



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C

Por un control fiscal efectivo y transparente

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y COOPERACIÓN TÉCNICA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2012

DIEGO ARDILA MEDINA
Contralor de Bogotá, D.C.

JORGE A. ORTEGA CERÓN
Director de Capacitación y Cooperación Técnica

Bogotá, D.C.
Junio 15 de 2012

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	5
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE PRIORITARIAS.....	5
3. OBJETIVO GENERAL	6
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
5. METAS	6
6. INDICADORES.....	6
7. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO.....	9
8. PRESUPUESTO.....	10
9. FUENTES DE FINANCIACIÓN.....	11
10. CRONOGRAMA DE TRABAJO	11
BIBLIOGRAFÍA.....	13

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA No. 1. NECESIDADES DE APRENDIZAJE PRIORITARIAS DE LA CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C., 2012	5
TABLA No. 2. METAS PIC 2012 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	7
TABLA No. 3. INDICADORES PIC 2012 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	8
TABLA No. 4. PAE DEL PIC 2012 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.....	9
TABLA No. 5. PRESUPUESTO PIC 2012 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.....	10
TABLA No. 6. CRONOGRAMA DE TRABAJO PIC 2012 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	12

INTRODUCCIÓN

El cumplimiento efectivo de los fines esenciales del Estado, pasa necesariamente por el mejoramiento continuo de las competencias laborales de los (as) funcionarios (as) públicos (as), máxime si se tiene en cuenta que el entorno en el cual las entidades estatales deben operar se caracteriza por ser un entorno en permanente transformación, con demandas económicas, sociales, políticas, etc., cada vez más exigentes por parte de la ciudadanía, donde el valor agregado a los procesos de desarrollo de los países se deriva fundamentalmente de la gestión del conocimiento, la cual es acelerada por la llamada revolución de las tecnologías de la información y las comunicaciones, que avanza veloz e ininterrumpidamente, haciendo que los riesgos de obsolescencia de la caja de herramientas de la gestión pública sean día a día mayores.

Por supuesto, este es también el contexto en el cual tiene que actuar la Contraloría de Bogotá, D.C., con el reto extra de procurar siempre estar, en los temas que vigila, un paso adelante de los sujetos que debe controlar.

En este orden de ideas, el presente Plan Institucional de Capacitación – PIC, que se circunscribe al Plan General de Capacitación 2012 – 2015, debe contribuir a que la entidad pueda responder efectivamente a este gran desafío, que exige priorizar, teniendo en cuenta nuestras restricciones presupuestales, las necesidades de aprendizaje más directamente relevantes para apoyar el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico Institucional 2012 – 2015.

Con este propósito, además de este criterio de relevancia estratégica para la priorización de las necesidades de aprendizaje a atender este año, para la formulación de este plan de capacitación se siguieron, en todos los puntos no incluidos explícitamente en el Plan General de Capacitación 2012 – 2015, los lineamientos conceptuales, de política, pedagógicos y procedimentales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias (DAFP – ESAP, 2012a) y de la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC (DAFP – ESAP, 2012b) y, por consiguiente, se privilegian estrategias como el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE).

Por último, se debe resaltar que las antes referidas restricciones presupuestales, más la consideración de los avances alcanzados por otras entidades con funciones similares o relacionadas con las nuestras en temas de primer nivel de interés para esta institución, son justamente las que hacen necesaria la cooperación técnica, asumida en este plan como una fuente complementaria valiosa de los recursos propios para alcanzar los propósitos de nuestro Plan Estratégico 2012 – 2015.

1. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Institucional de Capacitación, constituye un ejercicio de anualización del Plan General de Capacitación 2012 – 2015, que se orienta fundamentalmente a contribuir al cumplimiento de todos los objetivos del Plan Estratégico 2012 – 2015 de la entidad, en el entendido que se trata de un área transversal priorizada en el diagnóstico estratégico de la institución. No obstante, la relación más directa se establece con los objetivos número uno, enunciado en términos de “Fortalecer la función de vigilancia a la gestión fiscal” y número dos, enunciado en términos de “Hacer efectivo el resarcimiento del daño causado al erario distrital”.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE PRIORITARIAS

Las fuentes de información analizadas, la metodología implementada, los criterios de priorización utilizados, así como los resultados obtenidos para el cuatrenio con la realización de este ejercicio de diagnóstico de necesidades de aprendizaje son los que se presentan en el punto 9 del Plan General de Capacitación 2012 – 2015.

Específicamente para este año, para la propuesta de las metas de capacitación en las que se debe concentrar el Plan Institucional de Capacitación de la actual vigencia, se pueden considerar las necesidades de aprendizaje priorizadas en ese ejercicio de diagnóstico, que se presentan en la Tabla No. 1.

**TABLA No. 1
NECESIDADES DE APRENDIZAJE PRIORITARIAS DE LA CONTRALORÍA DE
BOGOTÁ, D.C., 2012**

N°	NECESIDADES DE APRENDIZAJE	Frecuencia Acumulada (30%)		Relevancia Estratégica (70%)	Priorización Institucional (100%)
		Fr.	%		
1	Coaching gerencial	89	12,01%	100,00%	73,60%
2	Configuración del hallazgo fiscal	65	8,77%	100,00%	72,63%
3	Inducción/Reinducción Institucional	45	6,07%	100,00%	71,82%
4	Auditoría a la Contratación Pública	45	6,07%	100,00%	71,82%
5	Competencias básicas del auditor	43	5,80%	100,00%	71,74%
6	Fortalecimiento del Proceso de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva	38	5,13%	100,00%	71,54%
7	Alfabetización en TIC's	29	3,91%	100,00%	71,17%
8	Control fiscal por planes, programas y proyectos de inversión	26	3,51%	100,00%	71,05%
9	Auditoría fiscal medioambiental	22	2,97%	100,00%	70,89%
10	Control fiscal a las ESP	22	2,97%	100,00%	70,89%
15	Herramientas informáticas para el control fiscal	56	7,56%	80,00%	58,27%
16	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	32	4,32%	80,00%	57,30%
17	Estatuto Anticorrupción	12	1,62%	80,00%	56,49%

Fuente: Plan General de Capacitación 2012 – 2015, pp. 19 – 36

De este conjunto de necesidades de aprendizaje prioritarias, algunas deben ser atendidas necesariamente mediante la contratación de facilitadores externos, dada la especialidad de los temas de que tratan, mientras que otras, más genéricas, pueden ser gestionadas gratuitamente con entidades como la Contraloría General de la República, la ARP, la ESAP, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de la ciudad, etc. Obviamente, las primeras son las que se refieren a los temas misionales propios de la entidad, en tanto que las segundas se relacionan con temas más transversales.

Las necesidades de aprendizaje relacionadas el “Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo” y el “Estatuto Anticorrupción”, en los números 16 y 17 de prioridad de la tabla anterior, se incluyen para este año, teniendo en cuenta que se trata de temas legales que entran en plena aplicación en esta vigencia.

Con relación a la necesidad de aprendizaje denominada “Herramientas informáticas para el control fiscal”, la decisión de incluirla en esta lista de prioridades, antes que las necesidades de aprendizaje 11, 12, 13 y 14, se debe sencillamente a la oportunidad que se presenta este año de poder gestionar esta capacitación gratuitamente con la Contraloría General de la República.

3. OBJETIVO GENERAL

Mejorar las competencias laborales de los (as) funcionarios (as) de la Contraloría de Bogotá, D.C., para ejercer un control fiscal efectivo y transparente.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Gestionar los programas de capacitación que los (as) funcionarios (as) de la Contraloría de Bogotá, D.C., requieren para resolver los problemas prioritarios del contexto laboral de la entidad, para enfrentar los retos o para aprovechar las oportunidades de mejoramiento institucional.
2. Diseñar, construir y poner en funcionamiento un modelo de educación virtual para la Contraloría de Bogotá, D.C.

