

RESPONSABLE DEL PROCESO: Dra. Gloria Piedad Roa Carrero
Director Técnico de Talento Humano

PLAN DE CAPACITACIÓN 2006 -VERSION 2.0-

FECHA DEL COMITÉ DIRECTIVO EN QUE SE APRUEBA EL PLAN:

VERSION	NUMERO Y FECHA DEL ACTA DE COMITÉ QUE APRUEBA	NATURALEZA DEL CAMBIO
2.0	ACTA No. 04 DE SEPT. 21 DE 2006	En el Comité Directivo de esta fecha se aprobó el Plan de Capacitación Versión 2 para el año 2006, se eliminaron algunas acciones de capacitación por limitación de tiempo dada la realización del diplomado del convenio con Fodesepe-Esap y se adicionaron otras por necesidades institucionales.



PLAN DE CAPACITACION 2006 – VERSION 2.0

**Óscar González Arana
Contralor**

**Óscar Alberto Molina García
Contralor Auxiliar**

Directores

Jefes de Oficinas Asesoras

Coordinador GUIFO

Subdirectores

Jefes de Unidad

Asesores

Coordinación

**Gloria Piedad Roa Carrero
Director Técnico de Talento Humano**

Plan de Capacitación 2006 – Versión 2.0 –



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	4
2. FUNDAMENTOS.	4
3. OBJETIVOS.....	4
4. ALCANCE.....	5
5. ESTRATEGIAS.....	5
6. MATRIZ AJUSTADA	6

1. INTRODUCCION

La segunda versión del Plan de Capacitación 2006 esta motivada por la realización del convenio contraloría Fodese-ESAP que involucra a buena parte de los funcionarios en una capacitación de 80 horas que se realizará los días viernes. Este hecho limita la disponibilidad personal y horaria lo cual hace que las actividades de capacitación inicialmente programadas e incluidas en el plan no se puedan realizar a plenitud.

Esta versión del Plan de Capacitación 2006 precisa las actividades que en definitiva se van a adelantar teniendo en cuenta el tiempo disponible y el número de funcionarios. Las actividades seleccionadas para desarrollar en el segundo semestre son aquellas requeridas con más urgencia y que si no se adelantan impactarían negativamente, en alguna forma, la marcha general de la institución. Con el objeto de evitar dificultades y traumatismos laborales los diplomados que se incluyen en el Plan Ajustado se efectuaran preferencialmente de lunes a jueves después de las 5 p.m. y los días sábados.

Las modificaciones introducidas concuerdan con lo establecido en la primera versión del Plan de Capacitación donde se señala que este es flexible y susceptible de cambios de acuerdo a las exigencias institucionales.

2. FUNDAMENTOS.

2.1. NORMATIVIDAD.

Con la realización e implementación del Plan de Capacitación se da cumplimiento a lo establecido en la 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) y a los Decretos 1567 de 1998 (Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado) y 1227 de 2005 (Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998).

3. OBJETIVOS.

3.1. OBJETIVO GENERAL.

Desarrollo de habilidades y competencias y adquisición de nuevos conocimientos para el mejoramiento de la labor misional señalada constitucional y legalmente a la Contraloría de Bogotá. Adecuación a las necesidades actuales de la institución.

3.2. OBJETIVO ESPECIFICO.

Mejoramiento en la eficiencia del control fiscal aplicando sus principios básicos, eficiencia, eficacia, equidad, economía y valoración de los costos ambientales.

Adicionalmente, se busca que el presente Plan actúe como elemento de motivación hacia los funcionarios.

4. ALCANCE

El Plan ajustado tendrá cumplimiento en el segundo semestre del año y se ha ceñido a la disponibilidad presupuestal y temporal, además de los términos establecidos en la presentación de informes, a las auditorías programadas y a la realización del diplomado “Nuevo Modelo de Control Fiscal con la mano del ciudadano” que se realiza en el marco del convenio Fodesepe-Esap.

Su costo aproximado es de 111 millones de pesos beneficiando a 1.820 funcionarios de la Contraloría de Bogotá, lo cual indica que estos asistirán, en esta segunda etapa, como mínimo a un evento de capacitación y algunos a dos o más, su número se justifica por la realización de acciones masivas que involucren a todos los funcionarios de la Contraloría.

5. ESTRATEGIAS

5.1. DE CUMPLIMIENTO.

El Plan tendrá cumplimiento en la medida que se cuente con el presupuesto programado y con la colaboración y comprensión de los directivos y en general de todos los funcionarios de la Contraloría de Bogotá. Para su cabal realización se debe coordinar con los correspondientes directores y dar estricto cumplimiento a los tiempos concertados teniendo en cuenta su limitación.

Con el objeto de evitar dificultades y traumatismos laborales los diplomados que se incluyen en el Plan Ajustado se efectuarán preferencialmente de lunes a jueves después de las 5 p.m. y los días sábados.

