



CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

PLA DE CAPACITACION 2018

"CONTROL FISCAL SOCIAL, PARTICIPATIVO, AMBIENTAL
PULCRITUD Y DIGNIDAD"

BUCARAMANGA, FEBRERO DE 2018



1. INTRODUCCIÓN

La Contraloría Municipal de Bucaramanga, a través de sus programas de capacitación ha estado al tanto de la formación y capacitación de los servidores de la institución, no solo para complementar el sistema de desarrollo del Talento Humano en las áreas de nuestra entidad, sino para la gestión de asesoría que debemos brindar a los demás sujetos de control, entidades y organismos que directa o indirectamente ejercen la potestad estatal y la prestación de servicios públicos.

En tal virtud, para la Contraloría Municipal de Bucaramanga, 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 Municipal de Bucaramanga.

En cumplimiento de la normatividad y la ley, la Contraloría Municipal de Bucaramanga presenta un Plan institucional de Capacitación para el año 2018, 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 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.

El Plan de Capacitación 2018 para los funcionarios de la Contraloría Municipal de Bucaramanga, busca el mejoramiento de las condiciones socio-laborales de los servidores públicos, facilitando las potencialidades humanas y el proyecto de vida personal, de manera sintónica con los fines propios de este ente de control, para consolidar un modelo de gestión fiscal eficiente y coherente.

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

AA

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 en su artículo 36 señala que "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, 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 Contraloría 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 permite 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

Contribuir al fortalecimiento de competencias laborales de los funcionarios (as) de la Contraloría Municipal de Bucaramanga para ejercer un mejor control fiscal, facilitando el cumplimiento eficiente de los objetivos trazados por la entidad.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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 Municipal de Bucaramanga.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor 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, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y el mejoramiento continuo.
- Facilitar el aprendizaje permanente de los empleados con el fin de elevar la 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 grupal y el 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. POLITICAS Y LINEAMIENTOS

La política establecida dentro del plan de capacitación para la vigencia 2018 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 oriente 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.





6. PRESUPUESTO

En la presentación del proyecto de presupuesto para la vigencia 2018 se estimó recursos para desarrollar el Plan de Capacitaciones de los funcionarios del ente de control en una suma de Ciento diecinueve millones trece mil novecientos treinta y cuatro pesos M/CTE \$119.013.934=

CAPACITACIONES PROGRAMADAS

La temas relacionados a continuación fueron seleccionados teniendo en cuenta las necesidades de capacitación expuestas por el jefe de cada área de Subcontraloría, Planeación, Vigilancia fiscal y ambiental, Control Interno, Participación Ciudadana, Jurídica y Secretaría General, buscando así cubrir cada temática solicitada en aras de lograr mejorar las competencias del personal adscrito a la Contraloría Municipal de Bucaramanga.

TEMA
1. Control Fiscal
2. Contratación Estatal
3. Decreto Ley 1499 del 14 de Septiembre de 2017 (Modelo Integrado de Planeación y Gestión)
4. Ley 1474 de 2011 Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano
5. NICSP
6. Fortalecimiento de herramientas informáticas
7. Procesos administrativos sancionatorios y jurisdicción coactiva
8. Liderazgo y buen gobierno
9. Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo
10. Coaching y relaciones Interpersonales
11. Archivo y Gestión documental
12. Control y manejo de inventario y Almacén
13. Técnicas secretariales y procedimientos administrativos

PROGRAMAS DE INDUCCION Y REINDUCCION. Son procesos de formación y capacitación dirigidas 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 el primer mes de 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 y funciones de la Contraloría Municipal de Bucaramanga.
- Familiarizarlo con el servicio público, con las normas que los rigen, la organización y con las funciones generales del estado.
- Instruirlo acerca de la misión y visión de la entidad, estructura organizacional 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 reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- Dar a conocer el MIPG como modelo de gestión de gestión de la Entidad.

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 lo menos una vez al año, o 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:

- Participar 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 y 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.
- Poner 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.

RICARDO VEGA JIMENEZ
SECRETARIO GENERAL

Elaboró: Olga C. Aponte M./ Contratista