5. METAS

Las metas para el 2012, por objetivos específicos, se presentan en la Tabla No. 2.

Para la meta “Diseñar y realizar, en trabajo conjunto con las correspondientes Direcciones Sectoriales de Fiscalización y el Despacho del (a) Contralor (a) Auxiliar, tres (3) programas de capacitación en temas prioritarios de control fiscal micro, según el correspondiente diagnóstico institucional de necesidades de aprendizaje”, estos temas pueden ser “Auditoría a la Contratación Pública”, “Control fiscal por planes, programas y proyectos de inversión”, “Auditoría fiscal medioambiental” o “Control fiscal a las ESP”. De estas cuatro opciones, la prioridad la tienen las tres primeras, razón por la cual la cuarta se debe atender la próxima vigencia.

6. INDICADORES

Para cada una de las metas de capacitación propuestas para este año se van a manejar los indicadores que se presentan en la Tabla No. 3.

Para la meta “Diseñar el modelo de educación virtual para la Contraloría de Bogotá, D.C.”, el indicador es el producto en sí mismo, el cual es el documento con el modelo de educación virtual aprobado por las instancias internas competentes.

**TABLA No. 2
METAS PIC 2012 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.**

No.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	METAS				
		ACCIÓN	CANT. DE CURSOS	DURACIÓN PROMEDIO (Horas)	PROMEDIO PERSONAS POR CURSO	HORAS – HOMBRE DE CAPACITACIÓN (IHH)
1	Gestionar los programas de capacitación que los (as) funcionarios (as) de la Contraloría de Bogotá, D.C., requieren para resolver los problemas prioritarios del contexto laboral de la entidad, para enfrentar los retos o para aprovechar las oportunidades de mejoramiento institucional	1.1. Diseñar y realizar, en trabajo conjunto con la Dirección de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva, un programa de capacitación sobre Configuración del hallazgo fiscal	2	50	40	4.000
		1.2. Diseñar y realizar, en trabajo conjunto con la Dirección de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva, un programa de capacitación para el Fortalecimiento del Proceso de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva	1	120	30	3.600
		1.3. Diseñar y realizar, en trabajo conjunto con las correspondientes Direcciones Sectoriales de Fiscalización y el Despacho del (a) Contralor (a) Auxiliar, tres (3) programas de capacitación en temas prioritarios de control fiscal micro, según el correspondiente diagnóstico institucional de necesidades de aprendizaje	3	100	30	9.000
		1.4. Diseñar y realizar, en trabajo conjunto con las correspondientes Direcciones Sectoriales de Fiscalización y el Despacho del (a) Contralor (a) Auxiliar, un programa de capacitación sobre Competencias básicas del auditor	1	100	40	4.000
		1.5. Diseñar y realizar, en trabajo conjunto con las Direcciones de Planeación y Talento Humano, un programa de capacitación sobre Coaching gerencial	1	8	40	320
		1.6. Realizar un programa de Alfabetización en TIC's	1	30	90	2.700
		1.7. Realizar un programa de capacitación sobre Herramientas informáticas para el control fiscal	1	32	30	960
		1.8. Realizar un programa de capacitación sobre nueva normatividad relacionada con el control fiscal	1	16	30	480
		1.9. Realizar un programa de capacitación sobre temas de gestión interna de la entidad, según priorización anual de las necesidades de aprendizaje	1	16	30	480
Subtotal Objetivo Específico 1			12	52	40	25.540
2	Diseñar, construir y poner en funcionamiento un modelo de educación virtual para la Contraloría de Bogotá, D.C.	2.1. Diseñar el modelo de educación virtual para la Contraloría de Bogotá, D.C.	-	0	0	-
Subtotal Objetivo Específico 2			0	0	0	0
TOTAL			12	26	20	25.540

