



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C

Por un control fiscal efectivo y transparente

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
SUBDIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y COOPERACIÓN TÉCNICA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2014

DIEGO ARDILA MEDINA
Contralor de Bogotá, D.C.

YEFER YESID VEGA BOBADILLA
Subdirector de Capacitación y Cooperación Técnica

Bogotá, D.C.
Diciembre de 2013

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	4
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE PRIORITARIAS.....	4
3. OBJETIVO GENERAL.....	12
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
5. METAS Y PRESUPUESTO.....	12
6. INDICADORES.....	16
7. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE.....	16
8. CRONOGRAMA DE TRABAJO.....	19
BIBLIOGRAFÍA.....	21

OBSOLETEO

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2014, se propone dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la entidad que se priorizaron aquellos que pueden ofrecer respuestas a las necesidades de aprendizaje más apremiantes para la institución, especialmente en los procesos misionales, que resultan ser muy relevantes a la hora de contribuir al logro de los objetivos del Plan Estratégico Institucional 2012 – 2015.

La construcción del Plan Institucional de Capacitación se fundamentó de acuerdo con 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 lo tanto, se continúa con las estrategias del Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), sin perder de vista la orientación a resultados que debe marcar la senda a seguir en todas las acciones institucionales. Así mismo, se tuvo en cuenta el procedimiento para la formulación, seguimiento y evaluación del PIC establecido en el Sistema Integrado de Gestión de la Contraloría de Bogotá.

Con el fin de priorizar las necesidades de aprendizaje se llevó a cabo un proceso de Diagnóstico de necesidades de aprendizaje mediante tres mecanismos, lo cuales permitieron dar cubrimiento a toda la entidad y permite enfocar los recursos a las acciones de capacitación prioritarias.

En primer lugar se tuvo en cuenta los insumos recogidos mediante diferentes fuentes de información como lo fueron las encuestas a los funcionarios, entrevistas a los directivos, traslados, evaluaciones de desempeño entre otras. Con la cual se priorizó mediante la frecuencia en que solicitaron los temas.

En un segundo lugar, se tuvieron en cuenta las necesidades de la Alta Dirección que se deben desarrollar para el año 2014, así como los temas obligatorios a considerar en la vigencia del próximo año. Complementando lo anterior, en tercer lugar se desarrolló una metodología de análisis sistemático denominada SINFONIA, con la cual se identificaron ocho (8) factores influyentes en la Entidad, los cuales se abordarán a través de acciones de capacitación. En este último proceso, se contó con la participación de la Dirección de Talento Humano y la Dirección de Planeación. De esta manera, se obtienen los temas más relevantes a desarrollar en el 2014.

Finalmente, en la perspectiva de multiplicar tanto esfuerzos como logros en materia de capacitación, la apuesta con este PIC también es potencializar los frutos de la gestión de cooperación interinstitucional desplegada en el 2013, principalmente con la Contraloría General de la República, Agencia de Cooperación Internacional de Corea -KOICA, Agencia Presidencial de Cooperación - APC, ESAP, SENA, Alcaldía Mayor, Agencia de Cooperación Alemana – GIZ, entre otros.

1. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El Plan Institucional de Capacitación - PIC del 2014, constituye una anualización del Plan General de Capacitación 2012 – 2015, que se orienta a contribuir al logro de todos los objetivos del Plan Estratégico 2012 – 2015 de la entidad, pero más directamente de los objetivos uno y dos de este plan, enunciados en términos de “Fortalecer la función de vigilancia a la gestión fiscal” y “Hacer efectivo el resarcimiento del daño causado al erario distrital”, respectivamente.

De otra parte, se tuvo en cuenta un proceso de planificación estratégica – sistémica que se realizó en conjunto con la Dirección de Planeación y Talento humano. Este arrojó insumos que generaran gran impacto y que permitió priorizar las necesidades de aprendizaje a partir de la definición de factores que influyenen el funcionamiento de la entidad.

