

100.38.00

RESOLUCIÓN No. 029

26 DE ENERO DE 2024

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO PARA LA VIGENCIA 2024”

LA CONTRALORA GENERAL DEL QUINDÍO, en uso de sus facultades Constitucionales y legales y,

CONSIDERANDO:

- A. Que las Contralorías Departamentales son organismos de carácter técnico, dotadas de autonomía administrativa, presupuestal y contractual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 272 de la Constitución Política de Colombia (Modificado por el artículo 4° del Acto Legislativo 04 de 2019, concordante con el artículo 66 de la ley 42 de 1993 y el artículo 2 de la ley 330 de 1996).
- B. Que la Constitución Política de Colombia, en su artículo 54 establece que *“es una obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*.
- C. Que el artículo 36 de la ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”*, establece 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 eficiencia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”*.
- D. Que el decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.9.1, establece que: *“Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que indiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”*.
- E. Que el Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998 *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de

estímulos para los empleados del Estado, estipula en su artículo 2 que: *“Crease el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”.*

- F. Que el artículo 3 del Decreto Ley 1567 en comentario, dentro de los componentes del sistema, en su literal c, determina: *“Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación”.* En el entendido que define 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.
- G. Que el Plan Institucional de Capacitación, deberá tener concordancia con los principios establecidos en el Decreto 1567 de 1998, la ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.
- H. Que el artículo 4° de la ley 1416 de 2010 “Por medio de la cual se fortalece al ejercicio del control fiscal”, establece que: *“las contralorías territoriales destinarán como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para la capacitación de sus funcionarios y sujetos de control”.*
- I. Que se hace necesario adoptar el plan de capacitaciones de la Contraloría General del Quindío para la vigencia 2024, con el fin de cumplir con la normativa vigente, buscando elevar el nivel de desempeño de los funcionarios del Ente de Control y de sus sujetos de control.
- J. Que el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” establece en su ARTÍCULO 2.2.22.3.14, el cual fue adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018 lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.22.3.14. Adicionado por el art. 1, Decreto Nacional 612 de 2018. <El texto adicionado es el siguiente> Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. *Plan Institucional de Archivos de la Entidad (PINAR)*
2. *Plan Anual de Adquisiciones*
3. *Plan Anual de Vacantes*
4. *Plan de Previsión de Recursos Humanos*
5. *Plan Estratégico de Talento Humano*
6. *Plan Institucional de Capacitación*
7. *Plan de Incentivos Institucionales*
8. *Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo*
9. *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*
10. *Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETI)*
11. *Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información*
12. *Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.*

Parágrafo 1º. *La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos. Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad.*

Parágrafo 2º. *Harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facilitarán y promoverán la participación de las personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley 1757 de 2015.*

ARTÍCULO 2.2.22.3.15. *Adicionado por el art 1, Decreto Nacional 612 de 2018. <El texto adicionado es el siguiente> **Adopción de equipos transversales.** Adoptar como instancias para facilitar la coordinación en la aplicación de las políticas de gestión y desempeño institucional, los equipos transversales que organice e integre el Departamento Administrativo de la Función Pública.”*

- K. Que de acuerdo a la norma citada anteriormente, el PLAN DE CAPACITACIÓN vigencia 2024, deberá estar integrado en el plan de acción y publicado a más tardar el 31 de enero de la presente vigencia
- L. Que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Contraloría General del Departamento del Quindío, aprobó el PLAN DE CAPACITACIÓN vigencia 2024.

En mérito de lo expuesto, la Contralora General del Quindío;

RESUELVE:

	<p align="center">“HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL”</p>	Código: FO-GC-29
		Fecha: 03/04/20
		Versión: 2
		Página: 4 de 4

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el PLAN DE CAPACITACIÓN de la Contraloría del Quindío para la vigencia 2024, anexo a la presente resolución y que hace parte integral de la misma.

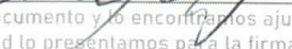
ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución, será publicada por la Dirección Administrativa y Financiera a través de la página web institucional.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de su expedición.