Fuente: DCCT, 2012

TABLA No. 3
INDICADORES PIC 2012 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FÓRMULA MATEMÁTICA	UNIDAD DE MEDIDA	CLASE DE INDICADOR
Indicador de Ejecución Presupuestal (IEP)	Medir la eficiencia en el uso de los recursos financieros presupuestados para cada uno de los programas de capacitación que la entidad realiza.	$IEP = \frac{\text{Costo presupuestado}}{\text{Costo ejecutado}}$	%	Eficiencia
Indicador de Oportunidad (IO)	Medir la oportunidad con la que inicia cada uno de los programas de capacitación que la entidad realiza.	$IO = \text{Fecha inicio real} - \text{Fecha inicio programada}$	Días	Eficiencia
Indicador de Cobertura General (ICG)	Medir la cobertura general de cada uno de los programas de capacitación que la entidad realiza.	$ICG = \frac{\text{Población beneficiaria}}{\text{Población objetivo general}}$	%	Eficacia
Indicador de Cobertura Efectiva (ICE)	Medir la cobertura efectiva de cada uno de los programas de capacitación que la entidad realiza.	$ICE = \frac{\text{Población beneficiaria certificada}}{\text{Población objetivo general}}$	%	Eficacia
Indicador de Asistencia Efectiva (IAE)	Medir la asistencia efectiva a cada uno de los programas de capacitación que la entidad realiza.	$IAE = \frac{\text{Población beneficiaria certificada}}{\text{Población beneficiaria}}$	%	Eficacia
Indicador de Horas – Hombre de Capacitación (IHH)	Medir la cantidad total de horas – hombre de capacitaciones realizadas en el año en la entidad.	$IHH = \sum_{i=1}^{i=n} \text{No. horas capacitación}_i \times \text{Pob. beneficiaria certificada}_i, \forall i = 1, 2, \dots, n \text{ programas de capacitación realizados}$	Horas – Hombre	Eficacia
Indicador de Aprendizaje (IA)	Medir el avance, después de la capacitación recibida, en el nivel de conocimiento previo del participante en los temas tratados en la misma.	Se determina con base en el análisis comparativo de los resultados de las Evaluaciones de Entrada y de Salida que se deben aplicar en los programas de capacitación que la entidad realiza.	Escala numérica (1 a 4)	Eficacia
Indicador de Calidad (IC)	Medir la calidad de los contenidos, facilitadores, material y organización de cada uno de los programas de capacitación que la entidad realiza.	Promedio simple de las calificaciones de los correspondientes ítems de la Evaluación de Resultados e Impacto aplicada a la capacitación realizada.	Escala numérica (1 a 4)	Eficacia
Indicador de Pertinencia (IP)	Medir la pertinencia de los contenidos y metodología de cada uno de los programas de capacitación que la entidad realiza.	Promedio simple de las calificaciones de los correspondientes ítems de la Evaluación de Resultados e Impacto aplicada a la capacitación realizada.	Escala numérica (1 a 4)	Eficacia
Indicador de Aplicabilidad (IAP)	Medir la aplicabilidad en el contexto laboral de los contenidos de cada uno de los programas de capacitación que la entidad realiza.	Promedio simple de las calificaciones de los correspondientes ítems de la Evaluación de Resultados e Impacto aplicada a la capacitación realizada.	Escala numérica (1 a 4)	Eficacia
Indicador de Mejoramiento del Desempeño Laboral (IMDL)	Medir el mejoramiento del desempeño laboral del participante en los programas de capacitación que la entidad realiza.	Promedio simple de las calificaciones de los correspondientes ítems de la Evaluación de Resultados e Impacto aplicada a la capacitación realizada.	Escala numérica (1 a 4)	Efectividad

Fuente: DCCT, 2012

7. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

Los PAE que se deben formular para la ejecución de este PIC, con los respectivos líderes, se relacionan en la Tabla No. 4.

TABLA No. 4
PAE DEL PIC 2012 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.

