
 <p>CONTRALORÍA Municipal de Neiva</p>	FORMATO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE NEIVA

2023


 <p>CONTRALORÍA Municipal de Neiva</p>	<p style="text-align: center;">FORMATO</p> <p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>
--	--

INTRODUCCIÓN

La Contraloría Municipal de Neiva, como ente de control fiscal, ha diseñado el Plan Institucional de Capacitación –PIC para la vigencia 2023, con el fin de fortalecer y mejorar las competencias laborales, propiciando espacios de reflexión académica y de disertación formativa tanto para sus funcionarios como para sus sujetos de control. Por lo anterior, teniendo en cuenta diversas temáticas de interés misional y que redundan en el que hacer institucional y en los resultados de futuras evaluaciones.

La construcción de presente documento se basó en distintas fuentes, tales como: La Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación: Profesionalización y desarrollo de los Servidores Públicos, elaborado por la Función Pública y la ESAP; los resultados de la encuesta para formular el PIC vigencia 2023; los cambios normativos; y el seguimiento y evaluación al Plan institucional de Capacitación de la vigencia anterior.

Los funcionarios del ente de control fiscal, son el recurso más importante para la Contraloría Municipal de Neiva, por ello la importancia de capacitarlos en temas de competencias laborales, comportamentales con el fin de mejorar su calidad de vida. El PIC podrá ser susceptible de modificación conforme las necesidades de la entidad, a las solicitudes realizadas por los funcionarios durante el transcurso de la vigencia al seguimiento el mismo y a los cambios normativos que puedan presentarse.

 <p>CONTRALORÍA Municipal de Neiva</p>	<p style="text-align: center;">FORMATO</p> <hr/> <p style="text-align: center;">PLAN INSTTUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>
---	---

DEFINICIONES


PIC: Plan Institucional de Capacitación, es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de uno objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral. (Fuente; www.funcionpublica.com)

Capacitación: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación e servicios a la comunidad y al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral...” (Art. 4, Decreto 1567 de 1998).

Competencia: “Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contexto y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector Publio, las funciones inherentes a un empleo; capacidad de está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Art. 2.2.2, Decreto 1083 de 2015).

Compromiso organizacional: Estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia (Robbins, Stephen P. 1998).

Formación: proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones éticas, creativas, comunicativas, críticas, sensoriales, emocionales e intelectuales (

 <p>CONTRALORÍA Municipal de Neiva</p>	<p style="text-align: center;">FORMATO</p> <p style="text-align: center;">PLAN INSTTUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>
---	---

concepto 17611 de 2014 DAFP).


Educación formal: Aquella que se imparte en establecimientos educativos aeados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a o pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Circular externa 100-010 de 2014 DAFP).

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impreso, tradicionales, comportamientos sociales y otros no estructurados (Art. 43 Ley 115 de 1994).

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: Comprende la formación permanente, persona, social y cultural, que se fundamenta en la concepción integral de la persona, que en una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. La educación para el trabajo y el desarrollo humano hacen parte del servicio publico educativo, responde a los fines de la educación consagrados en el Artículo 5 de la Ley 115 de 1994 y da lugar a la obtención de un certificado de aptitud ocupacional(Art. 2, Decreto N° 2888 de 2007).

Programas de inducción y reinducción: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Art. 7, Decreto N° 1567 de 1998).


Gestión del conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo, que resulten esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afecten al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y por ende, al valor de la organización

 <p>CONTRALORÍA Municipal de Neiva</p>	FORMATO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

del mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

MARCO NORMATIVO

- Ley 115 de 1994 “Por la cual se expide la Ley General de Educación”.
- Decreto Nacional 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y de estímulos para los empleados del estado”.
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expide normas que regulan el empleo públicos, la carrera administrativa, gerencia pública y 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”.
- Ley 1416 de 2010 “Por medio del cual se fortalece el ejercicio de Control Fiscal”.
- Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Ley 1960 de 2019, “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

 <p>CONTRALORÍA Municipal de Neiva</p>	<p style="text-align: center;">FORMATO</p> <p style="text-align: center;">PLAN INSTTUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>
---	---

RESPONSABILIDAD, ALCANCE Y METODOLOGÍA

El funcionario responsable de coordinar la ejecución y monitoreo del <PIC, será el Profesional Especializado II Adscrito a la Secretaría General de la Contraloría Municipal de Neiva. El PIC es aplicable a los funcionarios de la Contraloría Municipal de Neiva y se ejecutara dirigido a funcionarios del órgano de Control Fiscal, con metodologías tales como: diplomados, seminarios, talleres, conversatorios y forros entre otros. Capacitación: Con una intensidad máxima hasta 160 horas, en los temas priorizados en el diagnóstico, a partir de los recursos asignado.

