



PLAN DE CAPACITACIÓN

PROCESO: G. TALENTO HUMANO

CODIGO: E05-F02

VERSION: 2

FECHA: 01/11/2012

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DE HUILA VIGENCIA 2017

OFICINA DE TALENTO HUMANO

TEOFILO TRUJILLO TRUJILLO
Jefe de Oficina

Neiva, 08 de Marzo de 2017

Todos controlamos!

PRESENTACIÓN

La administración del recurso humano tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo en respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo.

La adquisición de conocimiento y el mejoramiento continuo de las competencias ante las continuas exigencias del entorno para responder efectivamente a los requerimientos de la sociedad, requiere de acciones planificadas.

La capacitación representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus colaboradores respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan. Se puede definir la capacitación como una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño.

La capacitación va dirigida a:

- Promover el desarrollo integral del personal y como consecuencia el desarrollo de la organización.
- Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades Laborales.
 - Prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización.
 - Adecuar el perfil del trabajador al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo.

Todos controlamos!

Por otra parte, las competencias laborales se entienden como la capacidad de producir en forma satisfactoria, fundamentada en un saber comprensivo y en una actitud de servicio a la sociedad, los resultados esperados y plenamente identificables del desempeño de una ocupación, entendida esta como una Agrupación de empleos, dentro del contexto propio de una entidad pública y con un propósito de respaldo a su misión institucional y sectorial.

JUSTIFICACION

En forma coordinada y concertada la Contraloría Departamental del Huila ha elaborado el Plan Institucional de Capacitación que refleja de manera general todas las actividades de capacitación a ser desarrolladas durante la vigencia 2017, con el fin de contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo la capacidad de sus funcionarios para el desempeño de sus labores, promoviendo el desarrollo integral del recurso humano para elevar el nivel de compromiso con respecto a las políticas, los planes, programas y proyectos de la Entidad.

OBJETIVO GENERAL

Orientar y prolongar el nivel de educación inicial del funcionario a través de la Educación no formal, dirigida al desarrollo de habilidades, destrezas, valores y competencias que contribuyan al mejor cumplimiento de la Misión Institucional, mediante el incremento de la capacidad individual, del fortalecimiento de la ética del servidor público y el desarrollo personal integral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar modalidades de capacitación para los funcionarios de la Contraloría departamental del Huila, que contribuyan al progreso institucional y a las habilidades requeridas para un mejor desempeño de sus funciones
- Potenciar el talento Humano mediante el desarrollo de habilidades y destrezas.
- Fomentar la adquisición de nuevos conocimientos en procura del cumplimiento de las funciones de los servidores públicos y de la misión institucional.

Todos controlamos!

Por otra parte, las competencias laborales se entienden como la capacidad de producir en forma satisfactoria, fundamentada en un saber comprensivo y en una actitud de servicio a la sociedad, los resultados esperados y plenamente identificables del desempeño de una ocupación, entendida esta como una Agrupación de empleos, dentro del contexto propio de una entidad pública y con un propósito de respaldo a su misión institucional y sectorial.

JUSTIFICACION

En forma coordinada y concertada la Contraloría Departamental del Huila ha elaborado el Plan Institucional de Capacitación que refleja de manera general todas las actividades de capacitación a ser desarrolladas durante la vigencia 2017, con el fin de contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo la capacidad de sus funcionarios para el desempeño de sus labores, promoviendo el desarrollo integral del recurso humano para elevar el nivel de compromiso con respecto a las políticas, los planes, programas y proyectos de la Entidad.

OBJETIVO GENERAL

Orientar y prolongar el nivel de educación inicial del funcionario a través de la Educación no formal, dirigida al desarrollo de habilidades, destrezas, valores y competencias que contribuyan al mejor cumplimiento de la Misión Institucional, mediante el incremento de la capacidad individual, del fortalecimiento de la ética del servidor público y el desarrollo personal integral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar modalidades de capacitación para los funcionarios de la Contraloría departamental del Huila, que contribuyan al progreso institucional y a las habilidades requeridas para un mejor desempeño de sus funciones
- Potenciar el talento Humano mediante el desarrollo de habilidades y destrezas.
- Fomentar la adquisición de nuevos conocimientos en procura del cumplimiento de las funciones de los servidores públicos y de la misión institucional.

Todos controlamos!



