

(24 de febrero de 2015)

"Por la cual se implementa el Plan De Capacitación de la Contraloría General del Departamento Norte de Santander para la vigencia 2015"

EL CONTRALOR GENERAL DEL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER
En uso de sus atribuciones constitucionales y Legales, Ley 42 de 1993, decreto 1227 del 2005.

CONSIDERANDO:

Que el objetivo principal de capacitación en la administración pública es 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, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades.

Que el estado ha incluido estas políticas de capacitación dentro de la normatividad que regula las relaciones laborales de los empleados públicos con el fin de movilizar tanto la construcción de su modelo de gestión pública como sus procesos de modernización

Que el numeral 1 del artículo 36, de Ley 909 de 2004 determina que la capacitación y la 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.

Que el Decreto 1227 del 21 de abril de 2005 por el cual se modifica parcialmente el Decreto Ley 1567 de 1998 y en sus artículos 65 a 68 señala el Sistema Nacional de Capacitación y dispone: "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 programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia"


Que se consultó a los funcionarios mediante encuesta sobre las necesidades concretas en materia de capacitación, con el fin de incorporar sus prioridades y propuestas en las orientaciones y estrategias de la de formación y capacitación.

El plan Institucional de Formación y Capacitación de la Contraloría General se ejecutará de manera directa y/o a través de alianzas estratégicas con entidades públicas o privadas acordes con tal fin, y atendiendo las necesidades particulares de conformidad al diagnóstico de esta departamental.

Por lo expuesto anteriormente,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: adoptar e implementar el Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Contraloría General del Departamento Norte de Santander para la vigencia 2015 documento que se entiende anexo en el presente acto para todos los efectos legales.

 <p>Contraloría General del Departamento Norte de Santander</p>	<p>RESOLUCIÓN No. 079</p>
--	----------------------------------

ARTICULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en San José de Cúcuta, a los veinticuatro (24) días del mes de marzo del año dos mil quince (2015).



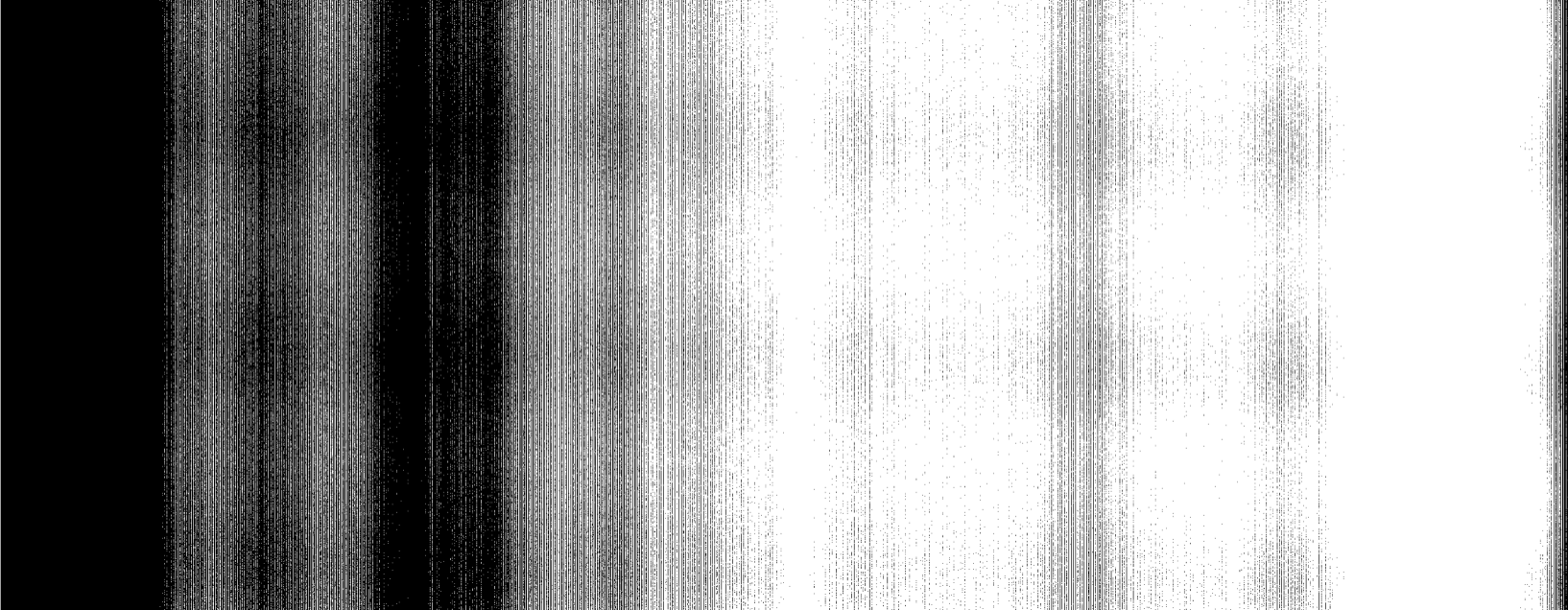
CLAUDIA PATRICIA RODRÍGUEZ AYALA
Contralora General del Departamento
Norte De Santander

