

# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2010**

**VERSIÓN 2.0**

BOGOTÁ, D.C., julio de 2010



CONTRALORÍA  
DE BOGOTÁ. D.C.

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2010**

---

MIGUEL ANGEL MORALES RUSSI RUSSI  
Contralor de Bogotá D.C.

VICTOR MANUEL ARMELLA VELÁSQUEZ  
Contralor Auxiliar

CESAR AUGUSTO LÓPEZ MEZA  
Responsable Proceso de Gestión Humana

PAOLA VÉLEZ MARROQUÍN  
Directora Capacitación y Cooperación Técnica.



CONTRALORÍA  
DE BOGOTÁ. D.C.

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2010**

---

**CONTENIDO**

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	<b>4</b>
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
<b>3. FUNDAMENTOS</b> .....	<b>4</b>
3.1 NORMATIVIDAD.....	4
3.2 CONCERTACIÓN .....	5
<b>4. ALCANCE</b> .....	<b>5</b>
<b>5. ESTRATEGIAS</b> .....	<b>5</b>
5.1 PEDAGÓGICAS.....	5
5.2 DE CAPACITACIÓN.....	7
5.3. POBLACIÓN OBJETIVO .....	7
<b>6. ACCIONES DE CAPACITACIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>Anexo</b> .....	<b>9</b>

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2010**

---

### **1. INTRODUCCIÓN**

El plan Institucional de Capacitación 2010 se estructuró teniendo en cuenta los objetivos trazados en el Plan Estratégico institucional 2008 – 2011 de la Contraloría de Bogotá D.C., los lineamientos institucionales para el Plan de Acción, los resultados de la evaluación del Plan Institucional de Capacitación 2009, los informes y requerimientos de Talento Humano, los resultados y evaluaciones de la Oficina de Control Interno, las inquietudes y sugerencias de la Comisión de Personal, los resultados de la encuesta de necesidades de capacitación realizada con los funcionarios, los productos de la matriz DOFA por proceso y el clima organizacional.

Las acciones de capacitación proyectadas, reflejan de manera equilibrada los intereses institucionales e individuales para hacerlas atractivas y motivantes.

Este documento se acoge a los criterios establecidos para realizar la capacitación a través de competencias y a la normatividad que en la materia rige para la administración pública, estableciendo lineamientos pedagógicos y estrategias de capacitación que permiten dar soporte a los objetivos estratégicos institucionales.

La presente versión se ajusta a las nuevas condiciones establecidas por la vigencia de la Ley de Garantías que restringió la contratación, afectando la realización de algunas acciones de capacitación programadas para el primer semestre del presente año y a las necesidades presupuestales institucionales.

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2010**

---

**2. OBJETIVOS**

**2.1. OBJETIVO GENERAL**

Fortalecer las competencias de los funcionarios de la CONTRALORÍA DE BOGOTÁ D.C. para asumir de manera integral los retos que establece el Plan Estratégico Institucional 2008 – 2011 “Al Rescate de la Moral y la Ética Pública”.

**2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

2.2.1. Desarrollar estrategias de capacitación que involucren a todos los funcionarios de la organización y que estimulen el sentido de pertenencia a la institución.

2.2.2. Facilitar la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades que incidan en la mejora de los procesos institucionales

2.2.3. Formar auditores integrales.

**3. FUNDAMENTOS**

**3.1 NORMATIVIDAD**

Ley 909 de 2004 (por medio de la cual se establecen las normas que regulan el Empleo Público y la Carrera Administrativa.

Decreto 4665 de 2007 el cual adoptó el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

### **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2010**

---

Decreto 2888 de 2007 que cambia la denominación de educación no formal por educación para el trabajo del desarrollo humano.

Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004

Decreto 1567 de 1998 (Mediante el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para Empleados del Estado).

### **3.2 CONCERTACIÓN**

Se presentó para su concertación a la Comisión de Personal y al Comité Directivo para su aprobación. El documento recoge las sugerencias expresadas por la comisión de personal.