El objetivo estratégico de la metodología aplicada a la entidad, es fortalecer la interacción corresponsable para la calidad del trabajo entre los diferentes niveles para el mejoramiento de los procesos internos de la entidad.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE PRIORITARIAS

El presente diagnóstico de necesidades de aprendizaje se realizó basado en tres enfoques diferentes con el objetivo de evaluar las necesidades de una manera integral que permitieron definir los temas y acciones de capacitación para el 2014.

Los criterios fueron seleccionados conforme a las reuniones de equipo de análisis de la Subdirección de Capacitación y Cooperación Técnica. El primero fue la frecuencia de la tabulación de necesidades de capacitación que se establecieron a través de unas encuestas aplicadas a una muestra representativa de los funcionarios (as) de la Entidad. El segundo criterio son los lineamientos de la alta dirección para la vigencia 2014.

El tercer y último criterio se determinó a partir de los resultados obtenidos en el ejercicio de planeación estratégica- sistémica SINFONIA (método sistémico de análisis y planificación de origen Alemán) y del tercer criterio

2.1. CRITERIO DE PRIORIZACIÓN : FRECUENCIA

El primer criterio corresponde a la frecuencia. Este se refiere a la cantidad de veces que un tema es relacionado en las fuentes de información, corresponden a las encuestas personalizadas, las entrevistas a los directivos, el Informe del Plan de Mejoramiento, los lineamientos de la alta dirección para la vigencia 2014 y la Solicitud de Fortalecimiento De Conocimientos Esenciales.

Es necesario mencionar que las encuestas que se realizaron a los funcionarios (as) y directivos (as) de la Entidad se efectuaron con el enfoque de aprendizaje basado en problemas. Explícitamente, se trata sobre las dificultades que una persona evidencia cuando se encuentra desarrollando sus actividades laborales, lo que permite evidenciar cuáles son las necesidades institucionales de capacitación.

El resultado de este primer análisis, es un total de 110 temas requeridos por la Entidad que se reagruparon por su afinidad para obtener un consolidado de 67 temas.

En la Tabla N° 1: PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE 2014, se relacionan los 67 temas que tienen mayor recurrencia de acuerdo con el diagnóstico. En este se destacan los diez (10) primeros por su frecuencia, entre ellos: la Reinducción, las competencias blandas, la configuración del hallazgo fiscal, el fortalecimiento de las competencias básicas del Auditor, entre otros.

En el tema de Reinducción, particularmente el diagnóstico muestra la necesidad de fortalecer los conocimientos sobre el Sistema Integrado de Gestión en la Entidad, y conocer los cambios y mejoras en cada uno de los procesos, así como los procedimientos de cada dependencia.

Las competencias blandas o competencias conductuales corresponden al enfoque del Saber – Ser, lo que se traduce en mejorar las habilidades y aptitudes de los servidores de la Contraloría de Bogotá, D.C. en la interacción con demás, con su entorno y con su trabajo. Es decir, las Competencias Blandas se pueden definir como habilidades que van más allá de las técnicas del que hacer institucional y están relacionadas con las emociones, la conducta, la actitud, las motivaciones, los valores y cultura del ser humano. Dentro de este grupo se encuentran temas como por ejemplo, Motivación, liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, Coaching gerencial, valores y principios, mejoramiento del clima organizacional.

En cuanto al tema, Configuración del Hallazgo Fiscal, se agruparon ítems como la estructura del daño, Técnicas de auditorías efectivas y modernas, definición del daño, entre otras. Lo anterior refleja las necesidades de los funcionarios, principalmente de las direcciones sectoriales, para mejorar sus competencias como auditores.