Dada en Armenia - Quindío, el 26 de enero de 2024.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


CLAUDIA CARDONA CAMPO
 Contralora General del Quindío

	Nombre y apellido	firma	fecha
Proyectado por:	Leidy Yohana Hernández Castro		26/01/2024
Revisado por:	Aura María Álvarez Ciro		26/01/2024
Aprobado por:	Mario Germán Rodríguez Cifuentes		26/01/2024
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.			



HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO,
INCLUYENTE Y AMBIENTAL

Código:

Fecha:

Versión:

PÁGINA 1 de 25

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA FISCAL
2024

CONTRALORIA GENERAL
DEL QUINDIO

Armenia, Quindío - Colombia
Enero 2024



HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO,
INCLUYENTE Y AMBIENTAL

Código:

Fecha:

Versión:

PÁGINA 2 de 25

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA FISCAL 2024

CONTRALORIA GENERAL DEL QUINDIO

CLAUDIA CARDONA CAMPO
CONTRALORA GENERAL DEL QUINDÍO

MARIO GERMAN RODRÍGUEZ CIFUENTES
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

CLAUDIA LORENA LÓPEZ MURILLAS
ASESOR DE PLANEACION

Contenido

1. PRESENTACIÓN.....	5
2. ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD.....	6
2.1. Misión.....	7
2.2. Visión	7
3. JUSTIFICACIÓN.....	7
4. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.....	7
META DE RESULTADOS.....	7
META DE PRODUCTO.....	7
META DE GESTIÓN.....	7
5. MARCO CONCEPTUAL.....	8
6. MARCO NORMATIVO.....	9
7. OBJETIVO GENERAL.....	10
7.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS	10
8. ALCANCE	11
9. RESPONSABLES	11
10. TEMAS DE CAPACITACIÓN INTERNA – VIGENCIA 2022.....	11
10.1. OBJETIVOS DE LAS CAPACITACIONES.....	18
10.2. METODOLOGIA	18
10.3. DESARROLLO DE LA METODOLOGIA.....	18
10.4. ESTRATEGIAS.....	19
10.5. TIPOS CAPACITACION	19
10.5.1 PROGRAMAS CORPORATIVOS.....	20
10.5.2 PROGRAMA OPERATIVO DE CAPACITACIÓN.	20
10.6 INDUCCION.....	20
10.6.1 OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN:.....	21
10.6.2 ETAPAS DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN	21
Etapa Uno.....	21
Etapa Dos	22
10.7 REINDUCCION.....	22
10.7.1 Capacitación Re inductiva.....	22
11 MECANISMOS PARA EVALUAR RESULTADOS DE LAS ACCIONES REALIZADAS PARA MEJORAR LA COMPETENCIA DE LOS FUNCIONARIOS.....	23
12 RECURSOS.....	24
12.1 RECURSOS HUMANOS	24
12.2 EQUIPOS E INFRAESTRUCTURA	24
12.2.1 Infraestructura física.....	24
12.2.2 Infraestructura tecnológica.....	24



**HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO,
INCLUYENTE Y AMBIENTAL**

Código:

Fecha:

Versión:

PÁGINA 4 de 25

12.2.3	Muebles y otros equipos de oficina	24
12.3	FINANCIEROS	25

1. PRESENTACIÓN

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 que por sus responsabilidades deban permanecer actualizados en la normatividad ya que su actuar se verá reflejado en el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico Institucional 2022-2025 “Hacia un control fiscal oportuno, incluyente y ambiental”.

En este orden de ideas, y teniendo en cuenta las capacitaciones y procesos de aprendizaje atendidas en la vigencia fiscal 2023, se procede a realizar la escogencia de los temas que se van a atender durante el 2024, esta actividad se consolida 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-ley 1567 de 1998; el cual fue compilado por el Decreto 1083 de 2015, el cual en su artículo 2.2.9.1 establece:

