

ANEXO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DE HUILA VIGENCIA 2018

OFICINA DE TALENTO HUMANO

2018

Todos controlamos!

1. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018

Para formular el Plan Institucional de Capacitación 2018, de la Contraloría Departamental del Huila, se utilizaron diferentes herramientas y llevaron a cabo distintas actividades, para abarcar las verdaderas necesidades de formación que actualmente tiene la Contraloría Departamental del Huila.

1.1 Fase 1. Diseño de herramientas de recolección de información:

La Contraloría Departamental del Huila, dentro de su Sistema de Gestión de Calidad, tiene establecido la herramienta que se utiliza para la elaboración del Plan Institucional de Capacitaciones.

1.2 Fase 2. Consulta general:

La Oficina de Talento Humano, mediante memorando de fecha 09 de enero de 2018, solicita a las oficinas de la Contraloría Departamental del Huila, que mediante el formato *E05-F01 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIONES*, relacionen las capacitaciones que mejoren el funcionamiento de las oficinas, el cual se tuvo como fecha límite de entrega el 15 de enero de 2018.

1.3 Caracterización de los encuestados:

La encuesta llevada a cabo, contó con la participación de 49 funcionarios de los diferentes niveles y tipo de vinculación, lo que representa un 100% del total de la planta, cabe resaltar, que dichas encuestas se realizan una por oficina, pero en la participación de todos los funcionarios.

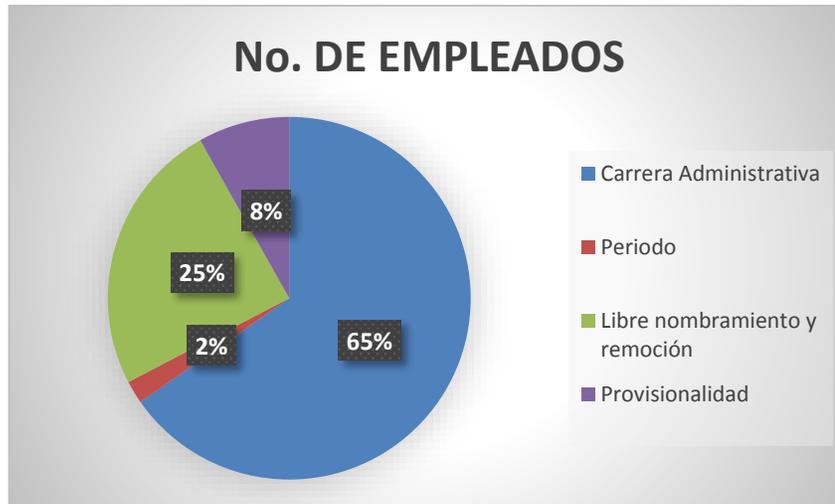
Medio de Recolección	de	Formato E05-F01 Identificación de Necesidades de Capacitaciones
Fechas		Enero 9 al 15 de 2018
Dirigido a		Funcionarios de la Contraloría Departamental del Huila
Respuesta recibidas		Se reciben 9 encuestas de las 9 oficinas.
Porcentaje de participación	de	100%

La encuesta llevada a cabo, contó con la participación de 49 funcionarios, lo que representa un 100% del total de la planta.

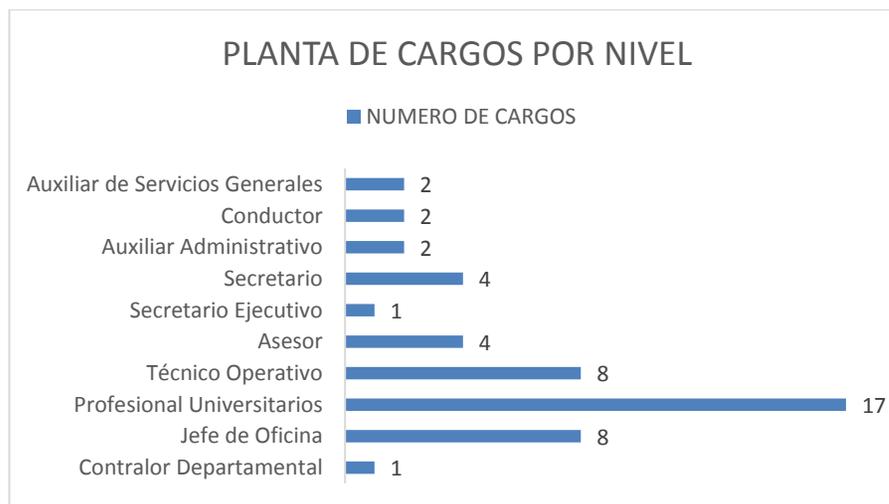
A continuación, se presenta la caracterización de los servidores que participaron en la encuesta. Se resalta que el 65% de los encuestados están vinculados en carrera

Todos controlamos!

administrativa, el 25% están en Libre nombramiento, el 8% en provisionalidad y el 2% periodo:



A continuación, muestra que el 17 de los servidores que participaron en la encuesta se encuentran en cargos de nivel profesional, seguido de un 8 del nivel técnico y jefes de oficina, 4 funcionarios del nivel asesor y secretario, con 2 funcionarios del nivel asistencial (conductores, auxiliar administrativo y de servicios generales) y 1 funcionarios del nivel periodo y Secretario Ejecutivo, tal como lo demuestra en la siguiente gráfica.



Todos controlamos!

1.4 Fase 5. Consolidación PIC 2018

Una vez consolidado el diagnóstico de necesidades y se estudiaron los distintos insumos para diseñar el Plan Institucional de Capacitación, se convoca al comité de Capacitaciones y de Bienestar Social e Incentivos, para iniciar la fase de consolidación del PIC 2018. En la mencionada reunión, se priorizaron las acciones de formación de para adaptarlos a las necesidades y objetivos estratégicos de la entidad y este es aprobado, y establecido mediante acta.