TABLA N° 1
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE 2014

N°	NECESIDADES DE APRENDIZAJE	Frecuencia Acumulada	%
1	Reinducción Institucional	69	11%
2	Fortalecimiento de Competencias blandas	47	7%
3	Configuración del hallazgo fiscal	45	7%
4	Fortalecimiento a las competencias del auditor de la contraloría	37	6%
5	Normatividad relacionada con el control fiscal	37	6%
6	Ofimática	34	5%
7	Contratación estatal	32	5%
8	Habilidades comunicativas	21	3%
9	Aplicativos de uso institucional	20	3%
10	Auditoría fiscal ambiental	19	3%
11	Sistema integrado de gestión	19	3%
12	Formulación y evaluación de políticas públicas	17	3%
13	Derecho probatorio	16	3%
14	Normas contables, NIIFS y NIICS	15	2%
15	Fortalecimiento del proceso de responsabilidad fiscal y jurisdicción coactiva	14	2%
16	Auditoría de obra pública	11	2%
17	Gestión del talento humano por competencias	10	2%
18	Planeación estratégica	10	2%
19	Servicio al usuario	9	1%
20	Presupuesto público	8	1%
21	Derecho urbanístico, diseño y control urbano	7	1%
22	Interventoría y supervisión de contratos	6	1%
23	Matemática y estadísticas	6	1%
24	Auditoría de sistemas	5	1%
25	Derechos de petición, quejas y reclamos	5	1%
26	Evaluación financiera	5	1%
27	Finanzas públicas distritales	5	1%
28	Herramientas tecnologías y sistemas de información	5	1%
29	Régimen tributario	5	1%
30	Auditoría a empresas de economía mixta	4	1%
31	Control fiscal por planes, proyectos y programas	4	1%

TABLA N° 1
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE 2014

N°	NECESIDADES DE APRENDIZAJE	Frecuencia Acumulada	%
32	Avalúos	4	1%
33	Derecho procesal	4	1%
34	Estándares de documentación y archivística	4	1%
35	Inventarios	4	1%
36	Normatividad de carrera administrativa y laboral	4	1%
37	Sistema de información geográfica	4	1%
38	Software especializados TIC's	4	1%
39	Indicadores	4	1%
40	Auditoria de gestión	3	0%
41	Derecho civil	3	0%
42	Liquidación de sentencias judiciales	3	0%
43	Plan de desarrollo	3	0%
44	Programas de diseño grafico	3	0%
45	Seguridad informática	3	0%
46	Sistema de seguridad social y salud en el trabajo	3	0%
47	Sistema pensional	3	0%
48	Técnicas de investigación	3	0%
49	Gestión del riesgo	2	0%
50	Habilidades gerenciales	2	0%
51	Redes sociales	2	0%
52	Régimen disciplinario	2	0%
53	Seguridad alimentaria y nutricional	2	0%
54	Actualización secretarial	1	0%
55	Administración de redes y telecomunicaciones	1	0%
56	Caja menores	1	0%
57	Código comercial	1	0%
58	Fotografía	1	0%
59	Gestión de transporte público	1	0%
60	Herramientas de colaboración	1	0%
61	Idiomas	1	0%
62	Indagación preliminar	1	0%
63	Manejo y control de pólizas de seguros	1	0%
64	Nomina	1	0%
65	Normatividad en salud	1	0%
66	Responsabilidad social empresarial	1	0%
67	Técnicas de resolución de conflictos	1	0%

TABLA N° 1
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE 2014

N°	NECESIDADES DE APRENDIZAJE	Frecuencia Acumulada	%
	TOTAL	630	100%

Fuente: SCCT 2013

2.2. CRITERIO DE PRIORIZACIÓN: LINEAMIENTOS DE LA ALTA DIRECCIÓN

Los lineamientos de la alta dirección para la vigencia 2014 son el segundo criterio de priorización en el diagnóstico de necesidades de aprendizaje, toda vez que los mismos están enfocados al cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico 2012 – 2015.

Dado que los lineamientos son una herramienta de planeación y que en particular para la vigencia 2014 toman especial relevancia en razón a los cambios en la estructura administrativa, en el Sistema Integrado de Gestión de la Entidad y en el nuevo modelo de control fiscal por planes, programas y proyectos, se hizo necesario incluir esta directriz como un criterio relevante en la tabulación de necesidades de formación.