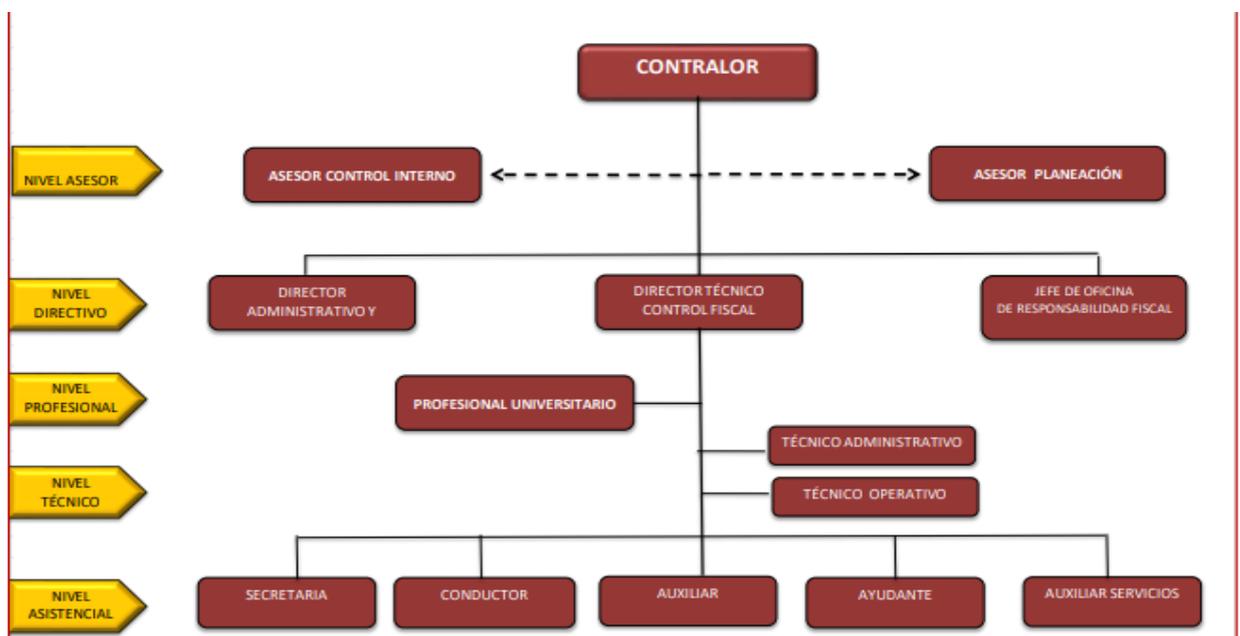
“Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

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”

Con el objeto de trabajar coordinadamente entre las diferentes dependencias de la Contraloría, este Plan de Capacitaciones tendrá en cuenta los requerimientos de la entidad tanto en su actividad misional y administrativa y será flexible en la medida que se requiera hacer ajustes.

2. ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD



Estructura Organizacional

Ordenanza No. 037 del 20 de noviembre de 2012 - Planta de personal 38 cargos: 32 de carrera administrativa, 5 de libre nombramiento y remoción y 1 cargo de período fijo.

Ordenanzas No. 11 del 26 de julio de 2017 adoptada mediante resolución interna No. 193 del 26 de julio de 2017.

Mediante Resolución No. 092 del 30 de marzo de 2022 se adoptó el Plan Estratégico Institucional 2022 – 2025 “Hacia un control fiscal oportuno, incluyente y ambiental”.

2.1. 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 objetividad, en procura de que el manejo de los recursos públicos sea administrado con eficiencia, eficacia y economía, reconociendo a la ciudadanía como principal destinataria de su gestión.

2.2. Visión

En el 2025, La Contraloría General del Quindío será reconocida a nivel departamental y nacional como un Órgano de Control Fiscal efectivo, que logra sus metas con base en los principios de integridad y calidad, fomentando así, un buen manejo de los recursos públicos por parte de las entidades vigiladas, lo cual proporcionará una mejor calidad de vida a todos los Quindianos.

3. JUSTIFICACIÓN

Es muy importante que la Entidad trabaje constantemente en el desarrollo de habilidades del talento humano, en pro de ejercer con eficiencia, resiliencia y liderazgo todas sus funciones. Es por ello que la necesidad de la capacitación profesional y personal es indispensable, debe ser un proceso continuo, debido a que la tecnología, el ambiente y los conocimientos se encuentran en constante cambio y se requiere estar siempre actualizados, permitiendo que la Contraloría y su personal sigan siendo competentes y productivos.

4. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Las metas de capacitación de la Entidad son:

META DE RESULTADOS	META DE PRODUCTO	META DE GESTIÓN
Un Plan Anual de Capacitación para la vigencia 2024	Un Plan Anual de Capacitación elaborado en concurso con los servidores públicos de la entidad que responda a los perfiles existentes en la respectiva planta.	Plan de capacitación planeado y programado y ejecutado

5. 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.

Con el ánimo de cumplir con los mandatos constitucionales, las entidades deben garantizar e implementar procesos de formación y capacitación para sus servidores públicos, facilitando así la actualización de conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias laborales, para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la comunidad.

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 los resultados esperados, para responder a la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico, 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 de los procesos y procedimientos 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.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, se entiende como el 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 1998 *“por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”*, el propósito fundamental es organizar la capacitación internamente,

y para ello cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

6. 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”*.

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, describe como objetivo de la capacitación: *“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 (artículo 4), “por medio de la cual se fortalece al ejercicio del control fiscal”.
- ✓ El Parágrafo del artículo 36, Ley 909 de 2004 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, 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 1567 de 1998 “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”.

7. 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.

7.1. 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 2024, 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.

8. 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.

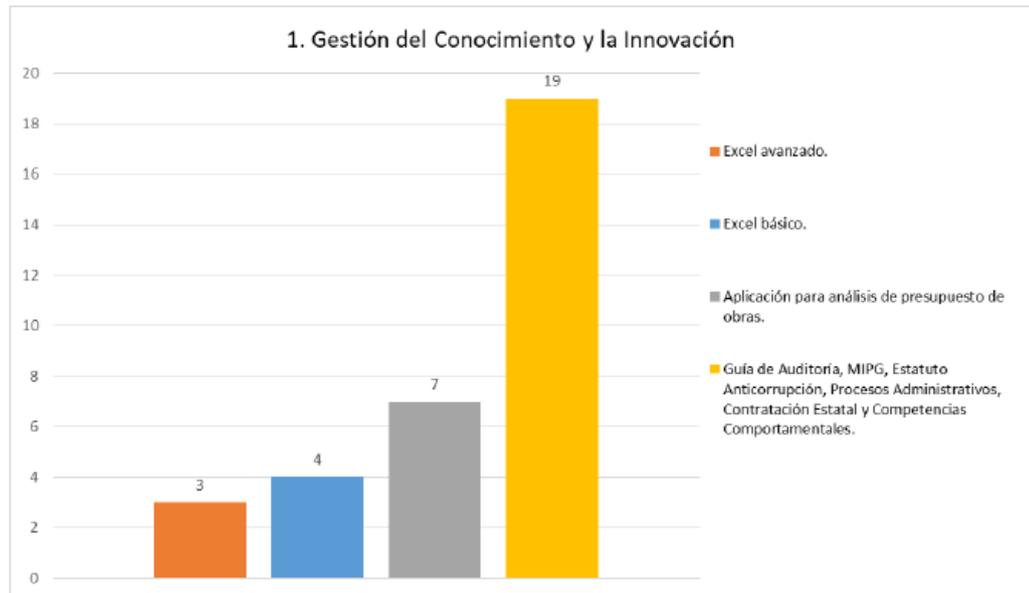
9. RESPONSABLES

La responsabilidad de la ejecución del presente programa corresponde a las directivas de la Contraloría General del Quindío en especial a la Dirección Administrativa y Financiera de la Entidad, las cuales se comprometerán a desarrollarlo y a realizar su respectivo seguimiento de manera que se logren los cometidos misionales de la Institución.

