



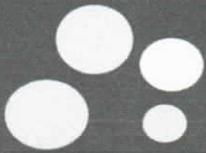
**Control Fiscal con Credibilidad**

---

**PLAN  
INSTITUCIONAL  
DE  
CAPACITACION  
2019**

**CONTRALORIA  
GENERAL DEL QUINDIO**

Dirección: Calle 20 Nro. 13-22 piso 3 Edif. Gobernación del Quindío  
Email: [contactenos@contraloria-quindio.gov.co](mailto:contactenos@contraloria-quindio.gov.co)  
Teléfonos: 7444940 – 7444840 – 7445142 Telefax: 7440016  
Línea Gratuita: 018000963123



**GERMAN BARCO LOPEZ**

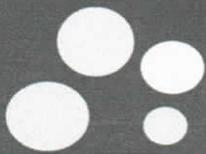
**Contralor General Del Quindío**

**JUAN MANUEL RODRIGUEZ BRITO**

**Director Administrativo y Financiero**

**CARLOS ANDRES QUINTERO SEGURA**

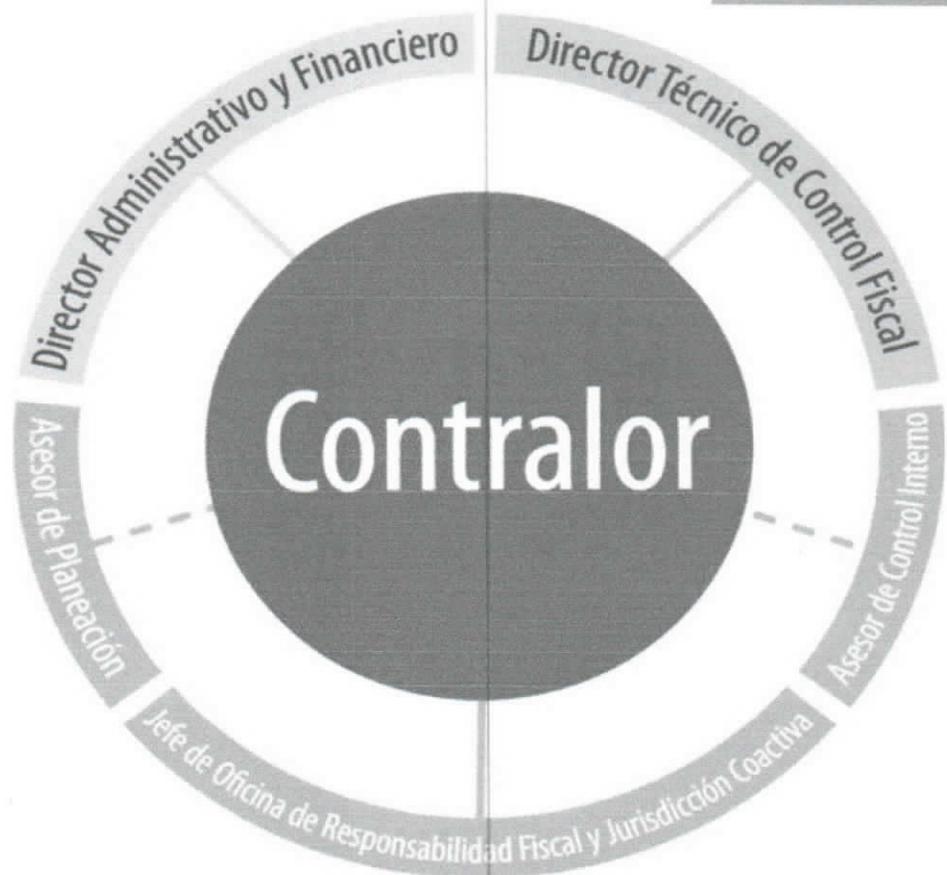
**Asesor De Planeación**



## Contenido

Contenido .....	3
<b>INTRODUCCION</b> .....	<b>6</b>
<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>7</b>
2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL .....	7
<b>MARCO CONCEPTUAL</b> .....	<b>9</b>
<b>MARCO NORMATIVO:</b> .....	<b>10</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	<b>12</b>
<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> .....	<b>12</b>
<b>ALCANCE</b> .....	<b>13</b>
<b>RESPONSABLE.</b> .....	<b>13</b>
TEMÁS DE CAPACITACIÓN INTERNA – VIGENCIA 2019 .....	13
<b>METODOLOGIA:</b> .....	<b>14</b>
DESARROLLO DE LA METODOLOGIA: .....	14
<b>ESTRATEGIAS:</b> .....	<b>18</b>
<b>TIPOS CAPACITACION</b> .....	<b>18</b>
PROGRAMAS CORPORATIVOS .....	18
PROGRAMA OPERATIVO DE CAPACITACIÓN .....	19
INDUCCION: .....	19
OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN: .....	20
Etapa Uno: .....	21
Etapa Dos: .....	21
RE INDUCCION: .....	21
Capacitación re inductiva: .....	21
<b>MECANISMOS PARA EVALUAR RESULTADOS DE LAS ACCIONES REALIZADAS PARA MEJORAR LA COMPETENCIA DE LOS FUNCIONARIOS</b> .....	<b>23</b>
<b>RECURSOS</b> .....	<b>23</b>
RECURSOS HUMANOS: .....	23
<b>EQUIPOS E INFRAESTRUCTURA:</b> .....	<b>24</b>
INFRAESTRUCTURA FISICA: .....	24
INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA: .....	24
MUEBLES Y OTROS EQUIPOS DE OFICINA: .....	24
<b>FINANCIEROS:</b> .....	<b>24</b>

ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD



**Estructura circular**

(Ordenanza No. 037 - 20/11/12).

**Planta de Personal 38 cargos**

**\*32 Carrera administrativa.**

**\*5 libre nombramiento y remoción.**

**\*1 cargo de período fijo.**

Ordenanzas No. 11 - 26/07/17

Adoptada Resolución internas

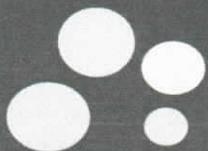
No. 193 – 26/07/17.

Dirección: Calle 20 Nro. 13-22 piso 3 Edif. Gobernación del Quindío

Email: [contactenos@contraloria-quindio.gov.co](mailto:contactenos@contraloria-quindio.gov.co)

Teléfonos: 7444940 – 7444840 – 7445142 Telefax: 7440016

Línea Gratuita: 018000963123

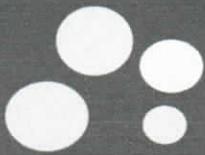