## **4. ALCANCE**

El Plan se proyecta para el año 2010 teniendo como guía el documento Plan Institucional de Capacitación presentado para ser aplicado en el período comprendido entre el 2008 al 2011; las acciones de capacitación programadas tendrán restricciones en su ejecución por la vigencia de la denominada ley de garantías que limitan la contratación, estas se han adecuando en consecuencia a la disponibilidad presupuestal priorizando las necesidades reflejadas en las encuestas realizadas a los funcionarios de la entidad.

## **5. ESTRATEGIAS**

### **5.1 PEDAGÓGICAS**



CONTRALORÍA  
DE BOGOTÁ. D.C.

### **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2010**

Las acciones, que en cumplimiento del plan para el año 2010 se desarrollen, se enmarcarán dentro de los principios generales de universalidad, calidad, equidad, participación responsabilidad, transparencia y flexibilidad de la educación.

El Plan Institucional de Capacitación aborda la experiencia como fuente de aprendizaje. Para ello es importante reconocer que los funcionarios de la Contraloría de Bogotá en su condición de adultos ya cuentan con una serie de experiencias previas y que tienen un esquema de aprendizaje particular.

De otra parte, de acuerdo con la definición de competencias, los lineamientos del Decreto 4665 de 2007 y los preceptos de la educación para adultos se tendrán como fundamentales los siguientes aspectos en las estrategias de capacitación que se implementen:

- Se requiere trascender este esquema de enseñanza-aprendizaje a un esquema que no fragmente los aprendizajes sino que asuma la competencia como una categoría integradora en la que se busque enriquecer un ser, fundamentado en un saber y evidente en un hacer<sup>1</sup>
- La metodología deber ser práctica, centrada en la realidad del funcionario y las problemáticas que enfrenta en su cargo y no en las que el jefe, el facilitador o un texto propongan.
- El presente PIC se estructura en general a partir de las dimensiones de las competencias: SER, SABER Y HACER.
- El anterior criterio se debe aplicar a las diferentes acciones de capacitación programadas, quiere esto decir que al establecer sus contenidos su base estructurante deben ser las dimensiones ya señaladas de SER, SABER Y HACER.

---

<sup>1</sup> Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. DAFP – ESAP. 2007

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2010**

### **5.2 DE CAPACITACIÓN**

Para alcanzar sus objetivos, el Plan Institucional de Capacitación 2010 se apoyará en estrategias tales como conversatorios, conferencias, seminarios-talleres, paneles, cursos y diplomados.

Estas estrategias se realizarán con el apoyo de funcionarios de la entidad que por su desempeño y experiencia pueden aportar saberes especializados y contextualizados a la entidad y con funcionarios que hayan sido o sean beneficiados con preparación especial quienes tienen el deber de socializar y compartir el conocimiento adquirido.

Así mismo, las estrategias contarán con el apoyo de entidades y consultores expertos en las temáticas correspondientes quienes deberán acogerse a las orientaciones pedagógicas establecidas en este plan.

Teniendo en cuenta que cada una de las áreas misionales de la Contraloría de Bogotá, DC., centra el desarrollo de su auditoría en diferentes sectores del Distrito Capital y además que existen dependencias que brindan el apoyo necesario para el cumplimiento de los objetivos, se hace necesario brindar conocimientos y herramientas específicas en cada uno de los campos en los cuales se ejecuta la misión institucional de la Contraloría de Bogotá, DC.

### **5.3. POBLACIÓN OBJETIVO**

La población objetivo para cada acción de capacitación se establece de acuerdo a las necesidades de las diferentes Direcciones y Oficinas; el plan privilegia la realización de acciones de capacitación orientadas al área misional.

## **6. ACCIONES DE CAPACITACIÓN**

En general las acciones de capacitación que se adelantaran el año 2010 están orientadas a las Direcciones misionales y apuntan a la adquisición de



CONTRALORÍA  
DE BOGOTÁ. D.C.

