  
CONTROL FISCAL”**

**BUCARAMANGA, MARZO 15 DE 2016**

## 1. INTRODUCCIÓN

El plan institucional de capacitación 2016 propone dar continuidad a los procesos de fortalecimiento institucional a través de los programas de capacitación de nuestros servidores públicos, en donde se prioriza las necesidades más relevantes de nuestro Organismo de Control.

En la presente vigencia por ser un cambio de administración, se desarrollará un programa de inducción y re inducción a los funcionarios de nuestra entidad, con el fin de fortalecer nuestro recurso humano en temas relacionados con control fiscal y áreas misionales que genera valor agregado al desarrollo de nuestras funciones.

Con el fin de determinar las necesidades de aprendizaje se llevó a cabo un proceso de encuesta en donde se le preguntaba a los funcionarios cuáles eran las capacitaciones de su interés, resultado que se priorizó mediante la frecuencia de solicitud en cada tema. Lo anterior, con el fin de tomar acciones prioritarias en el diseño del plan de capacitaciones vigencia 2016.

Así mismo, se tuvieron en cuenta los lineamientos impartidos por el Despacho y reunión de comité técnico que se deben desarrollar para la vigencia 2016 de acuerdo al fortalecimiento del recurso humano en cada proceso de la Contraloría de Bucaramanga, así como los temas obligatorios y de actualización que se ajustan a la normatividad vigente.

Además de lo anterior, el Plan de Capacitación 2016 pretende contribuir en el logro de mayores niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de las personas en el cumplimiento de sus labores.

## 2. NORMATIVIDAD

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 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 2013<sup>3</sup>, definió las tres políticas asociadas a la búsqueda del funcionamiento eficiente de las entidades, así:

1. 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.
2. Desarrollar acciones de formación y capacitación, con enfoque de competencias y articuladas a los requerimientos de las entidades y de los empleados públicos.
3. 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.

En este orden de ideas, la **CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**, acogiéndose al mandamiento normativo de establecer por lo menos anualmente el Plan Institucional de Capacitación PIC, ha elaborado el presente documento que permita delinear su identificación, ejecución y seguimiento, acorde con la identificación de las necesidades de capacitación siguiendo la estrategia desarrollada por el Sistema Nacional de Talento Humano, con base en los lineamientos del DAFP.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. OBJETIVO GENERAL

Mejorar las competencias laborales de los (as) funcionarios (as) de la Contraloría Municipal de Bucaramanga para ejercer un control fiscal de acuerdo a los lineamientos y principios constitucionales.

#### 3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Ejecutar acciones de formación a los funcionarios públicos de la Entidad para mejorar la interacción en los equipos de trabajo de cada proceso de la Contraloría Municipal de Bucaramanga.
- Brindar las herramientas de formación para mejorar el desempeño de los funcionarios.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales del DAFP) en cada uno de los servidores públicos.

- Promover el desarrollo integral del recurso 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.

#### 4. BENEFICIARIOS

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

#### 5. POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS

La política establecida dentro del plan de capacitación para la vigencia 2016 está en formar, capacitar y actualizar a los funcionarios en temas como son: Contratación Estatal, responsabilidad fiscal, principales aspectos sustanciales y procesales de la responsabilidad fiscal, Participación ciudadana, proceso auditor y de control fiscal, presupuesto, inventarios, además de la aplicación y capacitación especialmente a los contadores de la Entidad en temas de Normas Internacionales de contabilidad para el sector público NICSP, teniendo en cuenta que el primer periodo de aplicación se encuentra comprendido entre el 1 de enero y el 31 de Diciembre de 2017; entre otros temas relevantes.

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 a la Contraloría.