### **Misión**

La Contraloría General del Quindío en cumplimiento del mandato constitucional y legal, vigila la gestión fiscal y ambiental de los sujetos de control, con transparencia y visibilidad, en procura del correcto manejo de los recursos administrados por las entidades públicas, reconociendo a la ciudadanía como principal destinataria de su gestión.

### **Visión**

La Contraloría General del Quindío Para el 2019 será una entidad reconocida en la efectividad del Control Fiscal con independencia en la ejecución de los recursos públicos, en la preservación y cuidado del medio ambiente, en el cumplimiento de las políticas públicas por parte de los sujetos de control con presencia activa de la comunidad.



### INTRODUCCION

El presente Plan Institucional de Capacitación – PIC, busca dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de cada una de las competencias laborales de los funcionarios de la Contraloría General del Quindío, en especial para aquellos funcionarios que por sus responsabilidades deban permanecer actualizados en la diferente normatividad ya que su actuar se verá reflejado en el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico Institucional 2017-2019.

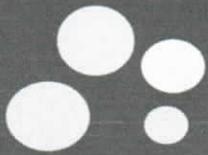
En este orden de ideas, y teniendo en cuenta las capacitaciones y procesos de aprendizaje atendidas en la vigencia fiscal del 2018, se procederá a realizar la escogencia de los temas que se van a atender durante el 2019, se continúa con el orden de prioridad, pero actualizada con los insumos de información, concretamente con encuestas aplicadas directamente a los funcionarios de la entidad las cuales fueron tabuladas para un mejor análisis.

Con este PIC se busca mejorar las condiciones socio-laborales y un fortalecimiento de las potencialidades humanas y técnicas de los funcionarios de la entidad; de acuerdo con los fines propios de este organismo de control, para consolidar un Control Fiscal con Credibilidad y contribuir con esto al logro de mayores niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de las personas en el cumplimiento de sus labores.

Este programa de Capacitación, cumple con lo establecido en el Decreto 1227 de 2005, que reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 el cual en su artículo **2.2.9.1 establece:**

***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.*

Con el objeto de trabajar coordinadamente entre las diferentes dependencias de la Contraloría, este Plan de Capacitaciones ha tenido en cuenta la programación establecida en el Plan General de Auditorías - PGA - de este organismo de control,



también cabe resaltar que será flexible y susceptible de cambios, de acuerdo con los requerimientos institucionales.

