



NOTI – INFORMATIVO VIRTUAL

ADRIANA ESCOBAR GÓMEZ
Contralora Departamental del Huila

COLABORACIÓN
Oficina Asesora de Planeación
Oficina de Control Interno

Edición No. 11
Noviembre de 2017

EDITORIAL



En esta oportunidad, hemos querido socializar con ustedes, los avances logrados en materia de desarrollo del talento humano, porque somos conscientes de la importancia de nuestros servidores públicos, para el cumplimiento de la misión institucional. Es evidente que un gerente público solo, no puede mostrar resultados, pues éstos deberán ser siempre producto de una gestión en equipo, donde todos los miembros de la Institución aportan al logro de los objetivos propuestos.

Es claro para el organismo de control, que sus servidores públicos deberán ser los más competentes, porque tenemos la obligación de vigilar y controlar las actuaciones de las demás entidades públicas. Las competencias laborales de nuestros auditores y servidores públicos en general, estarán a la altura de las exigencias de nuestros sujetos de control, que ven a la Contraloría como aquella que los vigila pero también como la entidad que cumpliendo con su misión institucional, a través del proceso auditor fundamentalmente, propende porque las entidades públicas sean cada vez mejores, al advertir sus debilidades para que se formulen los correctivos a que haya lugar, siempre en la búsqueda de prestar un mejor servicio público al ciudadano, y velando porque se cumplan los fines esenciales del Estado.

Por tal razón, y acogiendo en un todo la normatividad que rige la materia, durante estos tres años de gestión, se han definido sendos Planes de Capacitación y de Bienestar e Incentivos, con el fin de mejorar las competencias laborales y propiciar un clima organizacional favorable para el desarrollo de las personas que integran la entidad, en su relación con los demás compañeros de trabajo y con el entorno. Así mismo se ha venido ejecutando el Programa de Salud Ocupacional, orientado a evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A continuación, compartimos con ustedes las acciones adelantadas durante la presente vigencia, orientadas al desarrollo del talento humano.

Adriana Escobar Gómez
Contralora Departamental del Huila

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL

La administración del Talento Humano consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también en el control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez ser el medio que permite a las personas que colaboran en ella, alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente.

En este sentido, la Contraloría Departamental del Huila, ha diseñado conforme al mandato legal, sus planes de capacitación y bienestar social e incentivos, con el fin de brindar a sus funcionarios los elementos necesarios para que alcancen su desarrollo personal y profesional, orientado al cumplimiento de la misión y propósitos institucionales. Igualmente, cumple con las exigencias legales en materia de salud ocupacional, ejecutando el Programa que lleva su nombre.

Este proceso tiene como principal función, asegurar el fortalecimiento institucional, garantizando la optimización del talento humano, promoviendo el mejoramiento, bienestar y desarrollo del personal que labora en la Entidad; para lo cual se diseñan, coordinan y ejecutan los Planes Institucionales de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, y de Salud Ocupacional.

Conforme a lo anterior, hasta el 30 de junio del año 2017, la Oficina de talento Humano realizó las siguientes actividades:

ACTIVIDADES REALIZADAS OFICINA DE TALENTO HUMANO	2017
Capacitaciones realizadas (Plan+ Adicionales)	11
Actividades de Bienestar Social e Incentivos (Plan + Adicionales)	7
Actividades de Salud Ocupacional	7

1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Como respuesta a la necesidad de adquisición de conocimiento, el mejoramiento continuo de las competencias, la búsqueda del mejoramiento de las capacidades humanas, y desarrollar habilidades y aptitudes de sus funcionarios, la Contraloría Departamental del Huila, determina de manera planificada sus actividades de capacitación. Se puede definir la capacitación como una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de

Todos controlamos!

conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño.

La capacitación se orienta 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, y adecuar el perfil del trabajador al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un cargo. En forma coordinada y concertada la Entidad ha elaborado el Plan Institucional de Capacitación que condensa las actividades de capacitación a ser desarrolladas durante la vigencia 2017, en aras 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, planes y programas de la Entidad.