En ese orden de ideas, se definieron 11 temas por la Alta Dirección, los cuales fueron priorizados. Estos mismos se pueden observar en la Tabla N° 2: PRIORIZACIÓN POR LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS 2014.

TABLA N°2
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
PRIORIZACIÓN POR LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS 2014

N°	NECESIDADES DE APRENDIZAJE
1	Configuración de Hallazgo Fiscal
2	Redacción de Informes
3	Régimen de Servicio Públicos
4	Sistema Nacional de Salud
5	Plan de desarrollo
6	Sistema de Oralidad en los procesos de Responsabilidad Fiscal
7	Gestión en las Organizaciones
8	Sistema Integrado de Gestión
9	Normas contables, NIIFS y NICS
10	Derecho urbanístico, diseño y control urbano
11	Auditoría a empresas de economía mixta

Como se puede observar, Configuración del Hallazgo Fiscal, continua ubicándose como un tema relevante tanto para la Alta Dirección como para los funcionarios de las Direcciones sectoriales. En el mismo caso se puede visualizar el tema Redacción de Informes, solicitado por los funcionarios en las encuestas de necesidades de formación y agrupado en el tema fortalecimiento de las competencias del auditor.

Finalmente, se evidencian 7 temas que son importantes para la Alta Dirección. Así mismo, se adicionan 4 temas que son de alta importancia para el 2014, como lo son las Normas Contables NIIFs y NICS y los Procesos de Oralidad en Responsabilidad Fiscal.

2.3. CRITERIO DE PRIORIZACIÓN: SINFONÍA

El criterio de análisis SINFONIA (Sistémica interpretación de la Naturaleza de factores que Influyen sobre las Organizaciones y sus Nexos Internos y Ambientales) es un método sistémico de análisis y planificación de origen Alemán que permitió priorizar y armonizar las necesidades de aprendizaje. Este análisis se realizó bajo la coordinación de un facilitador externo y con la participación de funcionarios de las Direcciones de Planeación y Talento Humano y de las Subdirecciones de Bienestar Social, de Talento Humano y Capacitación y Cooperación Técnica, incluyendo el Grupo Técnico de Seguridad laboral.

Con SINFONIA se ejecutan una serie de etapas de análisis y de planificación que se articulan para proporcionar una mejor comprensión de la relación sistemática de factores para el desarrollo de estrategias de actuación dentro de sistemas complejos. En ese orden de ideas, se identificaron (8) ocho factores influyentes en la Contraloría de Bogotá, D.C., vista como un sistema. Estos fueron : 1) Diversidad de estilos de dirección, 2) estímulos para la motivación, 3) cumplimiento de principios y valores, 4) compromiso y sentido de pertenencia, 5) utilidad de los procesos internos, 6) interacción corresponsable para la calidad del trabajo, 7) Actitud para el Aprendizaje y crecimiento, 8) claridad en la comunicación organizacional.

Dentro de los ocho factores se determinó que la Interacción co-responsable para la calidad del trabajo debe ser considerado como el factor crítico y de mayor relevancia en el sistema que conforma la Entidad., importante para el mejoramiento de la calidad de los procesos a través del fortalecimiento del trabajo en equipo entre los grupos de trabajo y direcciones.

La Tabla N°3 – PRIORIZACIÓN POR ANÁLISIS Y PLANEACIÓN SISTÉMICA - SINFONÍA, muestra los temas prioritarios que se definieron bajo en análisis antes mencionado y corresponden a alternativas propuestas para el mejoramiento de la calidad del trabajo por medio del fortalecimiento de competencias blandas y duras.