No.	PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO	LÍDER
PAE – 01	Fortalecimiento del Proceso de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva	Subdirector (a) de Responsabilidad Fiscal
PAE – 02	Configuración del hallazgo fiscal	Subdirector (a) de Responsabilidad Fiscal
PAE – 03	Auditoría a la Contratación Pública	Contralor (a) Auxiliar
PAE – 04	Control fiscal por planes, programas y proyectos de inversión	Contralor (a) Auxiliar
PAE – 05	Auditoría fiscal medioambiental	Director (a) Sector Ambiente
PAE – 06	Competencias básicas del auditor	Contralor (a) Auxiliar

Fuente: DCCT, 2012

La labor de formulación de estos PAE la deben realizar los correspondientes líderes, con la asesoría de la Dirección de Capacitación y Cooperación Técnica, debiendo definir para cada PAE los objetivos de aprendizaje, las actividades de aprendizaje, los recursos necesarios para realizarlas, así como el cronograma de ejecución.

De igual forma, a los líderes de los PAE les corresponde dirigir al equipo de personas participantes en cada uno para que se generen a satisfacción de las instancias internas competentes los productos resultantes del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje propuestos (con las evidencias de aprendizaje del caso).

También tienen la responsabilidad de realizar la evaluación del aprendizaje de los participantes en el PAE, así como de elaborar y presentar, a la Dirección de Capacitación y Cooperación Técnica, el correspondiente Informe del Desarrollo del PAE.

Complementariamente, deben compartir con la Dirección de Capacitación y Cooperación Técnica la responsabilidad del seguimiento y de la evaluación de la capacitación que lideran.

En todos los casos, las anteriores funciones las deben cumplir siguiendo los criterios y, cuando se requieran, los formatos que la Dirección de Capacitación y Cooperación Técnica de la entidad defina para estos fines.

8. PRESUPUESTO

Para la ejecución de este PIC, con las metas propuestas, se requiere de un presupuesto de \$400 millones, de los cuales \$200 millones se deben financiar con recursos del Presupuesto de Funcionamiento de la entidad (Rubro Capacitación) y \$200 millones con recursos del Presupuesto de Inversión (ver Tabla No. 5).

TABLA No. 5
PRESUPUESTO PIC 2012 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.

ÍTEM	CANT. DE CURSOS	DURACIÓN PROMEDIO (Horas)	PROMEDIO PERSONAS POR CURSO	HORAS – HOMBRE DE CAPACITACIÓN (IHH)	COSTO (\$)	FUENTE DE FINANCIACIÓN
Objetivo Específico 1						
1.1. Diseñar y realizar, en trabajo conjunto con la Dirección de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva, un programa de capacitación sobre Configuración del hallazgo fiscal	2	50	40	4.000	\$ 25.000.000	Recs. Funcionamiento
1.2. Diseñar y realizar, en trabajo conjunto con la Dirección de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva, un programa de capacitación para el Fortalecimiento del Proceso de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva	1	120	30	3.600	\$ 35.000.000	Recs. Funcionamiento
1.3. Diseñar y realizar, en trabajo conjunto con las correspondientes Direcciones Sectoriales de Fiscalización y el Despacho del (a) Contralor (a) Auxiliar, tres (3) programas de capacitación en temas prioritarios de control fiscal micro, según el correspondiente diagnóstico institucional de necesidades de aprendizaje	3	100	30	9.000	\$ 95.000.000	Recs. Funcionamiento
1.4. Diseñar y realizar, en trabajo conjunto con las correspondientes Direcciones Sectoriales de Fiscalización y el Despacho del (a) Contralor (a) Auxiliar, un programa de capacitación sobre Competencias básicas del auditor	1	100	40	4.000	\$ 45.000.000	Recs. Funcionamiento
1.5. Diseñar y realizar, en trabajo conjunto con las Direcciones de Planeación y Talento Humano, un programa de capacitación sobre Coaching gerencial	1	8	40	320	-	Recs. Funcionamiento
1.6. Realizar un programa de Alfabetización en TIC's	1	30	90	2.700	-	Recs. Funcionamiento
1.7. Realizar un programa de capacitación sobre Herramientas informáticas para el control fiscal	1	32	30	960	-	Recs. Funcionamiento
1.8. Realizar un programa de capacitación sobre nueva normatividad relacionada con el control fiscal	1	16	30	480	-	Recs. Funcionamiento
1.9. Realizar un programa de capacitación sobre temas de gestión interna de la entidad, según priorización anual de las necesidades de aprendizaje	1	16	30	480	-	Recs. Funcionamiento
Subtotal Objetivo Específico 1	12	52	40	25.540	\$ 200.000.000	Recs. Funcionamiento
Objetivo Específico 2						
2.1. Diseñar el modelo de educación virtual para la Contraloría de Bogotá, D.C.	-	-	-	-	\$ 200.000.000	Recs. Inversión
Subtotal Objetivo Específico 1	-	-	-	-	\$ 200.000.000	Recs. Inversión
TOTAL	12	52	40	25.540	\$ 400.000.000	