### **JUSTIFICACIÓN**

Dentro del proyecto del Plan de Estratégico "Control Fiscal con credibilidad", para el periodo 2017-2019, se encuentra definida la Línea Estratégica "Fortalecimiento institucional; cuyo objetivo estratégico está determinado en: "Fortalecimiento Institucional con talento humano capacitado e idóneo, en el buen manejo de todos los recursos y con las debidas competencias para crear una cultura de autocontrol y autoevaluación generando la eficacia del control fiscal, mejorando los índices de percepción ciudadana en el cumplimiento de nuestra visión.", determinando en el Plan Estratégico la respectiva línea Estratégica

#### **2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL**

2.3. Empoderar a los funcionarios de la contraloría general del Quindío en capacitaciones para revisar las diferentes fuentes de reporte información de los sujetos de control como: SECOP, SIA OBSERVA, MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN.

##### **2.3.1. Meta de Resultados**

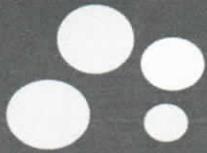
3 de capacitaciones especiales realizadas en cada vigencia como mínimo.

##### **2.2.2 Meta de Producto**

Adelantar las capacitaciones a todo el equipo de la auditoría en las diferentes fuentes de informaciones en los diversos sistemas de información relativos a los temas de las entidades territoriales

##### **2.3.3. Meta de Gestión**

Acciones de programación de capacitaciones con las diferentes entidades que apoyaran en el proceso de capacitaciones a los funcionarios de la Contraloría.



2.4. CAPACITAR A LOS FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORÍA EN EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL REFERENTE A LOS TEMAS DE CONTROL INTERNO Y A LA CULTURA DE AUTOCONTROL, EN EL NUEVO MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN.

2.4.1. Meta de Resultados

1 capacitación en la cultura de autocontrol

2.4.2 Meta de Producto

Realizar las capacitaciones en la cultura de autocontrol

2.4.3 Meta de Resultados

Programar la capacitación en la cultura de autocontrol

2.12 ELABORAR EL PLAN ANUAL DE CAPACITACION QUE RESPONDA A NUESTRA VISION

2.12.1. Meta de Resultados

Un Plan Anual de Capacitación para las vigencias del 2019

2.12.2. Meta de Producto

Un Plan Anual de Capacitación elaborado en concursos con los servidores públicos de la entidad que responda a los perfiles existentes en la respectiva planta.

2.12.3 Meta de Gestión

El Plan de Capacitación debe realizarse en armonía a nuestro presupuesto y a las gestiones con los demás organismos o entidades al respecto donde se puedan gestionar aspectos atinentes a nuestro ejercicio de control fiscal

El programa Fortalecimiento Institucional abarca una serie de componentes que estructuran metas puntuales entre otras las siguientes: Capacitación, inducción y re inducción, realización de talleres, todas ellas tendientes a lograr el fortalecimiento del recurso humano buscando la mejora continua en la prestación del servicio.

### MARCO CONCEPTUAL

Nuestra constitución colombiana determina un Estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado, orientado al cumplimiento de los fines esenciales para garantizar el bienestar general.

Lo anterior, y con el ánimo de cumplir con los mandatos constitucionales esto se logra mediante procesos de formación y capacitación a sus servidores públicos, facilitando así mediante procesos de capacitación, la actualización de conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias laborales, para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad.

Las competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder a la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico. En resumen, con la formación y la capacitación se pretende generar conocimientos, desarrollar habilidades y conllevar a cambio de actitudes.

Reconociendo el proceso de modernización y mejoramiento de la gestión pública, buscando con ello la profesionalización del empleo público, articulando la gestión integral de los recursos humanos a la estrategia institucional, estableciendo así que la capacitación debe desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad de nuestra entidad y adoptando el enfoque de la formación basada en competencias laborales como un esquema de enseñanza y de aprendizaje para lograr resultados laborales.

Igualmente se entiende por PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION -PIC- "conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.", según lo dispuesto por la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento

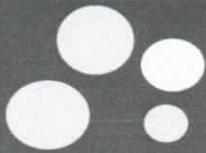
Administrativo de la Función Pública y de conformidad con el artículo 3 del Decreto 1567 de 1.998 es con el propósito de organizar la capacitación internamente y para ello cada entidad formulara con una periodicidad mínima de un año, su plan institucional de capacitación.

### **MARCO NORMATIVO:**

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública, en su cartilla guía para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, en el sector público colombiano, se define la capacitación como *“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.”* (Art. 4º Decreto 1567 de 1998).