1.1 Ejecución del plan institucional de capacitación.

El cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación desde el 01 de enero hasta el 30 de junio del año 2017, fue del 31%, más las capacitaciones extra plan que recibieron los funcionarios de la entidad, relacionadas con temas propios de sus funciones; las cuales se detallan, en el siguiente cuadro, donde se describen no solamente los eventos correspondientes al Plan, sino también la asistencia de servidores públicos a capacitaciones por invitación expresa de otras entidades o empresas que prestan estos servicios, cuya temática es de interés para la entidad:

CAPACITACIONES INCLUIDAS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017					
No.	TEMA	CAPACITADOR /ORGANIZADOR	No. PARTICIPANTES	FECHA	TIPO DE EVENTO
1	Capacitación Facturación y Auditorías de Cuentas Médicas.	Jesús Andrés Ramírez	18 Funcionarios Oficina de Control Fiscal.	11/03/2017	Jornada de Capacitación
2	Capacitación sobre Declaración de Urgencia Manifiesta y Calamidad Pública	Luis Fernando Castro Maje	33 Funcionarios y 165 representantes de los sujetos de control.	16/03/2017	Jornada de Capacitación
3	Capacitación en Evaluación de Desempeño Laboral- Con enfoque en el SER.	Luis Alfredo Carrera Mejía- ESAP	34 Funcionarios	27/03/2017	Jornada de Capacitación
4	Capacitación en Actividad Sindical, Negociación Colectiva en el Sector Público y Aspectos legales para Acceder a la Pensión	Ricardo Andrés Ruiz Vallejo	26 Funcionarios, integrantes del ASDECCOL y Pre-pensionados	12/06/2017	Jornada de Capacitación
5	Capacitación en Estrategia de Gobierno en Línea	David Sanchez Mosquera.	44 Funcionarios	20/06/2017	Jornada de Capacitación

Todos controlamos!

CAPACITACIONES EXTRA-PLAN 2017					
No.	TEMA	CAPACITADOR /ORGANIZADOR	No. PARTICIPANTES	FECHA	TIPO DE EVENTO
1	Congreso Nacional de Contralores Territoriales.	F& C CONSULTORES	Contralora Departamental	22/02/2017 – 24/02/2017	Congreso
2	Capacitación Impacto y Beneficios de la UGPP en la Reforma Tributaria	COMFAMILIAR DEL HUILA	2 Funcionarias Oficina Administrativa	07/03/2017	Capacitación
3	Seminario de Actualización Gestión efectiva de Control Interno.	F& C CONSULTORES.	Jefe Oficina de Control Interno	30/03/2017 – 01/04/2017	Seminario
4	Capacitación para la Implementación del Aplicativo SIA-ATC-PQR	Víctor José Romero Gómez-AGR	32 Funcionarios	20/04/2017	Taller.
5	Encuentro de Gobierno en Línea para las Contralorías	Ministerio de las- TIC	2 Funcionarios Oficina de Planeación	15/05/2017	Capacitación
6	Jornada de capacitación para Contralores Territoriales.	Auditoría General de la República y Contraloría de Cundinamarca	Contralora Departamental	22/05/2017 - 26/05/2017	Congreso

PRESUPUESTO ESTIMADO PARA CAPACITACIÓN VIGENCIA 2017.

VALOR PRESUPUESTADO	VALOR EJECUTADO	% DE EJECUCION
\$ 89.353.212	\$ 21.847.000	24.45%

Con relación al valor estimado para capacitaciones, a 30 de junio se ha ejecutado un 24.45%, y frente a las actividades definidas en el Plan Institucional de Capacitación se ha desarrollado un 26.3%. Así mismo, se realizaron (6) capacitaciones extra-plan.

Es importante indicar que al finalizar cada capacitación, se aplicó una encuesta de evaluación, donde se calificó el capacitador, el evento y la medición de impacto. Con base en la tabulación de dichas encuestas se puede concluir que los eventos de capacitación obtuvieron una calificación entre buena y excelente, con un promedio de 75%, lo que refleja el nivel de satisfacción de los funcionarios.