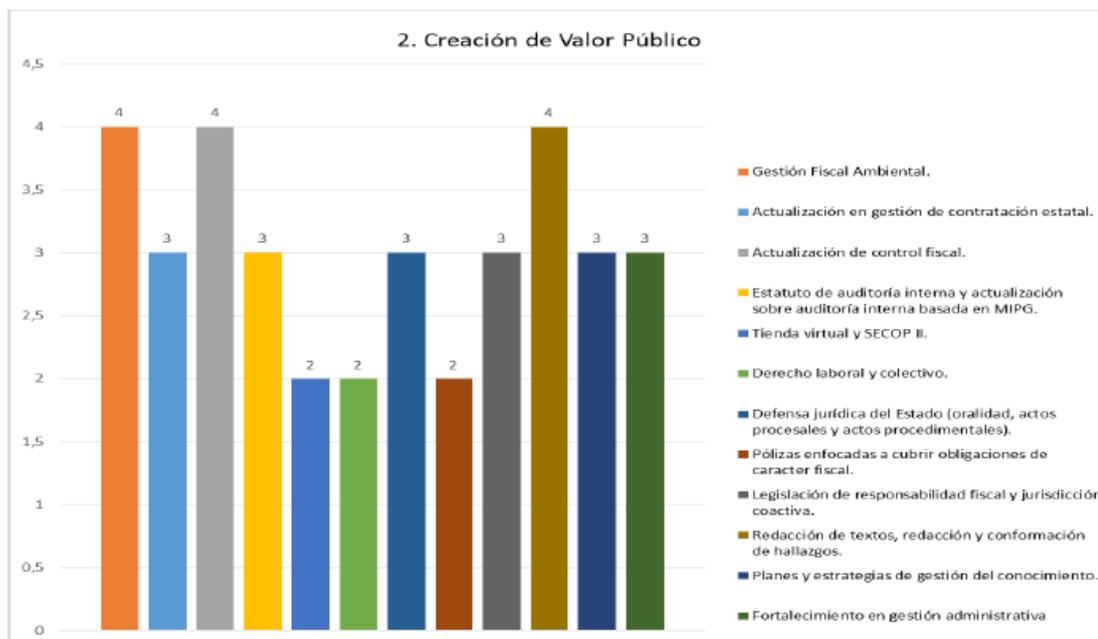
10. TEMAS DE CAPACITACIÓN – VIGENCIA 2024

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Contraloría General del Quindío, respecto al plan de capacitaciones para la vigencia 2024:

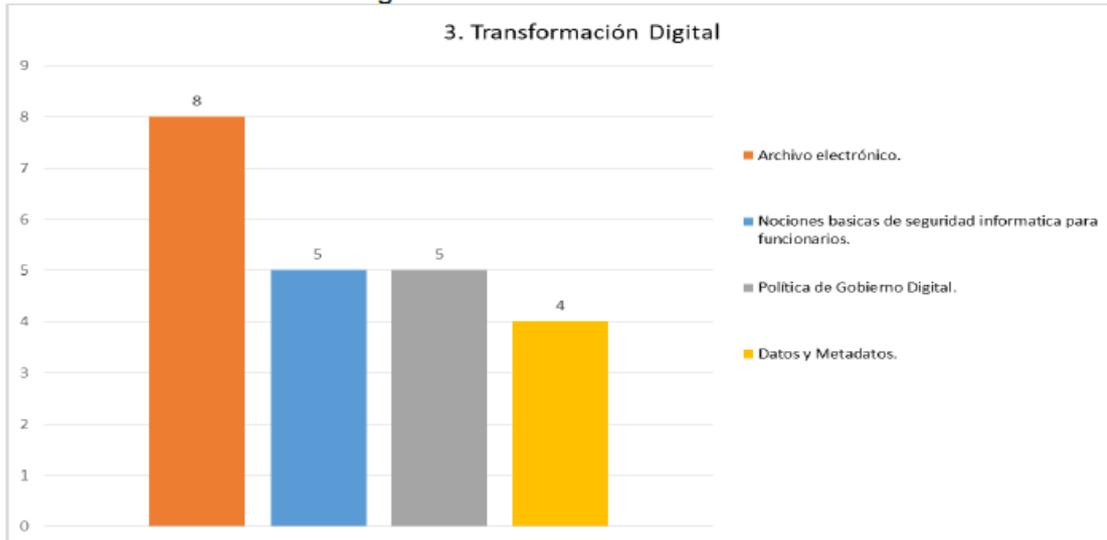
1. Gestión del conocimiento y la innovación