La concepción de la capacitación de los empleados públicos está fundamentada en lo establecido en la Ley 115 de 1994 artículo 43 , que define la educación informal como todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados; y educación para el Trabajo y el Desarrollo humano (antes denominada educación no formal), como la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

Adicionalmente, el numeral 1º del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, concordante con lo que se establece en el artículo 66 del Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expresa: (...) *“La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al*



*desarrollo de 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".*

La normativa vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

Asimismo, conviene destacar, entre otras, las siguientes normas:

- Decreto 1083 del 26 de Mayo de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1416 del 24 de noviembre de 2010, "por medio de la cual se fortalece al ejercicio del control fiscal".
- Guía Temática para el Desarrollo de Programas de Formación y Capacitación, publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.
- El Parágrafo del artículo 36, Ley 909 de 2004, establece: "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".
- Decreto - Ley 1567 de 1998, reglamentario de la Ley 443 de 1998 (Ley de Carrera Administrativa) "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Ley 1064 de 2006, "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".
- Ley 1416 de noviembre 24 de 2010. "Por medio de la cual se fortalece al ejercicio del control fiscal". Guía Temática para el Desarrollo de Programas de
-

- Formación y Capacitación, publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.
- Resolución No. 230 de 2013 Por medio del cual se modifica la resolución No. 010 del 10 de febrero de 2010, mediante la cual se adopta el programa de inducción y reinducción de la Contraloría General del Quindío y se incorpora el programa de pasantes.

### **OBJETIVO GENERAL**

Mejorar las competencias laborales de los servidores públicos de la Contraloría General del Quindío, en procura de avanzar en su crecimiento personal y laboral, con el fin de optimizar la calidad y el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios a cargo de este organismo de control, de conformidad con los mandatos constitucionales y legales y los programas de inducción y reinducción.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Promover el desarrollo integral del recurso humano y así afianzar la ética del servicio público
- Fortalecer el Talento humano debidamente capacitado e idóneo, para el buen manejo de todos los recursos y con las debidas competencias, creando una cultura de autocontrol y autoevaluación, generando la eficacia del control fiscal, y mejorando los índices de percepción ciudadana en el cumplimiento de nuestra visión.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos, con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos de la Contraloría y sus respectivas dependencias.
- Capacitar a los servidores públicos de la Contraloría General de Quindío durante la vigencia 2019, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo e incrementar la efectividad, productividad y rendimiento en sus prácticas laborales teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades, efectuado como producto de la evaluación del desempeño.
- Impulsar la eficacia organizacional, con el fin de optimizar el ejercicio del control fiscal y contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y

- rendimiento colectivo, fortaleciendo la interacción entre los servidores públicos y fomentando el trabajo en equipo como estrategia fundamental del desarrollo institucional.

### **ALCANCE**

El Plan de Capacitación de la Contraloría General del Quindío, tiene alcance a todos los procesos de la Entidad, principalmente a los misionales, en donde se requiere fortalecer más los conceptos y aplicación de la normatividad cambiante.

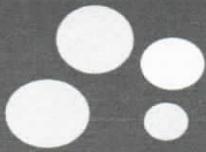
### **RESPONSABLE.**

El responsable de la ejecución del presente programa corresponde a las directivas de la Contraloría General del Departamento del Quindío en especial a la Dirección Administrativa y Financiera de la entidad, las cuales se comprometerán a desarrollarlo a cabalidad y a realizarle su respectivo seguimiento de manera que se logren los cometidos misionales de la institución.

### **TEMÁS DE CAPACITACIÓN INTERNA – VIGENCIA 2019**

Las fechas para realizar las capacitaciones relacionadas con el equipo de trabajo del proceso auditor, se programarán previamente en coordinación con la Dirección Técnica de Control Fiscal para no alterar la ejecución del PGA.

Estas capacitaciones se ejecutarán de acuerdo con la celebración de convenios y realización de eventos, tanto regionales como nacionales, siendo necesario requerir el traslado del capacitador a nuestra sede o envío de nuestra personal a la sede de los eventos ya sean nacionales o internacionales o el ofrecimiento que haga a nuestra entidad, organizaciones creadas para tal efecto o las propias de las organizaciones de control fiscal a nivel nacional o territorial.



Capacitaciones que tienen por objeto ente otros:

1. Actualización permanente en las reformas del estado, relacionadas directamente con las funciones de la Contraloría General del Quindío
2. Informar oportuna y permanente a los empleados, sobre el direccionamiento estratégico institucional, como también sobre los ajustes en las funciones de las dependencias y/o puesto del 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 pertenecía 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.