Capacitación Auditoría de Cuentas Médicas

Todos controlamos!



Capacitación sobre Urgencia Manifiesta y Calamidad Pública



Capacitación en Actividad Sindical y Negociación Colectiva y Pre-Pensionados

2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Un elemento esencial del Sistema de Desarrollo del Talento Humano es el Bienestar Laboral, entendido como el conjunto de construcciones permanentes y participativas que buscan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo de los servidores públicos, en los entornos social, personal, laboral e institucional y que a su vez permitan elevar sus niveles de satisfacción e identificación con su diario que hacer y con el logro de la finalidad social, de la entidad para la cual prestan sus servicios.

Dentro del bienestar laboral se enmarcan programas orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida, permitir el aumento de los niveles de

Todos controlamos!

complacencia, eficacia, eficiencia, la identificación de éste con el servicio que presta la entidad en la cual labora y garantizar su desarrollo integral.

Igualmente se contemplan en el Sistema de Desarrollo del Talento Humano, los incentivos que son en esencia alicientes o instrumentos para impulsar acciones que posibiliten un cambio cualitativo al interior de las instituciones; son instrumentos de motivación para llevar a cabo ya sea una acción individual o colectiva. En los sistemas sociales se constituyen en herramientas efectivas para estimular los cambios en el comportamiento de los agentes económicos, por tanto, del mejor o peor uso que se haga de ellas, dependerá que los cambios sean más o menos rápidos.

En la Contraloría Departamental del Huila estos incentivos son preferiblemente de orden no pecuniario, es decir, no monetarios, dando lugar preponderante a los incentivos intangibles, como es el caso del reconocimiento público, conceder días remunerados de permisos por el cumplimiento de fechas importantes para el funcionario como el día de su cumpleaños.

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en un mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral, en pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las expectativas de los ciudadanos que requieren una organización transparente y efectiva en el ejercicio del control fiscal.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Contraloría Departamental del Huila para la vigencia 2017, se rige por las normas que regulan el Sistema de Bienestar Social y Estímulos para los funcionarios del Estado, tales como el Decreto 1567 de 1998 modificado por el Decreto 4661 de 2004, Ley 909 de 2004, reglamentada a través del Decreto 1227 de 2005, y demás normas concordantes; con el firme propósito de renovar los lineamientos de perfeccionamiento del potencial humano, su incidencia en el desarrollo sostenible de la institución y su efecto en la competitividad como fuente de conocimientos en el ámbito público

2.1 EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

En lo relacionado con las actividades de Bienestar Social e Incentivos, el valor estimado se ejecutó en un 57%, Igualmente, se realizaron actividades extra-plan como se detalla a continuación:

Todos controlamos!

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017			
No.	ACTIVIDAD	FECHA	No. PARTICIPANTES
1	Reconocimiento un día hábil remunerado a los funcionarios por su cumpleaños.	01/01/2017-30/06/2017	28 Funcionarios
2	Exámenes médicos periódicos a los funcionarios.	05/2017	49 Funcionarios
3	Actividad Cultural.	22/06/2017	43 Funcionarios
4	Actividad de apoyo a Pre-Pensionados	12/06/2017-28/06/2018	16 Funcionarios

EXTRA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017			
No.	ACTIVIDAD	FECHA	No. PARTICIPANTES
1	Celebración Fechas especiales Día de la Mujer y Día del Hombre.	17/03/2017-09/06/2017	49 Funcionarios
2	Celebración del día de la Secretaria	03/05/2017	15 Funcionarios
3	Participación en la celebración de fechas especiales (San Pedrito) en la Gobernación del Huila.	23/06/2017	35 Funcionarios

VALOR ESTIMADO	VALOR EJECUTADO	% DE EJECUCIÓN
\$43.800.000,00	\$16.617.000	37.93%



Actividad Cultural Funcionarios

El pasado 22 de junio con la participación de todos los funcionarios de la Entidad se organizó representaciones socio-culturales por cada oficina, cuya actividad permitió la integración y un esparcimiento sano, destacándose el talento artístico y el espíritu cultural de los funcionarios, contribuyendo de esta forma al mejoramiento del clima organizacional en la Contraloría Departamental.

