



## PLAN DE CAPACITACIÓN

PROCESO: G. TALENTO HUMANO

CODIGO: E05-F02

VERSION: 2

FECHA: 01/11/2012

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

### CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DE HUILA VIGENCIA 2018

### OFICINA DE TALENTO HUMANO

TEOFILO TRUJILLO TRUJILLO  
Jefe de Oficina

Neiva, 17 de Enero de 2018

## **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.

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 2018, con de 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.
- Implementar la modalidad para la formación y capacitación de los servidores públicos, como el Diplomado, Seminario taller u otro, con intensidad horaria que supere las 40 horas, con mayor contenido y profundidad de los temas objetos de la capacitación.

- Establecer una nueva cultura organizacional del servicio público.
- Analizar los resultados obtenidos en el diagnóstico y priorizar las necesidades capacitación.

### **DIAGNOSTICO**

Con el fin de conocer las necesidades de capacitaciones para los funcionarios de la Contraloría Departamental del Huila, la Oficina de Talento Humano, realizó una encuesta de opinión para identificar dichas necesidades, con el fin de elaborar el Plan de Capacitación PIC para la vigencia 2018.

La encuesta fue aplicada a los funcionarios de la CDH, dando cumplimiento a la Ley 909 del 2004 y Decreto 1227 del 2005.

De acuerdo a los resultados de la tabulación de dicha encuesta, los funcionarios solicitaron en total 19 temas de capacitaciones, teniendo en cuenta los procesos y procedimientos de cada Oficina, de las cuales se agruparon en 18 capacitaciones, se priorizaron las más importantes y repetitivas para cada Oficina y la misión de la entidad.

Los recursos disponibles por la Entidad para llevar a cabo este Plan de Capacitación en la vigencia 2018, es de \$ 89.384.947.00.

### **ANALISIS DE LAS ESTRATEGIAS A UTILIZAR Y CLASIFICACION DE LAS MISMAS (INTERNAS – EXTERNAS)**

#### **INTERNAS:**

- \* Establecimiento de Horarios laborales para capacitaciones, que se programe el último viernes de cada mes.
- \* Incentivar al funcionario que de manera oportuna, cumplida y participativa asista y desarrolle integralmente la jornada de capacitación.

- \* Implementar la modalidad de capacitación que genere valor agregado para la hoja de vida de los funcionarios y garantice el fortalecimiento de conocimientos.
- \* 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.

METODO DE APRENDIZAJE	TEMAS DE CAPACITACION	DIRIGIDO	ENTIDAD OFERENTE	FECHA DE PROGRAMACION	ORGANIZADOR	FINANCIACION	LOGISTICA
1.TALLER	TALLER SOBRE EVALUACION DE DESEMPEÑO	JEFES Y EMPLEADOS EN CARRERA ADTIVA	CNSC	FEBRERO	CONTRALORIA DEPTAL-CNSC	CONTRALORIA DEPTAL	AUDITORIO DE LA CONTRALORIA DEPTAL
2.CAPACITACION	SECOP II	34 FUNCIONARIOS	POR DEFINIR	FEBRERO	CONTRALORIA DEPTAL-CNSC	CONTRALORIA DEPTAL	AUDITORIO DE LA CONTRALORIA DEPTAL
3. FORO	ACTUALIZACION EN CONTRATACIÓN ESTATAL	SUJETOS DE CONTROL Y FUNCIONARIOS	POR DEFINIR	MARZO	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR
4.CAPACITACIÓN	ETICA Y VALORES Y DESARROLLO DEL SER	FUNCIONARIOS Y SUJETOS DE CONTROL	POR DEFINIR	MARZO	CONTRALORIA DEPTAL-CNSC	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR
5.DIPLOMADO	ORALIDAD EN EL PROCESO DE RESPONSABILIDAD FISCAL – EJERCICIO PRACTICO	10 FUNCIONARIOS-RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURIDICA	POR DEFINIR	MAYO	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR
6.CAPACITACIÓN	SEGURIDAD INFORMATICA , USO Y CONFIGURACION FIREWALL	49 FUNCIONARIOS CONTRALORIA DPTAL	POR DEFINIR	JUNIO	CONTRALORIA DEPTAL-	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR