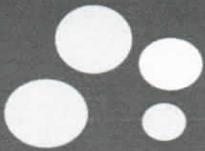
### **METODOLOGIA:**

Con el fin de establecer prioridades en la programación del PIC de la Contraloría General del Quindío para la vigencia 2019, es necesario tener en cuenta los aspectos por corregir y las propuestas planteadas en las encuestas por los funcionarios en la vigencia anterior y para realizar en la presente vigencia.

### **DESARROLLO DE LA METODOLOGIA:**

En la elaboración del Plan de Capacitación del año 2019, para los servidores públicos del Contraloría General del Quindío, se tuvieron en cuenta ciertos criterios para determinar la mejor forma de evaluar el modelo de capacitación y para ello se cuenta con un cronograma general que incorpora los temas de Capacitación, dependencias participantes, la metodología, fechas, duración y responsable de la capacitación, dicho plan debe contar con un seguimiento periódico y evaluarse. También debe confirmarse que luego de ejecutado el plan de capacitación sus resultados deberán ser parte fundamental para la complementación de este modelo.

En la elaboración del presente plan se tuvo en cuenta las fases de sensibilización, las necesidades institucionales, la respectiva consolidación del diagnostico de necesidades



de la entidad, la programación del Plan Institucional acorde con los requerimientos de las diferentes dependencias y en concordancia con el Plan Estratégico y el Plan de acción de la Contraloría General del Quindío.

Para ello se tuvo en cuenta la sensibilización a todos los servidores públicos de la entidad, las situaciones problemáticas, los proyectos de aprendizaje en equipo y de manera individual, los respectivos responsables y las responsabilidades en la ejecución del plan de capacitación.

Una vez realizada la socialización por parte de la Dirección Administrativa de los posibles temas a incluir en el presente plan, varios funcionarios manifestaron vía correo electrónico varios temas de interés que fueron tenidos en cuenta como lo son Tramite de Procesos Administrativos sancionatorios, Austeridad en el gasto y plantas de cargos, Negociación colectiva sector público, evaluación de proyectos, Capacitación en temas de hospitales y salud y de igual manera fueron incluidos en el presente plan, de igual manera se tuvo en cuenta que los funcionarios que respondieron al llamado de la entidad para participar en la creación del presente plan recomendaron que no se incluyera en el plan el coach y la Evaluación de desempeño para los empleados públicos, los cuales no fueron incluidos, lo anterior sirve para concluir que el presente plan para la vigencia 2019 fue creado de manera conjunta con los funcionarios de la entidad y sus recomendaciones fueron tenidas en cuenta, para como resultado final determinar que los siguientes temas:

TIPO DE CAPACITACION
La gestión ambiental
La gerencia pública moderna y las habilidades directivas
Formación integral para el fortalecimiento de la labor secretarial.
Indicadores de gestión y evaluación de proyectos.
Las finanzas públicas y el manejo de la gestión financiera.
Interventoría, supervisión, equilibrio económico y liquidación de contratos públicos
Seguimiento y evaluación de los planes de desarrollo en las entidades territoriales
Control Interno en entidades publicas
Actualización en el sistema disciplinario colombiano, cambios y modificaciones



Oralidad en los procesos de responsabilidad fiscal y el proceso disciplinario (Reflexiones en torno a la Ley 1474 de 2011)
La gestión del talento humano y la administración del personal en las entidades públicas.
Normas Internacionales Financiera y Contables NIIF - Marco Normativo para Entidades Públicas.
Régimen laboral y de prestaciones de los servidores y funcionarios públicos.
Código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo (Jurisprudencia y doctrina).
Actualización en las últimas normas sobre contratación estatal en Colombia.
Manejo y administración de almacén, inventarios y sistema de compras (SECOP)
Actualización servidores públicos
El empleo público, situaciones administrativas, ajustes a la planta de personal y Negociación colectiva sector público
EL PINAR (Plan institucional de archivos) y el PDG (Programa de gestión documental) instrumentos base para la gestión archivística
La responsabilidad fiscal, la jurisdicción coactiva y Tramite de Procesos Administrativos sancionatorios (Cobro coactivo y medidas cautelares)
Transparencia en la información, gobierno en línea y atención al ciudadano
Capacitación en temas de hospitales y salud.
Inducción y reinducción a la administración.
Actualización tributaria
Austeridad en el gasto y plantas de cargos
Capacitaciones de participación ciudadana