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER

FEBRERO DEL 2015

ADOPTADO POR RESOLUCIÓN NÚMERO 079 DEL 24 DE FEBRERO DE 2015





CONTENIDO

INTRODUCCION	3
1. ASPECTOS GENERALES	4
1.1 DEFINICIÓN	4
1.2 OBJETIVOS	4
2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	4
3. PROGRAMACIÓN	5
4. DESARROLLO DEL PLAN	7
5. ESTRATEGIAS	7
6. EVALUACIÓN Y CONTROL	8



INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de capacitación en la administración pública es 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, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades.

El estado ha incluido estas políticas de capacitación dentro de la normatividad que regula las relaciones laborales de los empleados públicos con el fin de movilizar tanto la construcción de su modelo de gestión pública como sus procesos de modernización.



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Contraloría General
del Departamento Norte de Santander

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 DEFINICIÓN

Consiste en el conjunto de lineamientos, estrategias y acciones orientadas a incrementar las competencias laborales de sus servidores a través de formación y capacitación, previamente programadas de acuerdo al diagnóstico de necesidades.

Este plan se formula con una periodicidad mínima de un año, las estrategias esenciales deben estar directamente ligadas al logro de los objetivos y metas previstos en los planes indicativos y estratégicos.

1.2 OBJETIVOS

Definir los lineamientos que deben orientar la capacitación y la formación de los servidores, a fin de 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 cierta y duradera de competencias y capacidades específica en las respectivas entidades, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Es la fase del proceso de gestión de la formación y capacitación destinada a identificar mediante el uso de diversos instrumentos, las áreas y temas sobre los cuales se requiere capacitar a los servidores para el cumplimiento de la misión institucional.

Para identificar las áreas, los temas, el rol ocupacional de los servidores y/o cargos con necesidades, así como los requerimientos de formación y capacitación, se aplicó una encuesta a todos los funcionarios. Con esta herramienta se identificó los siguientes puntos:

PROBLEMÁTICA	DESCRIPCIÓN
CONTRATACIÓN ESTATAL	Actualmente el proceso contractual presenta constantes modificaciones, por lo que se hace necesario conocer todo el engranaje desde la planeación, preparación y ejecución, puesto que la departamental evalúa la Contratación Estatal en las entidades públicas sujetas de control.
PRESUPUESTO PUBLICO Y FINANZAS PÚBLICAS	Es importante señalar que los funcionarios de la Contraloría Departamental deberán contar con las competencias suficientes con el fin de evaluar eficientemente la ejecución financiera y presupuestal de los entes sujetos de control.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	La departamental buscara que su recurso humano este comprometido y motivado, y logren alcanzar los objetivos propuestos por la Alta Dirección en el plan estratégico, con capacitación y normas de seguridad social, carrera administrativa y demás.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Capacitar a los funcionarios en los aspectos necesarios para el sostenimiento de la certificación del Sistema de Gestión de la Calidad basado en la NTCGP 1000:2004.
SISTEMAS DE INFORMACIÓN	La Contraloría Departamental se encuentra interesada en fortalecer los conocimientos en sistemas y programas de computación.
MEDIO AMBIENTE	Los actuales problemas ambientales requieren un cambio de actitud hacia los recursos y el uso de prácticas que ayuden al mejoramiento ambiental, y cero papeles.