PLAN DE CAPACITACIÓN

PROCESO: G. TALENTO HUMANO

CODIGO: E05-F02

VERSION: 2

FECHA: 01/11/2012

* Incentivar al funcionario que de manera oportuna, cumplida y participativa asista y desarrolle integralmente la jornada de capacitación.

* Implementar la modalidad de capacitación de Diplomados, para garantizar un mejor fortalecimiento de conocimientos debidamente certificados.

* Verificar los recursos económicos necesarios para desarrollar el PIC.

EXTERNAS:

* Desarrollo de las jornadas de capacitación con espacios y ambientes adecuados que contribuyan a una óptima recepción del tema tratado.

* La modalidad para el desarrollo del PIC, sea mediante Talleres, Diplomados, Foros, Seminarios, Cursos, Audio visuales, de acuerdo al nivel jerárquico de la estructura de la planta de personal ejecutado por personal idóneo.

PRESUPUESTO PARA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA CONTRALORIA DEPARTAMENTAL VIGENCIA 2017

METODO DE APRENDIZAJE	TEMAS DE CAPACITACION	DIRIGIDO	ENTIDAD OFERENTE	FECHA DE PROGRAMACION	ORGANIZADOR	FINANCIACION	LOGISTICA	COSTO
1.CAPACITACION	EVALUACION DE DESEMPEÑO	(44) TODOS LOS NIVELES	POR DEFINIR	FEBRERO	CONTRALORIA DEPTAL-CNSC	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$ 1,500,000
2.CAPACITACION	SIGEP	(44) FUNCIONARIOS DE TODOS LOS NIVELES	POR DEFINIR	MARZO	CONTRALORIA DEPTAL- FUNCION PÚBLICA	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$1,500,000

Todos controlamos!



PLAN DE CAPACITACIÓN

PROCESO: G. TALENTO HUMANO

CODIGO: E05-F02

VERSION: 2

FECHA: 01/11/2012

METODO DE APRENDIZAJE	TEMAS DE CAPACITACION	DIRIGIDO	ENTIDAD OFERENTE	FECHA DE PROGRAMACION	ORGANIZADOR	FINANCIACION	LOGISTICA	COSTO
3.CAPACITACION	GOBIERNO EN LINEA	(44) FUNCIONARIOS DE TODOS LOS NIVELES	POR DEFINIR	MARZO-ABRIL	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$ 5,000,000
4.CAPACIATCION	FACTURACIÓN Y AUDITORIAS DE CUENTAS MEDICAS		POR DEFINIR	MARZO	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$4.500.000
5-CAPACIATCIÓN	GUIA DE AUDITORIA-CONTROL FISCAL.	FUNCIONARIOS CONTROL FISCAL (17)	POR DEFINIR	MARZO-ABRIL	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$5.000.000
6.CAPACITACION	URGENCIA MANIFIESTA Y CALAMIDAD PUBLICA	FUNCIONARIOS CONTROL FISCAL, JURIDICA Y PARTICIPACION CIUDADANA Y SUJETOS DE CONTROL	POR DEFINIR	MARZO	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$ 7.300,000
7..CAPACIATCION	SEMINARIOS DE FORTALECIMIENTO DEL CONTROL FISCAL EN COLOMBIA	CONTRALORA DEPARTAMENTAL	POR DEFINIR	POR DEFINIR	SEGÚN OFERTA	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$3.000.000
8.CAPACIATCION	GESTION DE CALIDAD, MECI, RIESGOS, PLANES DE MEJORAMIENTO	(44) FUNCIONARIOS DE TODOS LOS NIVELES	POR DEFINIR	ABRIL	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$ 3.500,000
9.CAPACITACION	ACTUALIZACION EN DERECHO SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA		POR DEFINIR	ABRIL	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$3.000.000
10. CAPACIATCION	EXCEL AVANZADO	*CONTROL FISCAL= 13 FUNCIONARIOS. * PLANEACION= 3 FUNCIONARIOS. * CONTROL INTERNO= 1 FUNCIONARIO Y * TALENTO HUMANO= 1 FUNCIONARIO	POR DEFINIR	JULIO	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$ 3.500,000

Todos controlamos!

