

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE ENVIGADO

VIGENCIA 2022

1.

Calle 38A Sur N°43-36
PBX: 3394050
contraloria@contraloriaenvigado.gov.co
www.contraloriaenvigado.gov.co
Envigado - Colombia



<u>1.</u>	<u>INTRODUCCIÓN</u>	<u>6</u>
<u>1.</u>	<u>APARTADO CONCEPTUAL</u>	<u>7</u>
1.2	Definiciones:	7
1.3	Marco Normativo.	9
1.4	Responsabilidad, alcance y metodología.....	9
<u>2.</u>	<u>OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL PIC 2022.</u>	<u>10</u>
2.1	Objetivos específicos.	10
<u>3.</u>	<u>DIAGNÓSTICO</u>	<u>10</u>
3.1	Necesidades de capacitación.	11
3.2	Solicitudes de la Contralora Municipal	13
<u>4.</u>	<u>PRIORIZACIÓN DE TEMATICAS</u>	<u>13</u>
<u>5.</u>	<u>FINANCIACIÓN.</u>	<u>15</u>
<u>6.</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE FUNCIONARIOS.</u>	<u>15</u>
<u>7.</u>	<u>EJECUCIÓN.</u>	<u>16</u>
<u>8.</u>	<u>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</u>	<u>16</u>
<u>9.</u>	<u>PLAZO DE EJECUCIÓN</u>	<u>17</u>

Lista de tablas

Tabla 1 Resultados por funcionario	12
Tabla 2 Clasificación de funcionarios	15



Lista de Ilustraciones
Ilustración 1 Grafico 13

AVISO DE ACCESIBILIDAD

Este informe se publica cumpliendo los requisitos establecidos por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, en virtud de la Resolución 1519 de 2020, anexo 1, “Accesibilidad en documentos digitales para la publicación web”, con la cual se busca garantizar los derechos de acceso a la información, transparencia, entre otros.

Por tratarse de un documento que contiene información de valores monetarios, se aclara que, por efectos de la lectura en voz alta del texto seleccionado, se escuchan algunos términos que al ser traducidos por la herramienta, no dan cuenta de la información plasmada de manera escrita, como por ejemplo: donde se encuentre el signo que Office tiene predeterminado para las cifras en “pesos”, se escucha “dólares”, por lo cual debe interpretarse como pesos colombianos.

En algunos equipos de cómputo, no es posible leer el texto alternativo que llevan las tablas, ilustraciones y/o imágenes que se presentan en el cuerpo del documento, debido a configuración o versiones de las herramientas instaladas en ellos.

INTRODUCCIÓN

La Contraloría Municipal de Envigado, como ente de control fiscal, ha diseñado el Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2022, con el fin de fortalecer y/ mejorar las competencias laborales, propiciando espacios de reflexión académica y de disertación formativa tanto para sus funcionarios. Lo anterior, teniendo en cuenta diversas temáticas de interés misional, y que redundan en el quehacer institucional y en los resultados de futuras evaluaciones.

La construcción del 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 medir el conocimiento organizacional del año 2021; los cambios normativos; y el seguimiento y evaluación al Plan Institucional de Capacitación de la vigencia anterior; estas, con relación a los funcionarios del ente de control.

Así mismo, y teniendo en cuenta que el recurso más importante para la Contraloría Municipal de Envigado es el talento humano, la Entidad convierte en prioridad, fortalecer no sólo las competencias laborales sino las comportamentales, lo cual conlleva una mejor calidad de vida laboral y personal de nuestros funcionarios.

Finalmente, se definieron las actividades de seguimiento y evaluación al PIC 2022, que podrá ser susceptible de modificaciones conforme a las necesidades de la Entidad, a las solicitudes realizadas por los funcionarios durante el transcurso de la vigencia, al seguimiento del mismo y a los cambios normativos que puedan presentarse.

2. APARTADO CONCEPTUAL

2.1 Definiciones:

A continuación, se relacionan las definiciones requeridas para la comprensión del PIC.

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 unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral. (Fuente: www.funcionpublica.gov.co)

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 de 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 contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Art. 2.2.4.2, 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 ética, creativa,

comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual (concepto 17611 de 2014 DAFP)

Educación formal: aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a 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 impresos, tradiciones, comportamientos sociales y otros no estructurados (art. 43, Ley 115 de 1994.).