Los funcionarios determinaron entre otros cursos el manejo de la prueba en los procesos de responsabilidad fiscal y sancionatorio, la organización sindical, el proceso administrativo sancionatorio, el proceso administrativo disciplinario, el régimen de contratación y facturación de las Empresas de Servicios Públicos, *capacitaciones en temas de servicios públicos*, capacitaciones en temas de regulación y manejos de tema de salud, capacitaciones en temas TICS y Gobierno Digital, la evaluación de desempeño, los cuales serán valorados para su otorgamiento por el respectivo comité o por el señor contralor acorde con la pertinencia en el desarrollo de la respectiva función del servidor público.

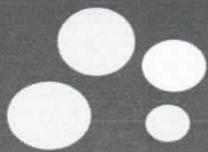


Acorde con lo anterior y en razón a las preferencias de los servidores públicos se dará prioridad a las materias de capacitación previstas, los cuales podrán ser variados acorde con el PGA de la entidad, con la ejecución presupuestal y por razones de logística y por el tiempo en el ofrecimiento de los diferentes temas que se exponen a continuación ya sea por entidades del orden nacional o departamental y por la misma Contraloría General del Quindío.

Las fechas para realizar las capacitaciones serán coordinadas con el equipo de trabajo del proceso auditor, se programarán determinan previamente en coordinación con la Dirección Técnica de Control para no alterar la ejecución del PGA. Existen otros aspectos de interés que es pertinente considerarlos dentro del cronograma de capacitación, atendiendo los resultados de las evaluaciones del desempeño y los requerimientos y necesidades individuales de los funcionarios.

Estas capacitaciones se ejecutarán de acuerdo con la celebración de convenios y realización o por ofrecimientos de eventos o capacitaciones con entidades jurídicas o personas con la idoneidad respectiva. No obstante, podrán existir otras materias de capacitación en armonía a lo previsto en los temas determinados o que por disposición de la alta dirección se considere asistir en razón a su importancia a la Contraloría General y al control fiscal, lo cual será determinado por la alta dirección.

Igualmente dentro del Plan de Capacitación deben desarrollarse materias contempladas en el Plan Estratégico de la Entidad tendientes a cumplir los objetivos estratégicos entre ellos los contemplados en el objetivo COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y EL DE LA PARTICIPACION CIUDADANA, que pretende el fortalecimiento efectivo de la participación ciudadana en el ejercicio de nuestro control fiscal orientándolos en el deber de la vigilancia de los recursos públicos, en programas capacitaciones especiales sobre el control fiscal con énfasis en los mecanismos de control social en temas de sostenibilidad ambiental, en promover audiencias de trabajo con las comunidades para empoderarlos sobre la importancia del control fiscal en la evaluación de las políticas publicas determinadas por las autoridades locales, en capacitación del control fiscal en el departamento a comunidades, organizaciones gremiales y sociales, en el fortalecimiento de los mecanismos de participación ciudadana, en el establecimiento efectivo en canales de comunicación con las veedurías del control fiscal, en incentivar la participación educativa no solo en colegios



sino en universidades de la importancia del control fiscal en nuestro departamento, lo cual redundara no solo en el cumplimiento de nuestro plan estratégico sino en la presencia efectiva en la ciudadanía en lo que tiene que ver precisamente con el fortalecimiento de los mecanismos legales de la participación ciudadana.

### **ESTRATEGIAS:**

Los temas incluidos como preferencia dentro del Plan de Capacitación se desarrollarán a través de las siguientes metodologías:

- Talleres prácticos
- Exposición - diálogo
- Juego de roles
- Convenios con entidades públicas y privadas
- Contrato de prestación de servicios para la entidad por personal idóneo.
- Asistencia a talleres, cursos, diplomados y seminarios entre otros.
- 

### **TIPOS CAPACITACION**

La capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, principios y obligaciones que se señalan en el Decreto 1227 de 2005, y decretos reglamentarios de la ley 909 de 2004, al igual que a las necesidades de la entidad, las cuales se podrán desarrollar dentro de los siguientes programas:

#### **PROGRAMAS CORPORATIVOS.**

Son aquellas que se orientan a lograr el desarrollo de la cultura organizacional y el estilo de gestión, que espera la Contraloría General del Quindío

### PROGRAMA OPERATIVO DE CAPACITACIÓN.

Es aquel que se dirige a desarrollar la capacidad de los servicios públicos, para la realización de los objetivos previstos en los planes, programas o proyectos que la contraloría haya formulado en su planeación, en concordancia con la visión institucional ofrecidos por entidades con la idoneidad respectiva.