Gobernación del Huila Piso 5. Teléfonos 8713304 – Fax 8713114
www.contraloriahuila.gov.co – E-mail: info@contraloriahuila.gov.co



PLAN DE CAPACITACIÓN

PROCESO: G. TALENTO HUMANO

CODIGO: E05-F02

VERSION: 2

FECHA: 01/11/2012

METODO DE APRENDIZAJE	TEMAS DE CAPACITACION	DIRIGIDO	ENTIDAD OFERENTE	FECHA DE PROGRAMACION	ORGANIZADOR	FINANCIACION	LOGISTICA	COSTO
11. CAPACIACION	ACTUALIZACION CONTABLE Y TRIBUTARIA	CONTADORES= 6	POR DEFINIR	ABRIL	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$ 2,500,000
12. DIPLOMADO	DIPLOMADO EN CONFIGURACION DE HALLAZGOS, AUDITORIA A PRESUPUESTO PÚBLICO Y CONTRATACION DE LOS MPIOs, ESEs Y ESPs.	*CONTROL FISCAL= 16 FUNCIONARIOS. *PARTICIPACION= 2 FUNCIONARIOS* JURIDICA= 1 FUNCIONARIOS	POR DEFINIR	MAYO-JUNIO	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$ 16,150,000
13. DIPLOMADO	DERECHO PROBATORIO	RESPONSABILIDAD Y JURIDICA (8) Y 3 JEFES ABOGADOS	POR DEFINIR	MAYO-JUNIO	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$ 10,200,000
14. DIPLOMADO	ACTUALIZACION TECNICAS SECRETARIALES Y DE ARCHIVO (Redacción de textos, Normas Icontec, Archivo de Documentos, Atención y Servicio al Cliente)	7 SECRETARIAS	POR DEFINIR	MAYO - JUNIO	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$3,703,000
15. CAPACITACION	ACTUALIZACION EN NORMATIVIDAD DE PARTICIPACION CIUDADANA	CONTROL FISCAL, PARTICIPACION Y SUJETOS DE CONTROL Y VEEDORES	POR DEFINIR	AGOSTO	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$ 6,500,000
16. CAPACITACION	MANEJO DEFENSIVO	2-CONDUCTORES	POR DEFINIR	SEPTIEMBRE	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$ 2,000.212

Todos controlamos!

Gobernación del Huila Piso 5. Teléfonos 8713304 – Fax 8713114
www.contraloriahuila.gov.co – E-mail: info@contraloriahuila.gov.co



PLAN DE CAPACITACIÓN

PROCESO: G. TALENTO HUMANO

CODIGO: E05-F02

VERSION: 2

FECHA: 01/11/2012

METODO DE APRENDIZAJE	TEMAS DE CAPACITACION	DIRIGIDO	ENTIDAD OFERENTE	FECHA DE PROGRAMACION	ORGANIZADOR	FINANCIACION	LOGISTICA	COSTO
17.CAPACITACION	PRACTICAS DE TRANFERENCIA DOCUMENTAL AL ARCHIVO Y CONSERVACION DE ARCHIVOS ELECTRONICOS.	(44) FUNCIONARIOS DE TODOS LOS NIVELES	POR DEFINIR	SEPTIEMBRE	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$3.500.000
18.CAPACITACION	TRANSPARENCIA, VALORES INSTITUCIONALES, COMUNICACION ASERTIVA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	(44) FUNCIONARIOS DE TODOS LOS NIVELES	POR DEFINIR	DICIEMBRE	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR	\$ 7.000,000
TOTAL								\$89,353,212

- **OBSERVACION:** Decreto 1227, Artículo 73, Parágrafo Único, donde establece “ Los empleados vinculados con nombramiento Provisional y los Temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de Programas de Educación formal y no formal, ofrecidos por la Entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento para el puesto de trabajo”.

APROBACION DE LOS PROYECTOS E INFORMACION A LAS AREAS

* Decreto 1567 de 1998, Artículo 11, están obligadas las entidades a Formular y aprobar el PIC con la participación de la Comisión de Personal, quedando establecido mediante Acta de Comité.

* Según el Decreto 1567 de 1998, entre las funciones del Comité de Capacitación y Bienestar Social e Incentivos, es de orientar la programación, implementación, desarrollo y evaluación de los proyectos de bienestar social que la Contraloría Departamental decida establecer de acuerdo a los recursos existentes y con las necesidades del personal.

Todos controlamos!