## 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
7.CAPACITACIÓN	SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD-IMPLEMENTACION MIPG VERSION 2- ACTUALIZACION NORMA 9001-2015	49 FUNCIONARIOS CONTRALORIA DPTAL	POR DEFINIR	JULIO	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR
8.CAPACITACIÓN	CONTROL SOCIAL PARTICIPATIVO (PQD)	SUJETOS DE CONTROL Y FUNCIONARIOS PARTICIPACION CIUDADANA	POR DEFINIR	JULIO	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR
9.CAPACITACIÓN	MANEJO DE REDES SOCIALES Y CORREOS ELECTRONICOS	44 FUNCIONARIOS CONTRALORIA DPTAL	POR DEFINIR	AGOSTO	CONTRALORIA DEPTAL- CNSC	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR
10. DIPLOMADO	TECNICAS DE AUDITORIA-PARA LA ELABORACION DE INFORMES; REDACCION; CONFIGURACION DE HALLAZGOS;	OFICINA CONTROL FISCAL	POR DEFINIR	AGOSTO	CONTRALORIA DEPTAL- CNSC	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR
11, DIPLOMADO	ACTUALIZACION TRIBUTARIA, CONTABLE Y PRESUPUESTAL; Y RESERVAS PRESUPUESTALES	FUNCIONARIOS CONTROL FISCAL, OFICINA ADMINISTRATIVA Y CONTADORES	POR DEFINIR	AGOSTO	CONTRALORIA DEPTAL- CNSC	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR
12. CAPACITACION	ACTUALIZACION DERECHO DISCIPLINARIO	FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORIA DPTAL	POR DEFINIR	AGOSTO	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR
13. SEMINARIO-TALLER	ACTUALIZACIÓN SECRETARIAL,	5 SECRETARIAS	POR DEFINIR	SEPTIEMBRE	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR
14.CAPACITACIÓN	FACTURACIÓN	FUNCIONARIOS Y SUJETOS DE CONTROL	POR DEFINIR	SEPTIEMBRE	CONTRALORIA DEPTAL- CNSC	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR
15. CAPACITACIÓN	ACTUALIZACIÓN SINDICAL	FUNCIONARIOS CONTRALORIA DPTAL	POR DEFINIR	SEPTIEMBRE	CONTRALORIA DEPTAL- CNSC	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR
16. CAPACITACIÓN	GESTIÓN DOCUMENTAL	FUNCIONARIOS CONTRALORIA DPTAL	POR DEFINIR	OCTUBRE	CONTRALORIA DEPTAL- CNSC	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR
17. CAPACITACIÓN	AUDITORIA AMBIENTAL Y VALORACION DE COSTOS AMBIENTALES	OFICINA CONTROL FISCAL	POR DEFINIR	NOVIEMBRE	CONTRALORIA DEPTAL- CNSC	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR
18.CAPACITACIÓN	HERRAMIENTAS OFIMATICAS	FUNCIONARIOS CONTRALORIA DPTAL	POR DEFINIR	NOVIEMBRE	CONTRALORIA DEPTAL	CONTRALORIA DEPTAL	POR DEFINIR

**Nota:** El presupuesto en el Rubro de Capacitación según información de la Oficina Administrativa es de \$89.384.947,00 para la vigencia 2018.

**Nota:** Según la Ley 1416 del 24 de Noviembre del 2010, Artículo 4: dice “Las Contralorías Territoriales destinarán como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para Capacitación de sus funcionarios y Sujetos de Control”.

- **OBSERVACION:** Decreto 1083 , Artículo 2.2.10.5, 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.
- El PIC 2018, además responde al cumplimiento de los numerales 7.1.6. y 7.2 de la norma ISO 9001:2015 fundamento de nuestro Sistema Integrado de Gestión-SIG, en el sentido de identificar las necesidades de conocimiento para mantener el SIG, fortaleciendo la generación y promoción del conocimiento institucional.
- 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.
- 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:

- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública”
- 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.
- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Ley 489 de 1998 Estatuto Básico de Organización y Funcionamiento de la Administración Pública.
- LEY 1064 de Julio 26 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.” Literal a. Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

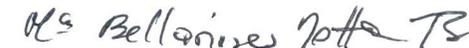
- La Resolución 390 de 2017 DAFP y ESAP: Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- El Artículo 53 de la Constitución Política y el artículo 1 de la Ley 443 de 1998 consagran el derecho a la capacitación de los empleados públicos, según reglamentación contenida en el Decreto- 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. Especialmente los siguientes artículos: a. Artículo 15: *Las Unidades de Personal de las entidades (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes (...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación. b. Artículo 36: Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados 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. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.*
- Norma ISO 9001:2015 numeral 7.1.6 y 7.2
- El Decreto 4665 de 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- El Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 1416 del 24 de Noviembre del 2010, Artículo 4: “Las Contralorías Territoriales destinarán como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para Capacitación de sus funcionarios y Sujetos de Control”.

- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998

**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 Contraloría Departamental. Los servidores públicos de la entidad son también responsables por su acatamiento, ejecución y evaluación.

  
**LIBARDO TRUJILLO TORRES**  
Representante Comisión Personal

  
**OLGA LUCÍA SERRANO QUIMBAYA**  
Representante Comisión de Personal

  
**MARIA BELLANIREs MOTTA B.**  
Representante Comisión Personal

  
**LUIS CARLOS DIAZ CASTILLO**  
Representante Comisión de Personal

  
**ISIDRO REYES PAEZ**  
Representante del Comité  
Bienestar Social

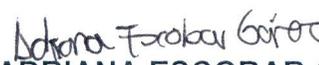
  
**LUZ DARY ALVARADO NUÑEZ**  
Representante del Comité  
Bienestar Social

  
**TEOFILO TRUJILLO TRUJILLO**  
Representante del Comité de  
Bienestar Social

  
**ANSELMO PERDOMO LEYVA**  
Representante del Comité  
Bienestar Social

  
**RUTH SUAREZ DELGADO**  
Representante de Asdecol

  
**JESUS IGNACIO HERRERA LOPEZ**  
Representante de Asdecol

  
**ADRIANA ESCOBAR GOMEZ**  
Contralora Departamental