Fuente: DCCT, 2012

Los programas de capacitación en Coaching gerencial, en Alfabetización en TICs, en Herramientas informáticas para el control fiscal, sobre nueva normatividad relacionada con el control fiscal y sobre temas de gestión interna de la entidad, se contabilizan con costo cero porque la apuesta es gestionarlos con entidades como la ARP, la UNAD – Ministerio de las TIC, la Contraloría General de la República, la ESAP, etc.

9. FUENTES DE FINANCIACIÓN

Las fuentes de financiación de este plan de capacitación son los recursos asignados en el presupuesto de la entidad, tanto de Funcionamiento como de Inversión.

10. CRONOGRAMA DE TRABAJO

El cronograma de trabajo para la ejecución de este PIC se presenta en la Tabla No. 6.

**TABLA No. 6
CRONOGRAMA DE TRABAJO PIC 2012 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.**

Id	Modo de tarea	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin	11 marzo		01 mayo		21 junio		11 agosto		01 octubre		21 noviembre	
						25/03	15/04	06/05	27/05	17/06	08/07	29/07	19/08	09/09	30/09	21/10	11/11
1		Objetivo Específico 1	155 días	lun 14/05/12	vie 14/12/12												
2		1.1. Diseñar y realizar, en trabajo conjunto con la Dirección de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva, un programa de capacitación sobre Configuración del hallazgo fiscal	80 días	lun 27/08/12	vie 14/12/12												
3		1.2. Diseñar y realizar, en trabajo conjunto con la Dirección de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva, un programa de capacitación para el Fortalecimiento del Proceso de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva	60 días	mié 08/08/12	mar 30/10/12												
4		1.3. Diseñar y realizar, en trabajo conjunto con las correspondientes Direcciones Sectoriales de Fiscalización y el Despacho del (a) Contralor (a) Auxiliar, tres programas de capacitación en temas prioritarios de control fiscal micro	90 días	lun 13/08/12	vie 14/12/12												
5		1.4. Diseñar y realizar, en trabajo conjunto con las correspondientes Direcciones Sectoriales de Fiscalización y el Despacho del (a) Contralor (a) Auxiliar, un programa de capacitación sobre Competencias básicas del auditor	70 días	lun 03/09/12	vie 07/12/12												
6		1.5. Diseñar y realizar, en trabajo conjunto con las Direcciones de Planeación y Talento Humano, un programa de capacitación sobre Coaching gerencial	30 días	lun 10/09/12	vie 19/10/12												
7		1.6. Realizar un programa de Alfabetización en TIC	150 días	lun 14/05/12	vie 07/12/12												
8		1.7. Realizar un programa de capacitación sobre Herramientas informáticas para el control fiscal	4 días	mar 12/06/12	vie 15/06/12												
9		1.8. Realizar un programa de capacitación sobre nueva normatividad relacionada con el control fiscal	150 días	lun 14/05/12	vie 07/12/12												
10		1.9. Realizar un programa de capacitación sobre temas de gestión interna de la entidad, según priorización anual de las necesidades de aprendizaje	150 días	lun 14/05/12	vie 07/12/12												
11		Objetivo Específico 2	90 días	lun 20/08/12	vie 21/12/12												
12		2.1. Diseñar el modelo de educación virtual para la Contraloría de Bogotá, D.C.	90 días	lun 20/08/12	vie 21/12/12												