5.2. MODALIDAD DE CAPACITACIÓN

Se utilizarán diferentes modalidades que van desde la realización de diplomados en áreas consideradas prioritarias cuya intensidad horaria será de 120 pasando por seminarios y cursos rápidos cuya intensidad horaria oscila entre 30 y 2 horas y acciones masivas que involucren a todos los funcionarios.

5.3. POBLACION OBJETIVO

La población objetivo por cada acción de capacitación se establece de acuerdo a sus contenidos y a las solicitudes elevadas por las diferentes direcciones y oficinas.

5.4. PEDAGOGIA

En general las acciones de capacitación programadas deben ser teórico prácticas, con análisis de casos que se presentan en la labor que normalmente adelanta la Contraloría de Bogotá. Las exposiciones se deben realizar soportadas en modernas ayudas audiovisuales con el objeto de facilitar el proceso de aprendizaje.

6. MATRIZ AJUSTADA

En esta matriz ajustada para el segundo semestre se integran las acciones de capacitación que se realizarán; en las correspondientes columnas se consigna:

Número de orden.

Área de la Contraloría de Bogotá (M: Misional o A: Apoyo) a la cual va dirigida fundamentalmente la acción de capacitación.

Objetivo estratégico, actividad estratégica institucional desarrollada a través de la acción de capacitación correspondiente.

Acción de capacitación (Nombre genérico del diplomado, curso o seminario)

Objetivo, aquí se establece dirección y número de funcionarios a los cuales se orienta la acción de capacitación, así como el problema o dificultad que se pretende superar.

Temática, se definen los contenidos generales de las correspondientes acciones de capacitación.

Metodología, se establece como orientación a los docentes encargados de adelantar la capacitación.

Duración, número de horas de acuerdo a los requerimientos institucionales.

Fecha, propuesta indispensable para la planeación de las diferentes acciones de capacitación para garantizar su realización y control.

Recursos con que cuenta la institución que pueden ser utilizados para implementar el plan de capacitación.

Inversión, recursos realmente comprometidos para la realización de la acción de capacitación.

Valor estimado, inversión económica que debe hacer la institución para realizar los correspondientes diplomados, cursos o seminarios, permite establecer que presupuesto se requiere para cumplir con el plan propuesto.

MATRIZ AJUSTADA DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION QUE SE ADELANTARÁN EN LO QUE RESTA DEL AÑO 2006

No	DI R.	OBJET ESTRA	ACCION DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO	TEMATICA	METODOLOGIA	DURACIÓN	FECHA	RECURSOS	INVERSIÓN	VALOR ESTIMADO \$
ACCIONES INTEGRADAS EN EL PLAN ORIGINAL Y QUE SON INDISPENSABLES REALIZAR											
1	M	2,3	DIPLOMADO EN METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION Y EVALUACIÓN DE POLITICAS PUBLICAS	Se capacitará a 60 funcionarios, en metodología de la investigación como elemento básico para realizar la evaluación de las políticas públicas distritales, particularmente de los adscritos a la Dirección de Economía y Finanzas y a las SAS.	Metodología de la investigación. Evaluación de las políticas públicas distritales. Reglas y procedimientos para la presentación de datos. Representación gráfica de datos. Análisis de datos. Paquete estadístico sistematizado Indicadores de gestión.	Teórico práctica, análisis de casos y Exposiciones con ayudas audiovisuales.	120 horas	Agosto	Presupuesto de la Contraloría de Bogotá	Horas laborables de participantes. Docentes externos	50.000.000
2	M	2,4	PATOLOGÍA DE LOS MATERIALES	Capacitar a los 22 ingenieros y arquitectos de la institución en patología de materiales	Patología de materiales	Teórico práctica, análisis de casos y Exposiciones con ayudas audiovisuales	52 horas	Octubre	Presupuesto de la Contraloría de Bogotá	Horas laborables de participantes	10.000.000
3	M	2,4	DIPLOMADO EN AUDITORIA MEDICA Y HOSPITALARIA	Se realizará un diplomado orientado a 30 funcionarios involucrados en las auditorias de hospitales. Se pretende lograr la evaluación de la gestión y los resultados de manera integral a las ESE's	Auditoría medica y hospitalaria	Teórico práctica, análisis de casos y Exposiciones con ayudas audiovisuales	120hrs	Octubre	Presupuesto de la Contraloría de Bogotá	Horas laborables de participantes Docentes externos	20.500.000
4	A	3,4,	SEMINARIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL PUESTO DE TRABAJO	Orientado a 33 funcionarios particularmente de servicios administrativos con el objeto de prevenir accidentes y preservar la salud teniendo en cuenta las dificultades que particularmente	Prevención de riesgos.	Teórico práctica, análisis de casos y Exposiciones con ayudas audiovisuales	6 hrs	Noviembre	Presupuesto de la Contraloría de Bogotá	Horas laborables de participantes Docentes externos	5.000.000