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que 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 público 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 resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y por ende, al valor de la organización del mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008)

2.2 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 público, 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 del 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 la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

2.3 Responsabilidad, alcance y metodología.

La funcionaria responsable de coordinar la ejecución y monitoreo del PIC, será la Directora Administrativa y Financiera de la Contraloría Municipal de Envigado.

El PIC es aplicable a los funcionarios de la Contraloría Municipal de Envigado, bajo las siguientes modalidades de aprendizaje.

- Inducción y Reinducción: Con una intensidad máxima de 10 horas, se considera como educación informal, que incluye núcleo básico de conocimiento (Temas de control fiscal, procesos y procedimientos).

- Entrenamiento: Con una intensidad máxima de 10 horas, se realizará la socialización del plan estratégico para la vigencia 2022-2025 una vez se tenga finalizado; y orientación en el puesto de trabajo.

Nota: Dirigido a funcionarios y contratistas del órgano de Control Fiscal, con metodologías tales como: diplomados, seminarios, talleres, conversatorios y foros entre otros.

- Capacitación: Con una intensidad máxima hasta 160 horas, en los temas priorizados en el diagnóstico, a partir de los recursos asignados.

3. OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL PIC 2022.

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

2.1 Objetivos específicos.

- Brindar capacitaciones efectivas a los funcionarios, buscando que los mismos les permitan implementar acciones para el mejoramiento continuo.
- Fortalecer la comunicación con los usuarios internos y/o externos de la Entidad.
- Apoyar al desarrollo de las funciones de cada uno de los cargos, generando capacitaciones eficaces.

4. DIAGNÓSTICO

Con el propósito de establecer y fijar las prioridades de capacitación para la vigencia 2022, la Contraloría Municipal de Envigado tomó, de la vigencia 2021, los resultados de la encuesta para medir el conocimiento organizacional, realizada por medio de la plataforma Gestión Transparente, los diferentes cambios normativos y el seguimiento y evaluación al Plan Institucional de Capacitación, determinando las necesidades de los funcionarios en cuanto al saber y los conocimientos adquiridos que se deben profundizar, para el adecuado desempeño de sus funciones.

4.1 Necesidades de capacitación.

El primer paso para la elaboración del PIC consiste en hacer una evaluación basada, entre otros factores, en la aplicación de una encuesta que permita conocer las necesidades puntuales de los temas que se deben tener en cuenta para el adecuado desempeño de los funcionarios, orientado al cumplimiento de la Misión, la Visión, los Objetivos y los Proyectos Estratégicos. La medición de la encuesta determinó los siguientes resultados en su evaluación, para la vigencia 2022:

¿Qué necesidades tiene de capacitación para el adecuado desempeño de su cargo?

Los funcionarios de la Entidad proporcionaron mediante dicha encuesta, sus necesidades para el buen desempeño de sus actividades, enfocadas en el manejo del control fiscal, gestión financiera, talento humano, atención al ciudadano, responsabilidad fiscal, control interno y TIC's. Estos son los 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 detectando los siguientes temas:

- Manejo de nuevas herramientas digitales
- Auditoría ambiental bajo el marco ISSAI
- Estatuto tributario
- Redacción, ortografía, atención al cliente y protocolo para atención de reuniones.
- Auditoría con normas internacionales
- Análisis de datos
- Políticas Públicas
- Comunicación digital, protocolo para eventos internacionales y redacción de contenidos para redes sociales
- Planes de mejoramiento. Guía de auditoría basada en riesgo
- Gestión documental física y/o electrónica
- Decreto 403 de 2020, jurisdicción coactiva, técnicas en juicios en oralidad y procesos administrativos
- Decreto 403 de 2020, talleres, acompañamiento, aplicación y desarrollo del PVCFT

- Novedades liquidación seguridad social y nómina
- Actualización en normas internacionales para entidades del gobierno
- Control Fiscal
- Contratación
- Riesgos e indicadores
- MIPG
- Financieros (Contable-presupuesto-tesorería)
- Auditorías enfocadas en gestión ambiental
- Capacitación sobre protocolo para eventos del sector público, Expresión integral.
- Seguridad de la Información
- Manejo de gestión documental.
- Legislación tributaria.

¿La Organización le ha brindado la oportunidad de capacitarse y desarrollar sus habilidades de acuerdo a su cargo?

Los resultados obtenidos revelan que la Entidad le ha brindado la oportunidad de capacitarse al 92% y desarrollar sus habilidades de acuerdo a su cargo. El 4% es decir, 1 funcionario, respondió no a la pregunta y el otra 4% restante no respondió a la pregunta.