Proyecto: Cronograma PIC CB 2012 Fecha: mar 03/07/12	Tarea		Hito externo		Informe de resumen manual	
	División		Tarea inactiva		Resumen manual	
	Hito		Hito inactivo		Sólo el comienzo	
	Resumen		Resumen inactivo		Sólo fin	
	Resumen del proyecto		Tarea manual		Fecha límite	
	Tareas externas		Sólo duración		Progreso	

BIBLIOGRAFÍA

Congreso de la República de Colombia. *Ley 190 (1995)*. “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”. Bogotá, D.C. Consultada el 10 de abril de 2012 en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=321>

Congreso de la República de Colombia. *Ley 909 (2004)*. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Bogotá, D.C. Consultada el 10 de abril de 2012 en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>

Congreso de la República de Colombia. *Ley 1064 (2006)*. “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”. Bogotá, D.C. Consultada el 10 de abril de 2012 en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20854>

Consejo Nacional de Política Económica y Social de la República de Colombia. *Documento CONPES 3674 (2010)*. Lineamientos de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano – SFCH. Bogotá, D.C.: Departamento Nacional de Planeación – DNP. Consultado el 13 de abril de 2012 en http://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=IQas7idlt_k%3D&tabid=1063

Departamento Administrativo de la Función Pública. *Circular Externa 100 – 07(2010)*. “Programas de Inducción y Reinducción al servicio público sobre información pública y el derecho ciudadano de acceso a la información”. Bogotá, D.C. Consultado el 13 de abril de 2012 en http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=619

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública – ESAP (2008). Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, con base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo. Bogotá, D.C.: DAFP – ESAP. Consultado el 13 de abril de 2012 en http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=1034

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública – ESAP (2008). Guía Metodológica para la identificación y estandarización de Competencias Laborales para los empleos públicos colombianos. Bogotá, D.C.: DAFP – ESAP. Consultado el 13 de abril de 2012 en http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=341

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública – ESAP (2009). Programa Formación de Formadores para el Desarrollo de Competencias en el Sector Público. Bogotá, D.C.: DAFP – ESAP. Consultado el 13 de abril de 2012 en http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=518

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública – ESAP (2012a). Tercera Edición. Plan Nacional de Formación y

Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Bogotá, D.C.: DAFP – ESAP. Consultado el 10 de abril de 2012 en http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=1200

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública – ESAP (2012b). Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC. Bogotá, D.C.: DAFP – ESAP. Consultado el 13 de abril de 2012 en http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=1248

Ministerio del Interior y de Justicia de la República de Colombia. Decreto 4904 (2009). “Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”. Bogotá, D.C. Consultado el 20 de abril de 2012 en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=38477#0>

Presidencia de la República de Colombia. *Decreto 1567 (1998)*. “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”. Bogotá, D.C. Consultado el 13 de abril de 2012 en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

Presidencia de la República de Colombia. *Decreto 2539 (2005)*. “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos – Ley 770 y 785 de 2005”. Bogotá, D.C. Consultado el 13 de abril de 2012 en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17318>

Presidencia de la República de Colombia. *Decreto 1227 (2005)*. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998”. Bogotá, D.C. Consultado el 13 de abril de 2012 en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313>

Presidencia de la República de Colombia. *Decreto 4665 (2007)*. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”. Bogotá, D.C. Consultado el 13 de abril de 2012 en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27750>