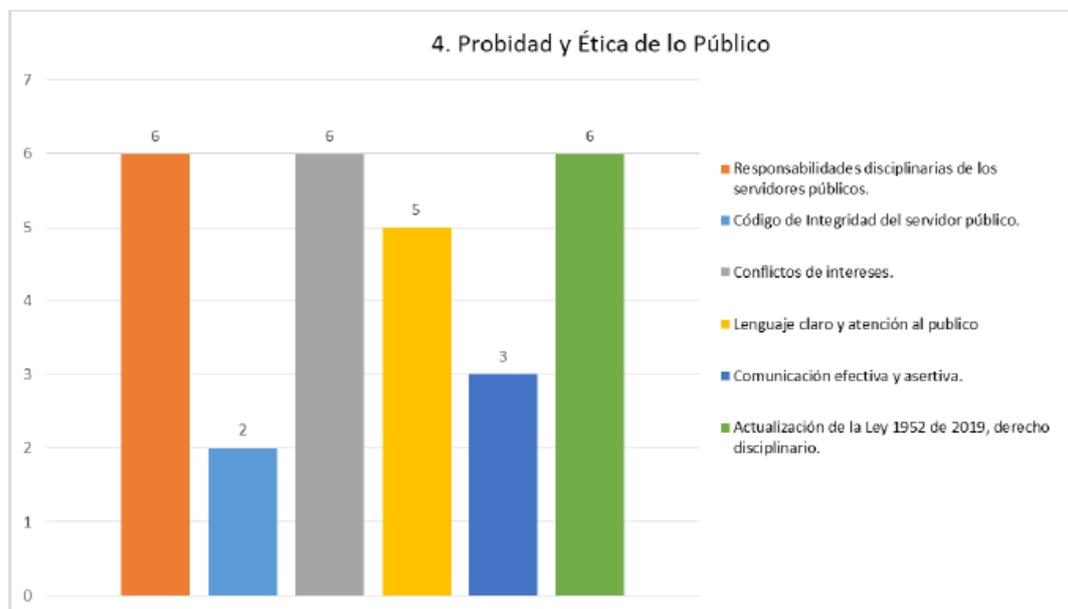
2. Creación de Valor Público



3. Transformación Digital



4. Probidad y Ética de lo Público:



5. ¿Qué otras capacitaciones diferentes a las anteriores le gustaría recibir?

Explique su respuesta.

Se recopilaron las siguientes sugerencias y comentarios:

Anónimo 1: Capacitaciones para el uso de herramientas digitales o inteligencia artificial

Anónimo 2:

1. Deterioro de propiedad planta y equipo y bienes de uso público
2. Cierre presupuestales

Anónimo 3:

1. Además que se incluya a todos los funcionarios especialmente se les dé prioridad a los funcionarios de carrera administrativa según lo estipula la normatividad vigente.

2. Todos los funcionarios tienen derecho a recibir capacitación lo que espero es que las delegaciones como incentivos de capacitación fuera del departamento se asignen bajo un criterio claro y justo con equidad y se extienda a todas las profesiones.

3. Las demás capacitaciones grupales deberían ser presenciales y por grupos de interés según el tema específico.

Anónimo 4:

1. Planificación (antecedentes instrumentos de planeación y gestión, sinergia institucional) del desarrollo territorial y construcción, seguimiento, control y evaluación a planes de desarrollo actividades y demás que le competen al control fiscal y organismos de control.

2. Impuestos municipales estructura del presupuesto de ingreso consecuencias fiscales de desactualización del código de rentas municipales (impuestos indebidamente cobrados, impuestos dejados de cobrar).

3. Tratamiento legal y técnico de los bienes de beneficio y uso público, manejo de bienes inmuebles lotes, proyectos de vivienda VIS VIPA, EJIDOS, de carácter público que han sufrido transformaciones (venta, cesión, donación y demás) para su seguimiento control e evaluación.

4. Seguimiento, control y evaluación a los planes de mejoramiento, en el transcurso del tiempo validación y redireccionamiento de los mismos. (Consolidación por parte del órgano de control).

5. Tratamiento legal técnico y responsabilidad de la Inclusión en la cuenta propiedad, planta y equipo de las compras y las bajas y su seguimiento control y evaluación histórico, en especial los equipos de cómputo, software, equipamiento de colegios, hospitales y demás, así como sus bajas.

6. Nuevo plan de desarrollo nacional para coherencia con el Departamental y los municipales de los proyectos inscritos, registrado y viabilizados en los bancos de programas y proyectos de inversión SGP con presupuesto propio y ICLD de libre para ser ejecutados.