**TABLA N°3
 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
 PRIORIZACIÓN POR ANÁLISIS Y PLANEACIÓN SISTÉMICA
 SINFONÍA**

N°	NECESIDADES DE APRENDIZAJE
1	Habilidades comunicativas
2	Reinducción Institucional
3	Oralidad y Argumentación
4	Taller Redacción
5	Herramientas tecnológicas (Ofimática)
6	Manejo de Conflictos
7	Servicio al Cliente
8	Taller de crecimiento personal
9	Inducción dirigida a directivos
10	Coaching Gerencial
11	Direccionamiento Estratégico
12	Sistema Integrado de Gestión

Fuente: SCCT, 2013.

De esta manera, se priorizaron 12 temas que deben ser integrados a los otros dos criterios para la construcción del PIC 2014.

En primer lugar se identificó el tema de habilidades comunicativas como parte fundamental para mejorar el trabajo en equipo. Cabe resaltar, que es importante que los funcionarios conozcan los procesos de comunicación para mejorar el trabajo en conjunto, y reflejar productos efectivos y transparentes.

En este criterio, se evidencia al igual que lo solicitan los funcionarios la importancia de la realización de una Reinducción Institucional la cual está definida como un proceso que permite "reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de Reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes,

en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa” de acuerdo a lo establecido en el DECRETO 1567 DE 1998,

En tercer lugar se encuentran la acción de capacitación Oralidad y Argumentación como parte del proceso del Proceso Verbal. Esta acción está dirigida fundamentalmente para los funcionarios que hacen parte de los procesos de Responsabilidad Fiscal, y Vigilancia y Control a la Gestión fiscal.

2.4. CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE 2014

En un último momento, se procedió a realizar la consolidación de los tres enfoques dando como resultado la Tabla N° 4: CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE 2014. En esta se agruparon los temas de acuerdo a los procesos que se verían implicados en la capacitación y se agruparon aquellos que estaban repetidos.

**TABLA N°4
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE 2014**

N°	Consolidado	Proceso
1	Manejo de Conflictos	Transversal
2	Reinducción Institucional	
3	Fortalecimiento de las Competencias blandas	
4	Ofimática	
5	Contratación estatal	
6	Aplicativos de uso institucional	
7	Sistema Integrado de Gestión	
8	Normas contables, NIIFS y NICS	
9	Taller Redacción	
10	Servicio al Cliente	
11	Inducción dirigida a directivos	
12	Coaching Gerencial	
13	Direccionamiento Estratégico	
14	Configuración del hallazgo fiscal	
15	Fortalecimiento a las competencias del auditor de la contraloría	
16	Normatividad relacionada con el control fiscal	
17	Auditoría fiscal ambiental	
18	Régimen de Servicio Públicos	
19	Sistema Nacional de Salud	

20	Plan de desarrollo	
21	Derecho urbanístico, diseño y control urbano	
22	Auditoría a empresas de economía mixta	
23	Gestión en las Organizaciones	Apoyo

Fuente: SCCT, 2013

El resultado del análisis del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, es un listado de 23 temas, los cuales se convierten en las acciones de formación a satisfacer en el año 2014.

Lo anterior permitirá enfocar el Plan institucional de capacitación, 2014, al cumplimiento de las necesidades de la entidad de manera integral, teniendo en cuenta los diferentes procesos tanto misionales, como de apoyo.

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.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Ejecutar acciones de formación para mejorar la interacción corresponsable para la calidad del trabajo
2. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público. (PIC – DAFP)
3. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales. (PIC – DAFP)
4. Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales del DAFP) en cada uno de los servidores.