#### 6. PRESUPUESTO

En atención al presupuesto aprobado mediante Acuerdo Municipal N°027 de 2015 y la Resolución interna N°000433 de 2015 expedida por este Organismo de Control "por la cual se liquida el presupuesto general de rentas y gastos y el PAC de la Contraloría Municipal de Bucaramanga para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2016" se presupuestaron recursos para desarrollar el plan de capacitaciones de los funcionarios del ente de control por la suma de **CIENTO CINCO MILLONES CUATROSCIENTOS SIETE MIL PESOS (\$105.407.000) MCTE.**

## 7. ENCUESTA

Con el fin de dar realizar el plan de capacitación vigencia 2016, se tuvo en cuenta la consolidación de las necesidades de aprendizaje, encuesta que se realizó a los funcionarios de la Contraloría de Bucaramanga, observando el siguiente comportamiento en la tabla N° 1:

*Tabla 1.*

CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA	
CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE	
TEMAS DE INTERES	N° DE FRECUENCIA
Contratación Estatal	24
Presupuesto Publico	13
Finanzas Publicas	8
Responsabilidad Fiscal Ordinario - Verbal	8
Administración Publica	6
NICSP	5
Derecho Administrativo	4
Derecho Para No Abogados	4
Proceso Coactivo	4
Tics	4
Derecho Disciplinario	3
Excell	3
Legalización y Configuración De Hallazgos	3
Redacción De Informes	3
Resolución De Conflictos	3
Tesorería	3
Control Fiscal	2
Costos Ambientales	2
Indicadores De Gestión	2
Participación Ciudadana	2
Servicio Al Cliente	2
Almacén	1
Gestión Documental	1
Habilidades Proactivas	1
Liderazgo Secretarial	1
MECI Y Calidad	1
Plan Anual De Adquisiciones	1
Planes De Desempeño	1
Proceso Sancionatorio	1
Régimen De Inhabilidades	1

Riesgos	1
Tributaria	1

Así las cosas, de acuerdo a lo anterior y al Plan Estratégico vigente, así como a los lineamientos establecidos por el Despacho, como fuente fundamental para encaminar el Plan de capacitación, se establecieron los temas más relevantes de acuerdo a los lineamientos estratégicos de la presente anualidad, como se muestra en la Tabla 2.

**Tabla N° 2**

<b>PRIORIZACIÓN POR LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS</b>
Gestión documental y archivo
Proceso auditor y GAT
Contratación estatal
NICSP
Proceso de responsabilidad fiscal y jurisdicción coactiva
Estructura y consolidación de hallazgos fiscales
Finanzas Públicas, presupuesto y tesorería
Rendición de cuentas SIA OBSERVA
TICS
Estrategia de Gobierno en línea
Comisiones de personal, carrera administrativa , talento humano
Atención efectiva a las peticiones quejas y.reclamos, participación ciudadana
Control interno, planeación e indicadores de gestión.
Responsabilidad de los servidores públicos
Labores secretariales y de atención al cliente
Actualización en Gestión Pública
Inducción
Reinducción

**PROGRAMAS DE INDUCCION Y REINDUCCION.** Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, a desarrollar en estas habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico, flexible, integral, practico y participativo.

Tendrán las siguientes características particulares:

- a) **Programas de Inducción.** Es el proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional durante los dos meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el servidor vinculado en el periodo de su prueba deberá ser tenido en cuenta en la vinculación de dicho periodo.  
Objetivos para el servidor público:

- **Iniciar** su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
  - **Familiarizarlo** con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del estado.
  - **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.
  - **Informarlo** acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- b) **Programas de Re-inducción.** Está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos dentro de la Entidad. Los programas de re inducción se impartirían a todos los servidores por los menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirían obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa.

Son objetivos específicos los siguientes:

- **Enterar** a los servidores acerca de reformas en la organización del estado y sus funciones.
- **Informar** a los servidores públicos sobre la reorientación de la misión institucional, 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 público al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- **Fortalecer** el sentido de pertenencia e identidad de los servidores públicos con respecto a la entidad, a través de procesos de actualización.
- **Colocar** en conocimiento de los servidores públicos, las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores.

Nota: Se brindarán también, diferentes capacitaciones relacionadas con el ejercicio de control fiscal mediante seminarios, talleres, congresos con reconocidas entidades educativas del orden nacional e internacional.

  
ESTEFANIA LÓPEZ ESPINOSA  
Secretaria General

Anexo: Encuesta realizada a los funcionarios de la Contraloría de Bucaramanga en seis (6) folios.