No	DI R.	OBJET ESTRA	ACCION DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO	TEMATICA	METODOLOGÍA	DURACIÓ N	FECHA	RECURSOS	INVERSIÓN	VALOR ESTIMADO \$
				en esta materia presentan las mujeres..							
5	M	2,3	DIPLOMADO DE FINANZAS PUBLICAS Y PRESUPUESTO POR RESULTADOS	se adelantará un diplomado orientado a 30 funcionarios, con el objeto de actualizarlos en finanzas publicas distritales y en presupuesto orientado a resultados, se dirigirá, preferencialmente a los funcionarios ubicados en las diferentes sectoriales para permitir la profundización en las finanzas distritales y conocer de manera general la metodología del presupuesto por resultados teniendo en cuenta que se adelanta su implementación a partir de la Secretaria de Hacienda.	Finanzas Públicas Distritales y presupuesto orientado a resultados	Teórico práctica, análisis de casos y Exposiciones con ayudas audiovisuales	120hrs	Noviembre	Presupuesto de la Contraloría de Bogotá	Horas laborables de participantes Docentes externos	20.500.000
6	A	3,3	CURSO DE DERECHO LABORAL	Orientado a 30 funcionarios preferencialmente de Talento Humano, con el objeto de superar las dificultades que se presentan al momento de aplicar la norma a los servidores públicos, así como cuando se efectúan liquidaciones en las cuales se involucran salarios y prestaciones en general.	Derecho Laboral con orientación al sector público.	Teórico práctica Análisis de casos Exposiciones con ayudas audiovisuales	30 horas	Diciembre	Presupuesto de la Contraloría de Bogotá	Horas laborables de participantes Docentes externos	7.000.000
SUBTOTALI				205							113.000.000
ACCIONES NUEVAS POR REQUERIMIENTOS INSTITUCIONALES											

No	DI R.	OBJET ESTRA	ACCION DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO	TEMATICA	METODOLOGÍA	DURACI N	FECHA	RECURSOS	INVERSIÓN	VALOR ESTIMADO \$
1	A- M	3.3	MECI	Capacitación de 809 funcionarios para la implementación del Modelo Estándar de Control MECI 1000:2005 (Decreto 1599 de 2005).	Conceptualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005 y su aplicación en la Contraloría de Bogotá. Decreto 1599 de 2005.	Exposición magistral con ayudas audiovisuales	4 horas	Agosto	Presupuesto de la Contraloría de Bogotá. Docentes internos	Horas laborables de participantes y docentes internos	0
2	A	3.3	MECI	Capacitar a 30 funcionarios integrantes del Grupo MECI en la Norma Técnica MECI 1000:2005. Brindar la metodología y herramientas necesarias para la planeación, ejecución, verificación y seguimiento del Sistema de Control Interno. Desarrollar las habilidades requeridas para la implementación del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005.	Fundamentación legal. Estructura institucional del MECI 1000:2005. Implementación del MECI 1000:2005	Teórico práctica, análisis de casos y Exposiciones con ayudas audiovisuales	30 horas	Septie mbre	Presupuesto de la Contraloría de Bogotá	Horas laborables de participantes	10.000.000
3	A	3.3	CAPACITACION INTERVENTORES	Dar los elementos necesarios a 30 funcionarios que actúan como interventores asignados internamente para que realicen una correcta supervisión de los contratos celebrados por la Contraloría de Bogotá	Normas generales de interventoria y supervisión. Conocimiento de la normatividad interna establecida para interventores.	Teórico práctica, análisis de casos y Exposiciones con ayudas audiovisuales	2 horas	Agosto	Logística requerida. Docentes internos	Horas laborables de participantes y docentes internos	0
4	A- M	3.4	DIVULGACIÓN LEY 1010 DE 2006 (Ley de acoso laboral)	Dar a conocer a 809 funcionarios de la Contraloría de Bogotá el contenido de la Ley 1010 de 2006 (Ley de acoso laboral)	Ley 1010 DE 2006 (enero 23) Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Exposición magistral	4 horas	Septie mbre	Presupuesto de la Contraloría de Bogotá. Docentes internos	Horas laborables de participantes y docentes internos	0

No	DI R.	OBJET ESTRA	ACCION DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO	TEMATICA	METODOLOGÍA	DURACIÓ N	FECHA	RECURSOS	INVERSIÓN	VALOR ESTIMADO \$
5	A. M	3	IMPREVISTAS NECESARIAS	Satisfacer una necesidad específica de la institución	Varias				Presupuesto de la Contraloría de Bogotá.	Horas laborables de participantes	
SUBTOTAL				1.678							10.000.000
TOTALES				1883							123.000.000

NOTA: Con el objeto de evitar dificultades y traumatismos laborales los diplomados que se incluyen en el Plan Ajustado se efectuarán preferencialmente de lunes a jueves de 7 a.m. a 9 a.m. y los días sábados.