DIGNÓSTICO

Con el propósito de establecer y fijar las prioridades de capacitación vigencia 2023, la Contraloria Municipal de Neiva tomó, de la vigencia 2022, el seguimiento y evaluación al Plan Institucional de Capacitacion, determinando las necesidades de los funcionarios en cuanto al saber y los conocimientos adquiridos que se deben profundicar, para el adecuado desempeño de sus funciones.

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN


La entidad realizó con las funciones una encuesta que le permitió identificar las necesidades puntuales de los temas que se deben tener en cuenta para el cumplimiento de su PIC, articulado con la misión, visión, los objetivos contenidos en el Plan de Acción y Plan Estratégico.

Los funcionarios de la entidad proporcionaron mediante dicha encuesta, las necesidades para el buen desempeño de sus actividades, enfocadas en el manejo del control fiscal, gestión financiera, talento humano, atención al ciudadano,

Control Fiscal al Servicio de Todos y del Medio Ambiente

Carrera 5 No. 9-74 Piso 4 PBX: 8630514 Neiva (H)

www.contralorianeiva.gov.co

 <p>CONTRALORÍA Municipal de Neiva</p>	<p style="text-align: center;">FORMATO</p> <p style="text-align: center;">PLAN INSTTUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>
--	---


responsabilidad fiscal, control interno, ejes principales que operan los funcionarios y generan el dinamismo para el desarrollo de actividades.

De acuerdo con los resultados del diagnóstico de la encuesta, se filtró las necesidades manifestadas por los funcionarios destacando los siguientes temas:

- Participación ciudadana y control social.
- Gestión documental.
- Capacitación en liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos, comunicación asertiva.
- Capacitación en código de integridad.
- Formación e implementación de la Guía de Auditoria Territorial GAT 3.0.
- Actualización normativa en materia contractual, disciplinaria, penal (delitos contra la administración pública)
- Capacitación de servicios públicos domiciliarios.
- Capacitación en pólizas y seguros.
- Capacitación en derecho administrativo.
- Capacitación en el proceso de responsabilidad fiscal.
- Nuevas actualizaciones MIPG Dimensión Control Interno.
- Prácticas de auditoria interna, basada en riesgos efectivos de gestión y corrupción.
- Capacitación normativa en materia laboral (prestaciones sociales y derechos colectivos).
- Capacitación en procesos contables y presupuestales.

FINANCIACIÓN

Para la vigencia del año 2023, el monto de inversión autorizado en el presupuesto de la Contraloría Municipal de Neiva, para ejecutar el PIC, asciende a la suma de CINCUENTA Y SIESTE MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA Y UN MIL

 <p>CONTRALORÍA Municipal de Neiva</p>	<p style="text-align: center;">FORMATO</p> <p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>
---	--

PESOS (\$57.861.000) M/Cte.

OBJETIVO ESTRATEGICO DEL PIC 2023

Contribuir a la formación de los funcionarios, fortaleciendo sus conocimientos, habilidades y destrezas en el área de desempeño de sus funciones, reforzando conductas que aportan al cumplimiento de las misión y la visión institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Cerrar las brechas entre conocimientos, habilidades y actitudes que tengan los funcionarios de la Contraloría Municipal de Neiva.
- Corregir las deficiencias detectadas en los procesos y procedimientos, procurando la optimización de la calidad de los procesos.
- Desarrollar las capacidades y habilidades de los funcionarios de la Contraloría Municipal de Neiva, con fin de obtener la eficacia grupal y el mejoramiento institucional.
- Mejorar los niveles de conocimiento de los funcionarios, con la actualización, permanente de las exigencias normativas.