Todos controlamos!

3. PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

La salud ocupacional se define como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. El Programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La Contraloría Departamental del Huila en cumplimiento de la Ley 1295 de 1994, cuenta con un Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASO, a través del cual se desarrolla el Programa de Salud Ocupacional, cuyo objetivo principal es proveer de seguridad, protección y atención a los funcionarios en el desempeño de su trabajo. Papel preponderante cumplen las jornadas de capacitación dentro del programa, por cuanto es fundamental promover en los funcionarios públicos prácticas de vida saludables, bajo el enfoque que es mejor prevenir que curar; y porque es preciso también instruirlos y capacitarlos en caso de la ocurrencia de una emergencia o un accidente de trabajo

En el primer semestre 2017 se desarrollaron las siguientes actividades:

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL y SGSST			
No.	ACTIVIDAD	FECHA	No. PARTICIPANTES
1	Asesoría y Asistencia Técnica en el documento del SG-SST ajustándolo al contexto de la organización- ARL Positiva	26/01/2017	3 Funcionarios
2	Taller de Identificación de Peligros en el trabajo y seguridad basada en el comportamiento- ARL Positiva	17/02/2017	21 Funcionarios
3	Capacitación Brigadas de Emergencias- ARL Positiva	06/04/2017	14 Funcionarios
4	Inspección de Puestos de Trabajo- ARL Positiva	07/04/2017	4 Funcionarios
5	Capacitación de las funciones del Copasst y como investigar los Accidentes e Incidentes de trabajo- ARL Positiva	06/05/2017	6 Funcionarios
6	Capacitación Encuesta Psicosocial (Cuestionario factores de riesgos psicosociales intralaboral, factores riesgos psicosociales extralaborales, evaluación del estrés)- ARL Positiva	18/05/2017	17 Funcionarios
7	Capacitación Taller de Atención de Emergencias.- ARL Positiva	02/06/2017	9 Funcionarios

Todos controlamos!



Apoyo al Comité de Copasst y Capacitación Primeros Auxilios

En cumplimiento a lo prescrito por el Decreto 1072 de 2015, en el primer semestre de 2017 se ha venido ejecutando el cronograma de actividades, tendientes a dar cumplimiento a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST en la Entidad; partiendo de un diagnóstico realizado por la ARL Positiva, se encontró un nivel de cumplimiento del 71% de las actividades programadas en la Entidad.

Todos controlamos!

NOTICIAS DE INTERES

1. La Contraloría Departamental del Huila invita a las entidades sujetas de control fiscal a participar en el Seminario "Seguro en la Contratación Estatal" Los Esperamos.



2. Con muy buena participación de los representantes de las entidades sujetas al control fiscal se desarrolla a esta hora la jornada académica del Seminario "Seguro en la Contratación Estatal" organizada por la Contraloría Departamental del Huila.



3. La Contraloría Departamental del Huila informa e invita a participar a las veedurías municipales y a la ciudadanía en general, en la Auditoría Especial Ambiental a realizarse en el municipio de Tello, entre los días 07 al 10 de noviembre del año en curso, continuando del 20 al 24 del mismo mes.

Todos controlamos!



4. La doctora Adriana Escobar Gómez, Contralora Departamental del Huila participó en el foro "Desde la escuela construyendo una cultura de legalidad" el cual se llevó a cabo en la Institución Educativa Técnico Superior de la ciudad de Neiva. Dicha jornada fue liderada por el Contralor Estudiantil de dicha institución.



5. Esperamos sugerencias sobre los temas de su interés para ser abordados en otras ediciones de este medio de comunicación de la Contraloría Departamental del Huila, que pueden ser enviadas al correo electrónico info@contraloriahuila.gov.co; igualmente puede consultar otras ediciones a través de nuestra página web institucional en el link de publicaciones.

6. Síguenos en nuestras redes sociales:

Facebook: Contraloría Departamental del Huila

Twitter: @contraloriadelh

Todos controlamos!