Gobernación del Huila Piso 5. Teléfonos 8713304 – Fax 8713114
www.contraloriahuila.gov.co – E-mail: info@contraloriahuila.gov.co

* Igualmente se presenta al Comité Directivo también para su ajuste y aprobación y también queda establecido en Acta de Comité Directivo.

* Enviar copia del PIC aprobado a cada Jefe de Oficina u Área para que sea socializado con todos los funcionarios.

PROGRAMAR SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PIC

* Consolidar y tabular las evaluaciones de cada capacitación.

* Establecer indicadores de Gestión y de Impacto

DE GESTION: Se evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos y la administración adecuada del Plan.

$$\frac{\text{Nro. de capacitaciones recibidas}}{\text{Nro. de capacitaciones programadas}} \times 100$$

IMPACTO Valorando el proceso de desempeño a nivel individual de Área e institucional, resaltando los cambios generales de acuerdo a la necesidad inicial.

Visualizar los cambios generados en el Equipo de trabajo a nivel de clima organizacional e imagen externa de los clientes

MARCO LEGAL: El proceso de Estructuración de Plan Institucional de capacitación, para los funcionarios de la Contraloría Departamental del Huila, se enmarca dentro de los siguientes fundamentos legales:

- Ley 1416 del 2010 “ por la cual se fortalece el ejercicio del control fiscal “

Todos controlamos!

- Decreto-Ley 1567 de 1998 Sistema Nacional de Capacitación: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- Decreto N° 682 de 2001 Adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública
- Ley 489 de 1998 Estatuto Básico de Organización y Funcionamiento de la Administración Pública.
- El Artículo 53 de la Constitución Política y el artículo 1 de la Ley 443 de 1998 consagran el derecho a la capacitación de los empleados públicos, según reglamentación contenida en el Decreto- Ley 1567 de 1998.
- 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.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en su **TÍTULO 9, CAPACITACIÓN ARTÍCULO 2.2.9.1** *“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. 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. (ARTÍCULO 2.2.9.2 Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”*

OFICINA EJECUTORA: De conformidad con lo señalado en el artículo 85 del Decreto 1227 de 2005, será responsabilidad de la Oficina de Talento Humano la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación de la Contraloría Departamental del Huila, para lo cual contará con la colaboración de la Comisión de Personal, con el liderazgo de la Contralora Departamental. Los servidores públicos de la entidad son también responsables por su acatamiento, ejecución y evaluación.

Todos controlamos!



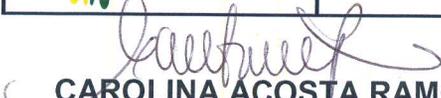
PLAN DE CAPACITACIÓN

PROCESO: G. TALENTO HUMANO

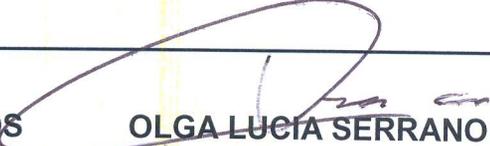
CODIGO: E05-F02

VERSION: 2

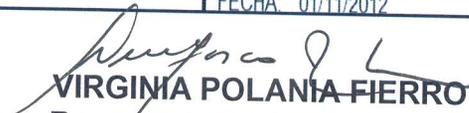
FECHA: 01/11/2012


CAROLINA ACOSTA RAMOS

Representante Comisión Personal
de la Administración


OLGA LUCÍA SERRANO QUIMBAYA

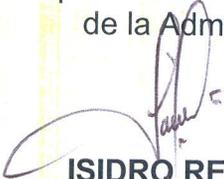
Representante Comisión de Personal
de la Administración


VIRGINIA POLANÍA FIERRO

Representante Comisión de
Personal de los funcionarios


LUIS CARLOS DIAZ CASTILLO

Representante Comisión de Personal
De los Funcionarios


ISIDRO REYES PAEZ

Representante del Comité
Bienestar Social
de los funcionarios


LUZ DARY ALAVRADO NUÑEZ

Representante del Comité
Bienestar Social
de los funcionarios


TEOFILO TRUJILLO TRUJILLO

Representante del Comité de
Bienestar Social
de la Administración


ANSELMO PERDOMO LEYVA

Representante del Comité
Bienestar Social
de la Administración


RUTH SUAREZ DELGADO

Representante del Comité
Bienestar Social de los
Funcionarios


ADRIANA ESCOBAR GOMEZ
Contralora Departamental

Todos controlamos!