EJECECIÓN

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación – PIC, éste será publicado y posteriormente se implementarán

Control Fiscal al Servicio de Todos y del Medio Ambiente

Carrera 5 No. 9-74 Piso 4 PBX: 8630514 Neiva (H)

www.contralorianeiva.gov.co

	FORMATO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

las actividades necesarias para su realización.

Cuando la capacitación sea desarrollada por funcionarios de la Contraloría Municipal de Neiva, el profesional de Talento Humano coordinará con éste para realizar el respectivo seguimiento y evaluación.

Cuando la capacitación sea implementada por personal externo, será necesario llevar a cabo la contratación respectiva, así como la celebración de convenios interadministrativos producto de alianzas estratégicas con instituciones de educación superior, en cuyo caso, el supervisor del contrato o convenio, coordinará lo necesario para realizar la respectiva capacitación, para ejecutar actividades de formación que armonicen la demanda y expectativas de capacitación de los funcionarios.

Para todos los procesos de formación, se garantizarán los espacios adecuados y las ayudas tecnológicas necesarias, para ella se tendrá en cuenta el número de personas a capacitar a cada caso.

PLAZO DE EJECUCIÓN

El periodo durante el cual se desarrollará el Plan Institucional de Capacitación será desde el primero (1) de enero hasta el treinta y uno (31) de diciembre del dos mil veintitrés (2023).

PLAN DE CAPACITACIÓN

**Al plantear la capacitación es indispensable relacionar el tema con el objetivo del proceso
El listado de temas de capacitación se validarán y se brindará la respectiva retroalimentación**



FORMATO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

DEPENDENCIA:		Fecha diligenciamiento: 30 de enero 2023										
AREA FUNCIONAL (especificar con funciones de almacén, tesorería, archivo entre otros)	Se manifiesta necesidad de capacitación en:	Indique el número de personas a las que se dirige según su nivel				Total Personal impactado	Metodología propuesta (curso, taller seminario, otros)	Prioridad de la capacitación			Disponibilidad horaria y tiempo requerido (horas)	Observaciones
		Directivo	Profesional	Asesor	Asistencial			Alta	Media	Baja		
Dirección de Participación Ciudadana	*Participación ciudadana y control social. *Gestión documental.	1			1	2	Curso	x			08	
Dirección de Fiscalización	*Formación e implementación de la Guía de Auditoría Territorial GAT 3.0. *Actualización normativa en materia contractual, disciplinaria, penal (delitos contra la administración pública) *Servicios públicos domiciliarios	1	10		1	12	Curso	x			16	

Control Fiscal al Servicio de Todos y del Medio Ambiente

Carrera 5 No. 9-74 Piso 4 PBX: 8630514 Neiva (H)

www.contralorianeiva.gov.co



FORMATO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Dirección de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva	*Capacitación en pólizas y seguros *Derecho administrativo *Proceso de responsabilidad fiscal.	1	3		1	5	Curso	x			Coordinado con el capacitador
Control Interno	* Actualizaciones MIPG - Dimensión Control Interno *Prácticas de auditoría interna, basada en riesgos efectivos de gestión y corrupción	1			1	2	Curso	x			Coordinado con el capacitador
Secretaria General	*Capacitación normativa en materia laboral (prestaciones sociales y derechos colectivos) *Procesos contables y presupuestales *Capacitación en liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos, comunicación asertiva *Código de integridad.	1	2		5	8	Curso	x			16



FORMATO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Firmas integrantes Comisión de Personal:

MARTHA RUTH ROJAS SUAREZ

Representante de los Empleados de la Comisión de Personal

JORGE TADEO OLATA OLIVERA

Representante de los Empleados de la Comisión de Personal

GILBERTO MATEUS QUINTERO

Contralor Municipal de Neiva

STEVENSON MALDONADO MEDINA

Secretario General

JENNY CAROLINA CASTRO SAGASTUY

Directora de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva

JUAN CARLOS CORTES TORRES

Director Técnico de Fiscalización

LUZ ADRIANA PERDOMO CUMBE

Asesora Control Interno

CLAUDIA IVONNE GAITAN CANASTO

Directora Técnica de Participación Ciudadana

Control Fiscal al Servicio de Todos y del Medio Ambiente

Carrera 5 No. 9-74 Piso 4 PBX: 8630514 Neiva (H)

www.contraiorianeiva.gov.co

TFE-25/VG/04-10-2022