3. PROGRAMACIÓN



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Contraloría General
del Departamento Norte de Santander

En la programación de la capacitación se plantea solucionar la problemática descrita en el punto anterior a través del desarrollo de la siguiente temática:

FORMACIÓN EN	OBJETIVO	POSIBLE TEMÁTICA
CONTRATACIÓN PÚBLICA	Mejorar la gestión de la contratación estatal garantizando la transparencia, oportunidad, celeridad y pertinencia de la misma	<ul style="list-style-type: none">• Etapa precontractual• Modalidades de selección.• Suspensión del proceso de selección• Causal de contratación de menor cuantía• Contratación de mínima cuantía• Manuales de contratación• Optimización de recursos• Aplicación de los principios de economía, publicidad, transparencia• Gestión de resultados institucionales.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Direccionar la gestión del talento humano al servicio del estado, bajo la óptica del mérito, la responsabilidad, la obtención de resultados, generando mayores niveles de compromiso y motivación	<ul style="list-style-type: none">• Clima organizacional• Relaciones humanas• Aplicación de principios: tolerancia, equidad, celeridad.• Seguridad Social.• Carrera Administrativa.• Código Disciplinario.• Vinculación y desvinculación servidores públicos
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Asegurar una gestión administrativa que responda a los fines del estado, orientada hacia la satisfacción de las expectativas ciudadanas	<ul style="list-style-type: none">• Sistemas de gestión de calidad• Criterios de calidad• MECI
CULTURA ORGANIZACIONAL	Desarrollar entornos positivos de convivencia y fomentar la práctica efectiva de los valores institucionales en el ejercicio de las actividades laborales cotidianas	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo en equipo• Relaciones interpersonales• Manejo efectivo del stress• Principios y valores institucionales• Misión, visión y objetivos institucionales• Acoso laboral
SISTEMAS DE INFORMACIÓN	Propender por el uso adecuado de las tecnologías de la información	<ul style="list-style-type: none">• Rendición de cuentas a través del SIA• Curso en sistemas de información y computación
MEDIO AMBIENTE	Compromiso con el cuidado y conservación de los componentes del medio ambiente	<ul style="list-style-type: none">• Plan Institucional de Gestión ambiental.• Plan cero papel

4. DESARROLLO DEL PLAN



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Contraloría General
del Departamento Norte de Santander

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	DURACIÓN HORAS
CONTRATACIÓN PÚBLICA	8
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	8
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	24
CULTURA ORGANIZACIONAL	14
SISTEMA DE INFORMACIÓN	20
MEDIO AMBIENTE	8

5. ESTRATEGIAS

a. Las acciones de formación y capacitación estarán dirigidas a los funcionarios de la Contraloría General del Departamento Norte de Santander y/o a los profesionales de los entes sujetos de control por parte de esta departamental.

b. Modalidad de capacitación:

- Conferencias.
- Congresos.
- Seminarios.
- Seminarios talleres.
- Cursos.
- Otros.

c. Estrategias pedagógicas:

- Socialización por parte de los funcionarios que asistan a capacitaciones a su grupo de trabajo.
- Asistencia a conferencias, talleres, seminarios, congresos, simposios fuera de la entidad.

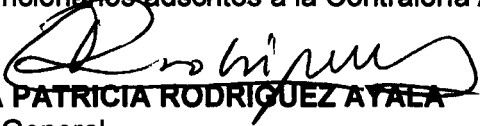
d. Estrategias alternativas:

- Realizar alianzas estratégicas con entidades privadas y públicas para el desarrollo de eventos de capacitación.
- Utilizar el portafolio de servicios de la Esap, Sena y Comfaorienté, entre otros.
- Recurrir a los servicios de capacitación que ofrece la Contraloría General de la República a través del Programa Sinacof.
- Aprovechar el talento humano de la entidad: Respecto del perfil de los funcionarios, y de capacitaciones específicas recibidas.

6. EVALUACIÓN Y CONTROL

El seguimiento o acompañamiento a la ejecución de las acciones descritas en el plan, orientado a introducir los ajustes requeridos. Para lo cual se llevara a cabo por parte de los siguientes agentes:

- Comisión de Personal
- Oficina de Control Interno
- Funcionarios adscritos a la Contraloría Auxiliar


CLAUDIA PATRICIA RODRIGUEZ AYALA
Contralor General