Una vez aprobado el Plan de Capacitaciones, por el comité de Capacitaciones y de Bienestar Social e Incentivos, se procede a la presentación al Comité Directivo, también para realizar los ajustes pertinentes y posterior aprobación, en constancia de ello se levanta en Acta de Comité Directivo.

Los resultados de este ejercicio se presentan a continuación:

Todos controlamos!

PREGUNTAS	REGULAR	BUENAS	EXCELENTE	SI	NO	POR QUE	TEMAS FUNCIONARIOS PUEDEN CONTRIBUIR PARA CAPACITAR A LOS FUNCIONARIOS	TEMA	TEMA	TEMA
1. Las capacitaciones que ha recibido durante el último año en la entidad ha sido		7	2			Contribuyeron al Mejoramiento de las competencias de los funcionarios; Nos han permitido ampliar conocimientos.				
2. Considera que las capacitaciones recibidas en la presente vigencia han contribuido en la calidad del desempeño de sus funciones				9		Todo lo que se estudia, le sirve para el ejercicio de nuestras funciones, se han puesto en práctica.				
3. En que tema puede usted contribuir para capacitar a los servidores públicos de la entidad										
TEMAS DE CAPACITACIONES CONTROL FISCAL								Diplomado Técnicas De Auditoría-Elaboración De Informes, Redacción Y Configuración De Hallazgos	Taller Sobre Facturación Reservas Presupuestales	Auditoría Ambiental Y Valoración De Costos Ambientales
RESPONSABILIDAD FISCAL							Responsabilidad Fiscal	Actualización en contratación estatal	Argumentación jurídica y redacción	Oralidad en el proceso de responsabilidad fiscal (ejercicio práctico)
TALENTO HUMANO								Taller Practico Sobre Evaluación Del Desempeño-Diligenciamient o Del Formulario Tipo)	Ética Y Desarrollo Del Ser	

Todos controlamos!

PREGUNTAS	REGULAR	BUENAS	EXCELENTE	SI	NO	POR QUE	TEMAS FUNCIONARIOS PUEDEN CONTRIBUIR PARA CAPACITAR A LOS FUNCIONARIOS	TEMA	TEMA	TEMA
OFICINA PLANEACION							Evaluación Planes de Desarrollo	Seguridad Informática , Uso Y Configuración Firewall	Sistema De Gestión De Calidad	
PARTICIPACION CIUDADANA							Gestión de las PQD	Control Social Participativo- PQD	Manejo De Redes Sociales Y Correos Electrónicos	
CONTROL INTERNO								Sistema De gestión De Calidad- Implementación Mip6 Versión 2- Actualización Norma 9001-2015		
OFICINA ADMINISTRATIVA								Actualización Tributaria, Contable Y Presupuestal	Gestión Documental	SECOP II
DESPACHO								Actualización Secretarial	Proceso Disciplinario	
JURIDICA								Actualización En Contratación Estatal		
TOTAL ENCUESTA		7	2	9	0					

Todos controlamos!

2. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Con base en el Plan Institucional de Capacitación, se realizarán las actividades de formación y capacitación para los servidores públicos de la entidad, con el fin de generar conocimientos, desarrollar y fortalecer las competencias de los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Huila que aporten a la productividad y la calidad en la prestación de los servicios en la Entidad.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación 2018 está conformado por los siguientes programas:

2.1 Inducción y reintucción

Los programas de inducción y reintucción, de acuerdo con lo señalado en el Decreto 1567 de 1998, 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 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”

El presente documento se presenta como una guía para implementar los programas de inducción y reintucción en la Entidad, cuyas actividades de capacitación están orientadas a contribuir efectivamente en el desarrollo institucional y el de los servidores públicos que harán parte de la Contraloría Departamental del Huila; por cuanto es un espacio de aprendizaje y formación a partir del cual el funcionario podrá potenciar sus capacidades personales y laborales al servicio del órgano de control. El programa de inducción y reintucción está articulado con el plan de capacitación de la entidad, específicamente del área básica.

2.2 Actividades de formación

Son aquellas actividades que se desarrollan para la formación, actualización, entrenamiento y capacitación, con actividades de educación informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano, con el fin de fortalecer y mejorar las competencias de los servidores públicos, para el mejor desarrollo de las actividades laborales que promuevan el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Las actividades de formación se desarrollarán de acuerdo a la priorización establecida en la consolidación del Plan Institucional de Capacitación 2018.

Adicionalmente, se atenderán las invitaciones de capacitación extendidas por diferentes entidades para fortalecer las competencias y habilidades de nuestros servidores. 5.3

Todos controlamos!

2.3 Apoyos académicos

Para la realización de las actividades de formación y capacitación se cuenta con las diferentes dependencias de la Entidad, y además se suscribirán contratos con las Instituciones de Educación Superior para el desarrollo de aquellos temas que requieren una profundidad de carácter académico con altos niveles de excelencia. Adicional a lo anterior, se contará con el apoyo de entidades públicas que ofrecen actividades de capacitación como: la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otras.

3. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Una vez se estructura el Plan Institucional Capacitación 2018, se realiza la divulgación por los diferentes medios tales como: página web, correos electrónicos institucionales, etc., además de las gestiones y contrataciones necesarias para su ejecución. Se definirá un cronograma de actividades para la ejecución del Plan, el cual es objeto de control y evaluación permanente.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La evaluación y el seguimiento del Plan Institucional de Capacitación se realizarán aplicando y analizando los indicadores seleccionados, definidos en el Plan de Acción y en el informe mensual de gestión.

Este seguimiento se basa en la revisión de la planeación versus la ejecución real de las actividades programadas.

Todos controlamos!