Entre otros programas se adelantarán los siguientes procesos

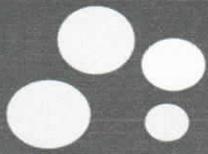
#### INDUCCION:

EL artículo 7 del Decreto 1567 de 1998 establece que cada entidad debe contemplar en sus planes institucionales programas de inducción y reinducción, definidos como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle la información necesaria para el conocimiento de la función pública y la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

*(...) ARTICULO 7o. PROGRAMAS DE INDUCCION Y REINDUCCION. (...) Tendrán las siguientes características particulares:*

*a) Programa de inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleado son:*

- 1. Iniciar su integración al sistema de valores deseado 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 decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la*



*corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.*

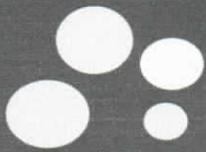
*5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;*

La Contraloría General del Quindío mediante Resolución No. 230 del 23 de diciembre de 2013 modificó la Resolución No. 010 de 10 de febrero de 2010 mediante el cual adoptó el programa de inducción y reinducción e incorporó el programa de pasantes.

En ella definió su programa de inducción como un proceso desarrollado por la Contraloría para la presentación a un nuevo integrante del equipo de trabajo, con el propósito de que conozca las características de la entidad en la cual entrará a formar parte, como también sirva como herramienta estar actualizado de los cambios constantes tanto de la normativa que rige la organización como las políticas de la misma, durante los dos meses siguientes a su vinculación.

### OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN:

1. Facilitar la adaptación e integración del nuevo funcionario a la entidad y a su puesto de trabajo, mediante el suministro de la información relacionada con las características y dimensiones de la misma, buscando que la Contraloría cuente con un equipo de trabajo de alto rendimiento en todas sus dimensiones, con sentido de pertenencia, para así enfocar los esfuerzos en la obtención de la eficiencia y eficacia, respeto y amor al trabajo y la satisfacción de compartir con otros el desarrollo organizacional.
2. Mantener informados a los nuevos funcionarios sobre la actividad a la que se dedica la Contraloría General del Quindío, los beneficios que brinda y presta, derechos y deberes; con el fin de lograr la identificación del funcionario con la organización y, proporcionar a su vez, al recién llegado, las bases para una adaptación e integración con su grupo de trabajo y con el trabajo en sí; y de esta manera alcanzar los niveles de productividad deseados.



### Etapa Uno:

- Presentación a todos los servidores públicos que conforman la Contraloría General del Quindío
- Historia de la entidad
- Plan estratégico
- Plan de Acción
- Misión, visión, objetivos
- Estructura organizacional.
- Nombres y funciones del personal Directivo.
- Normas de seguridad.
- Principales servicios que presta la entidad.
- Principales normas que rigen la entidad
- Planes y programas institucionales
- Prestaciones y servicios al personal
- Sistema de Gestión de la Calidad
- Sistema de Control Interno

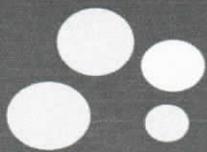
### Etapa Dos:

- Conocimiento del área específica de trabajo, bajo la coordinación del jefe de la dependencia.
- Estudio preliminar de las funciones que debe desempeñar en la respectiva área, y la coordinación que debe existir con el grupo de trabajo.
- Estudio específico de la normatividad aplicable al área de desempeño.

### RE INDUCCION:

#### Capacitación re inductiva:

*(...) ARTICULO 7o. PROGRAMAS DE INDUCCION Y REINDUCCION. (...) Tendrán las siguientes características particulares:*

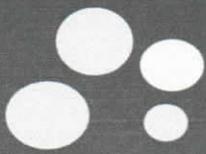


*b) Programa de reinducción. Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:*

- 1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones.*
- 2. Informar a los empleados 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.*
- 3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.*
- 4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.*
- 5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados 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 públicos.*
- 6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos. (...)*

El programa de Reinducción corresponde a aquella actividad que desarrolla el servidor público durante el ejercicio de sus funciones, bajo la coordinación del grupo directivo el cual vela siempre por mantener actualizados sus grupos de trabajo, en asuntos como:

- Nuevas versiones de los procedimientos, formatos, y documentos generales incluidos dentro del Sistema de Gestión de la calidad
- Cambios en los procedimientos internos.
- Cambios normativos externos e internos.
- Socialización de situaciones sustanciales que sean del normal desarrollo institucional y que deban ser de conocimiento de los servidores públicos de la entidad.
- Socialización del Sistema de Control Interno.