7. Sinergia institucional armonización de los planes de desarrollo salientes con entrantes para evitar los proyectos inconclusos mal llamados elefantes blancos para que el organismo de control frente a su competencia haga el seguimiento control y evaluación a los mismos.

8. Tratamiento legal y técnico de los cuerpos de bomberos voluntarios en especial desde el manejo de la propiedad planta y equipo de los mismos.

9. Tratamiento legal técnico de los CBA y CBN públicos o de propiedad de los entes territoriales u obligatoriedad de tenerlos y mantenerlos como proyecto institucional para el mejoramiento de la población en condición vulnerable.

10. Fuentes legales de financiación manejo legal presupuestal técnico y contractual de las ESES y el sector salud en general (SOAT, CONTRATOS DE CAPITACIÓN, GIRO DIRECTO) manejo financiero de la atención en salud de desplazados (venezolanos y población flotante).

11. Impuesto departamental ISVA, imp consumo plan anual de fiscalización para entidades públicas y de gobierno.

12. Tratamiento legal técnico para empresas de servicios públicos domiciliarios, financiero y de gestión plan de obras regulado régimen tarifario y organismos de regulación CRA.

13. Cierre fiscal y financiero de entidades públicas actas de empalme ley 951 de 2005, papel de los organismos de control frente al proceso.

14. Actualización nuevo modelo presupuestal en Colombia y su manejo y migración hacia nuevos modelos de sistemas de información y su costo real.

Lo anterior son algunas de las capacitaciones necesarias que considero indispensables para el mejoramiento de la capacidad legal y técnica de todos los funcionarios que componen la estructura organizacional de este organismo de control así como la experticia en la ejecución de sus funciones como profesionales auditores enfocada a la plataforma estratégica imperante y que debe dar cuenta a los conciudadanos para garantizar la buena ejecución de los recursos públicos propios que manejan los sujetos y puntos de control para darle cuenta a los ciudadanos del Quindío ejecutados por estos.

Considero además que el plan anual de capacitación bienestar social e incentivos debe obedecer y cumplir con los principios del código de integridad en su ejecución, así como con la regulación legal vigente, en especial la equidad, justicia e igualdad, para con toda la planta de personal de esta entidad con el fin de generar equilibrio y un buen ambiente laboral.

Por último, considero que todas y cada una de las capacitaciones que se impartan de la nueva regulación del órgano de control y la adopción aplicación implementación y puesta en marcha de las nuevas metodologías deberá ser para todos en general pues nos compete a todos y no solo al proceso auditor pues la planta de personal aquí es plana según ustedes.

Anónimo 5: Deterioro propiedad planta y equipo, Deterioro bienes de uso público

Anónimo 6: Auditoria de sistemas en el sector público y herramientas tecnológicas para auditoria en el sector público.

Según la escala de prioridades de la Contraloría General del Quindío, los temas de capacitación más importantes a trabajar en la vigencia 2024, de acuerdo con los resultados de la encuesta son:

1. Gestión del conocimiento y la innovación:

- Actualización en la Guía de Auditoria.
- Capacitación en MIPG.
- Capacitación del Estatuto Anticorrupción.
- Capacitación en procesos administrativos.
- Capacitación en Contratación Estatal.
- Capacitación en competencias comportamentales comunes y según el nivel jerárquico.

- Capacitación para el análisis de presupuestos de obras.
- Excel básico.
- Excel avanzado.

2. Creación de valor público:

- Capacitación en gestión fiscal ambiental.
- Actualización en control fiscal.
- Redacción de textos y redacción y conformación de hallazgos.
- Estatuto de auditoría interna y actualización sobre auditoría interna basada en MIPG.
- Defensa jurídica del Estado (oralidad, actos procesales y actos procedimentales).
- Capacitación en legislación de responsabilidad fiscal y jurisdicción coactiva.
- Capacitación sobre planes y estrategias para la gestión del conocimiento dentro de la entidad.
- Fortalecimiento en gestión administrativa y del talento humano.

3. Transformación digital:

- Capacitación en archivo electrónico.
- Capacitación en nociones básicas de seguridad informática para funcionarios.
- Capacitación en la política de gobierno digital.
- Capacitación en datos y metadatos.