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2010**

---

conocimientos, el desarrollo de habilidades y al fortalecimiento de actitudes de mejoramiento, responsabilidad y pertenencia que permitan el logro de los objetivos del Plan Estratégico de la entidad. Ver anexo.

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2010**

**Anexo**

**PLAN OPERATIVO DE CAPACITACIÓN 2010**

ACCIÓN	OBJ. ESTRAT.	OBJETIVO	FECHA	ESTRATEGIA
1. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN, MOTIVACIÓN Y EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS	1-2	<p>Dar una introducción completa y detallada sobre la Contraloría de Bogotá y otorgar una guía inicial para el desempeño de sus funciones.</p> <p>Actualización de cambios ocurridos particularmente en el SGC institucional.</p> <p><u>Dirigida a : Funcionarios nuevos y antiguos</u></p>	Enero- Diciembre	CONVERSATORIO/ CURSO/TALLER
2. ACTUALIZACIÓN LEY 734 DE 2002 CÓDIGO ÚNICO DISCIPLINARIO	1-2	<p>Actualización normativa relacionada con el Código Único Disciplinario y sus efectos.</p> <p><u>Dirigido a: Todos los funcionarios</u></p>	Febrero- Diciembre	CONVERSATORIO/ TALLER
3. EL HALLAZGO	5	<p>Concretar y precisar el procedimiento para el traslado de los hallazgos disciplinarios.</p>	Febrero	CURSO/TALLER



CONTRALORÍA  
DE BOGOTÁ, D.C.

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2010**

ACCIÓN	OBJ. ESTRAT.	OBJETIVO	FECHA	ESTRATEGIA
DISCIPLINARIO		<u>Dirigido a: Los funcionarios de las áreas misionales</u>		
4. ACTUALIZACIÓN EN RÉGIMEN PENSIONAL	1	Actualizar a los funcionarios y otorgar herramientas conceptuales y jurídicas relacionadas con el régimen pensional vigente. <u>Dirigido a: funcionarios áreas misionales y Talento Humano</u>	Abril	CURSO
5. EL HALLAZGO PENAL	5	Concretar y precisar el procedimiento para el traslado de los hallazgos penales. <u>Dirigido a: Los funcionarios de las áreas misionales.</u>	Julio	CURSO/TALLER
6. CONTRATACIÓN ESTATAL	3-5	Conocer la nueva normatividad sobre el tema y su aplicación en la evaluación de la contratación en el ejercicio de la auditoría. <u>Dirigido a: Funcionarios de las áreas misionales</u>	Agosto	DIPLOMADO
7. EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS	3-5	Entregar herramientas eficientes para realizar un buen seguimiento de las Políticas Públicas del Distrito. <u>Dirigido a: los funcionarios de la Dirección de Economía y Finanzas y Áreas Misionales</u>	Noviembre	DIPLOMADO



CONTRALORÍA  
DE BOGOTÁ, D.C.

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2010**

ACCIÓN	OBJ. ESTRAT.	OBJETIVO	FECHA	ESTRATEGIA
8. EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN SOCIAL	3-5	Otorgar herramientas para la evaluación de proyectos. Establecer la importancia y relevancia en la inversión social y gasto público. <i><u>Dirigido a: funcionarios de las áreas misionales cuya función es la de evaluar Plan de Desarrollo</u></i>	Noviembre	DIPLOMADO
9. COACHING	1	Desarrollar el potencial de los directivos institucionales en forma metódica y estructurada, gestionando adecuadamente el rendimiento e impulsando el desarrollo de los colaboradores. <u>Dirigido a: Directivos</u>	Noviembre-diciembre	CURSO
10. CAPACITACIONES NO PREVISTAS	1 al 5	Brindar herramientas y/o elementos conceptuales para el desarrollo de los procesos de la entidad de acuerdo con cambios en la normativa vigente o según necesidades del servicio	Enero-Diciembre	CURSOS, SEMINARIOS, DIPLOMADOS Y CONVERSATORIOS