- Temas propuestos como acciones de mejora para corregir las debilidades detectadas en la Evaluación del Desempeño Laboral y en la Evaluación de Competencias Laborales.

La capacitación RE INDUCTIVA, está orientada a solucionar debilidades en la competencia laboral, en tal sentido, su fuente original es la Evaluación del Desempeño Laboral y la Evaluación de Competencias Laborales, en la cuales se detectan los aspectos para mejorar por los funcionarios, y que constituyen el insumo principal para la formulación del Plan Anual de Capacitación de la siguiente vigencia en la que se evalúa.

### **MECANISMOS PARA EVALUAR RESULTADOS DE LAS ACCIONES REALIZADAS PARA MEJORAR LA COMPETENCIA DE LOS FUNCIONARIOS**

Una vez realizadas las actividades de formación y capacitaciones, los funcionarios que han sido beneficiados de las mismas, tienen el compromiso de socializar los conocimientos adquiridos en el desarrollo de sus funciones y en el trabajo en equipo, de tal manera que se compartan los mismos con el grupo de trabajo, lo que deberá evidenciarse en posteriores evaluaciones de competencias.

La eficiencia, eficacia o efectividad de las anteriores acciones se medirán con el análisis, entre otros, de los siguientes aspectos:

### **RECURSOS**

#### **RECURSOS HUMANOS:**

Conformados por los facilitadores como expositores especializados en la materia, igualmente funcionarios de otras entidades de control, funcionarios de la Contraloría General del Quindío y asesores externos como Abogados, Economistas, Contadores, etc. Con la respectiva idoneidad y experiencia en el ámbito de las capacitaciones bien sea en calidad de docentes o facilitadores en temas especiales

Igualmente, con Empresas con las cuales se contratan las capacitaciones reconocidas por su calidad en el servicio y trayectoria

### **EQUIPOS E INFRAESTRUCTURA:**

#### **INFRAESTRUCTURA FISICA:**

Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la Contraloría General del Quindío o por los facilitadores, los cuales deben contar con todo el apoyo logístico necesario para la realización de los eventos.

#### **INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA:**

Servicio de Internet, Equipos de cómputo, Documentos Impresos, TV, DVD, Video Beam, software a cargo de la entidad entre otros.

El Internet, al igual que la infraestructura tecnológica, constituyen la principal herramienta para el acceder a la auto capacitación de todos los funcionarios, con lo que se busca que permanentemente se estén actualizando en los temas requeridos para el desarrollo de su misión.

#### **MUEBLES Y OTROS EQUIPOS DE OFICINA:**

Está conformado por carpetas y mesas de trabajo, equipo multimedia, TV, DVD, Video Beam y ventilación adecuada entre otros.

### **FINANCIEROS:**

El presupuesto para ejecutar el Plan de Capacitación, está definido en el Artículo 4 de la Ley 1416 de 2010 *"Por medio de la cual se fortalece al ejercicio del Control Fiscal y se dictan otras disposiciones"*, así:

**"Artículo 4o.** Las Contralorías Territoriales destinarán como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para capacitación de sus funcionarios y sujetos de control."

En este orden de ideas, y teniendo en cuenta que el presupuesto de la Contraloría General del Quindío, para la vigencia 2019 es de tres mil quinientos treinta y siete millones quinientos sesenta mil trecientos noventa y seis pesos (\$3.537.179.604) m/cte. La partida que se apropió para dar cumplimiento al referido artículo, es de ciento sesenta millones seiscientos diecinueve mil doscientos ocho pesos (\$160.619.208), valor que se destinará para la capacitación a los puntos y sujetos de control, por valor de noventa millones de pesos (\$90.000.000) y para capacitación a servidores públicos un valor de setenta millones seiscientos diecinueve mil doscientos ocho pesos (\$70.619.208).

Además de lo anterior, se gestionarán las acciones necesarias, con el fin de obtener capacitaciones para la entidad, que generalmente son lideradas por otros organismos de control.

Original firmado

**GERMAN BARCO LOPEZ**  
Contralor General del Quindío

**JUAN MANUEL RODRIGUEZ BRITO**  
Director Administrativo y Financiero

**CARLOS ANDRES QUINTERO SEGURA**  
Asesor de Planeación

**AURA MARÍA ÁLVAREZ CIRO**  
Profesional Universitario-Despacho del Contralor