4. Probidad y ética de lo público:

- Capacitación sobre las responsabilidades disciplinarias de los servidores públicos.
- Capacitación sobre conflictos de intereses.
- Actualización de la Ley 1952 de 2019, derecho disciplinario.
- Capacitación en lenguaje claro y atención al ciudadano.
- Capacitación en comunicación efectiva y asertiva.
- Código de integridad del servidor público.

10.1. OBJETIVOS DE LAS CAPACITACIONES

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 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.

10.2. METODOLOGIA

Con el fin de establecer prioridades en la programación del PIC de la Contraloría General del Quindío para la vigencia 2024, es necesario tener en cuenta los aspectos por corregir y las propuestas planteadas en las encuestas por los funcionarios para realizar en la presente vigencia. Se tendrá como base la encuesta realizada y sus resultados.

10.3. DESARROLLO DE LA METODOLOGIA

En la elaboración del Plan de Capacitación del año 2024, para los servidores públicos del Contraloría General del Quindío y sujetos de control, 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 el presente plan se tuvo en cuenta las fases de sensibilización, las necesidades institucionales, la respectiva consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad, con los requerimientos de las diferentes dependencias.

Para ello se tuvo en cuenta los resultados de la encuesta realizada a todos los servidores públicos de la entidad en diciembre de 2023, sobre la opinión y necesidad referente a las capacitaciones visualizadas en el Plan de Capacitación para el año 2024, y lo más importante su identificación con el trabajo que se desempeña o las experiencias, para tomar acciones de mejoras continuas para beneficio propio y de la Contraloría.

Las fechas para realizar las capacitaciones se harán de tal forma que no afecte la normal dinámica de las actividades que se realizan en la entidad. 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.

Las capacitaciones se ejecutarán a través de la celebración de convenios o contratos con entidades jurídicas o personas naturales con la idoneidad respectiva.

El Plan Institucional de Capacitación 2024 será susceptible de modificaciones y por disposición de la alta dirección, podrán existir otras materias de capacitación diferentes a las planteadas, que sean armónicas con los objetivos establecidos. La alta dirección decidirá la división del presupuesto para funcionarios y sujetos de control y el tipo de metodología que se utilizará en las diferentes capacitaciones.

10.4. 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 o contratos con entidades públicas y privadas
- Contrato de prestación de servicios profesionales para la entidad con personas jurídicas o naturales.
- Asistencia a talleres, cursos, diplomados y seminarios entre otros.

10.5. 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 compilado por el Decreto 1083 de 2015, 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:

10.5.1 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.

10.5.2 PROGRAMA OPERATIVO DE CAPACITACIÓN.

Es aquel que se dirige a desarrollar la capacidad de los servidores 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.

10.6 INDUCCION

EL artículo 7 literal a), del Decreto 1567 de 1998 establece que *“Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle 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, práctico y participativo. 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; (...)*

Mediante acto administrativo se aprueba el programa de inducción como un proceso desarrollado por la Contraloría, orientado a la presentación a un nuevo integrante del equipo de trabajo; esto con el propósito de que conozca las características de la entidad en la cual entrará a formar parte, como también para que sirva como herramienta para 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.

10.6.1 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.

10.6.2 ETAPAS DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Etapas

- 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
- Auditoría Continua

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.

10.7 REINDUCCION

10.7.1 Capacitación Re inductiva

EL artículo 7 literal a), del Decreto 1567 de 1998 establece que:

“...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.
- 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 reinductiva, 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 las 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.

11. 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.

12. RECURSOS

12.1 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.

12.2 EQUIPOS E INFRAESTRUCTURA

12.2.1 Infraestructura física

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.

12.2.2 Infraestructura tecnológica

Servicio de internet, equipos de cómputo, documentos impresos, tv, 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.

12.2.3 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.

12.3 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.”

La Contraloría General del Quindío para la vigencia 2024, mediante la Resolución No. 385 del veintisiete (27) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) por medio de la cual se liquida el presupuesto de ingresos y gastos de la Contraloría General del Quindío, se definen, se clasifican y distribuyen los gastos para la vigencia 2024, asigno los recursos necesarios para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación 2024, en un monto de **CIENTO SESENTA MILLONES DE PESOS MCTE (\$160.000.000,00)**.

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.