Tabla 1 Resultados por funcionario

Si	No	No responde
23	1	1

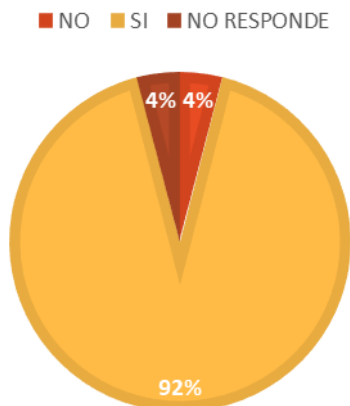


Ilustración 1 Grafico

4.2 Solicitudes de la Contralora Municipal

La Señora Contralora Municipal de Envigado, realizó una exposición de los temas que considera se deben reforzar al interior de la Entidad, que proporcionan eficacia en las funciones que cada uno desempeña y asertividad en nuestra labor constitucional. Por ello, hizo énfasis en la realización de las siguientes capacitaciones:

- Temas ambientales
- Evaluación de Políticas Públicas.
- Indicadores
- Tecnologías de la información.

5. PRIORIZACIÓN DE TEMÁTICAS

Se tendrá en cuenta para la formulación del PIC los ejes temáticos aquí sugeridos por MIPG que son:

- Gestión del conocimiento: Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.
 - Análisis de Datos.

- Formación y capacitación para la creación de valor público: reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.
 - MIPG
 - Riesgo e Indicadores

- Transformación Digital: Implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.
 - Seguridad de la información.
 - Manejo de nuevas herramientas tecnológicas.

- Probidad y ética de lo público: Fortalecer las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.
 - Código de Integridad (propuesta)

- Con forme a las necesidades de los funcionarios de la Contraloria se considera necesario incluir:
 - Auditorias enfocadas en gestión ambiental, marco ISSAI.
 - Estatuto Tributario.
 - Auditoria de Políticas Públicas.
 - Actualización en gestión documental.
 - Actualización en normas internacionales para entidades del gobierno.
 - Actualización en novedades seguridad social y nómina.
 - Control fiscal, Decreto 403 de 2020.
 - Contratación.

6. FINANCIACIÓN.

Para la vigencia del año 2022, el monto de inversión autorizado en el presupuesto de la Contraloría Municipal de Envigado para ejecutar el PIC, asciende a la suma de SESENTA MILLONES NOVECIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS VEINTICUATRO PESOS (\$60.984.624). El presente presupuesto estará disponible para el PIC y para la Escuela de Formación Fiscal Fernando Mancilla Silva, el cual dictará capacitaciones que van dirigidas a los sujetos de control.

7. CLASIFICACIÓN DE FUNCIONARIOS.

A la fecha, la planta de personal de la entidad está compuesta por 25 cargos, de los cuales uno se encuentra en vacancia definitiva, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2 Clasificación de funcionarios

FUNCIONARIOS DE LA CME 2022			
VINCULACION	No. DE FUNCIONARIOS	PROCESO ASOCIADO	NOTA
Periodo	1	Misional	
Libre nombramiento y remoción	11	Misional	2 Vacante definitiva
	1	Administrativo	
En comisión	1	Misional	
Carrera administrativa	4	Misional	
	1	Administrativo	
Provisional - Carrera administrativa	1	Misional	
	5	Administrativo	

8. EJECUCIÓN.

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación – PIC, este será publicado y posteriormente se implementarán las actividades necesarias para su realización.

Cuando la capacitación sea desarrollada por funcionarios de la Contraloría Municipal de Envigado, 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 ello, se tendrá en cuenta el número de personas a capacitar en cada caso.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Con el fin de hacer un adecuado seguimiento al PIC, nos sujetaremos a las actividades 7 y 8 descritas en el procedimiento GA-P-005 del SGI de la Contraloría Municipal.

El presente PIC estará sujeto a modificaciones conforme a las necesidades de la Entidad, a las solicitudes realizadas por los funcionarios durante el transcurso de la vigencia, al seguimiento del mismo y a los cambios normativos que puedan presentarse.

10. 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 de dos mil veintidós (2022).

LUCRECIA LONDOÑO BUILES
Contralora Municipal de Envigado
Original Firmado

Elaboró Mariana Varela Giraldo Directora Administrativa y Financiera	Revisó Comité de Dirección.	Aprobó Santiago Echeverry Muriel Jefe Oficina Asesora de Planeación y Gestión
Original Firmado	Original Firmado	Original Firmado