4. METAS Y PRESUPUESTO

A la fecha de formulación del PIC 2014, la Dirección Administrativa y Financiera, a través de las Subdirección Financiera, informó que el Rubro de Capacitación Interna tenía previsto para la vigencia 2014 la suma de \$ 155.000.000 y el Rubro de Capacitación

Externa cuenta para esta misma vigencia de \$ 50.000.000, para un gran total de \$ 205.000.000

Por lo anterior y teniendo en cuenta las necesidades reales de capacitación establecidas en el Diagnóstico, se presentan en este plan dos (2) escenarios: Uno que contempla la ejecución de Acciones de Formación con los recursos inicialmente aprobados y otro que incluye las necesidades reales, pero que desborda el presupuesto asignado inicialmente, con la expectativa de obtener una adición presupuestal para este rubro, por cuantía de \$ 205.000.000

4.1. ESCENARIO UNO

En las Tabla N° 5 - ESCENARIO CON \$205 MILLONES PARA EL RUBRO DE CAPACITACIÓN, se pueden observar las capacitaciones que se desarrollarían en la vigencia de 2014, de acuerdo con los temas que se priorizaron.

De esta manera, se presentan los rubros, la población beneficiaria (Número de personas que se capacitarán), el costo de la capacitación, la duración promedio, al proceso al cual va dirigido. Este es el escenario en el cual se define de acuerdo con la asignación presupuestal aprobada en 2013 por la Secretaría de Hacienda para el rubro de Capacitación.

Cabe resaltar que el fortalecimiento del recurso humano es fundamental para el mejoramiento de los procesos internos de la entidad, por este motivo, la Subdirección de Capacitación y Cooperación Técnica, propone un escenario 2, expuesto en la Tabla N° 6 - ESCENARIO CON \$406 MILLONES PARA EL RUBRO DE CAPACITACIÓN, el cual representa un presupuesto de \$406 millones de pesos para la ejecución del PIC.

En este caso, se puede visualizar que la cobertura aumenta, además de algunos temas de capacitación que son necesarios para desarrollar el otro año.

El más importante para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, es la Reinducción, la cual se propone con el fin de brindarles una capacitación conceptual y de actualización sobre temas relacionados con la reestructuración de la Contraloría de Bogotá D.C. conforme con el Acuerdo 519 de 2012.

Este evento se realizará durante varias jornadas, con los funcionarios de la Contraloría de Bogotá y dirigida por los docentes – facilitadores que han participado en las Inducciones de la Entidad. Este proceso permitirá realizar actividades conjuntas con la Subdirección de Bienestar social para el mejoramiento del clima organizacional mediante la integración de los funcionarios.

En virtud de actualizar los contadores de la Contraloría de Bogotá D.C. sobre la nueva normativa contable Normas NIIFs y NICS, se adicionó en el segundo escenario una capacitación sobre este tópico para 30 funcionarios con una duración de 120 horas.

En la TABLA N° 6, se puede ver el detalle de las modificaciones con respecto al primer escenario.

En las anteriores tablas, las capacitaciones que se cuentan con costo cero para la entidad, son las que se deben gestionar para que otras entidades públicas y/o privadas, como las mencionadas anteriormente, las realicen gratuitamente para la Contraloría de Bogotá, D.C.

OBSOLETEO

TABLA No. 5
METAS PIC 2014 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
ESCENARIO CON \$205 MILLONES PARA EL RUBRO DE CAPACITACIÓN

POBLACIÓN	TEMA DE CAPACITACIÓN	BENEFICIARIOS	DURACIÓN PROMEDIO (h)	COSTO	RUBRO
MISIONAL	CONFIGURACIÓN DE HALLAZGO FISCAL	40	120	\$ 25.000.000,00	INTERNA
	AUDITORIA FISCAL AMBIENTAL	20	120	\$ 30.000.000,00	
	CONTROL FISCAL URBANO	30	120	\$ 30.000.000,00	
	AUDITORIA PARA EMPRESAS DE ECONOMÍA MIXTA ESP	30	120	\$ 25.000.000,00	
	FORTALECIMIENTO A LAS COMPETENCIAS DEL AUDITOR	50	120	\$ 45.000.000,00	
TRANSVERSAL	SEMINARIOS, TALLERES, FOROS	Por demanda	150	\$ 50.000.000,00	EXTERNA

Fuente: SCCT, 2013

TABLA No. 6
METAS PIC 2014 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
ESCENARIO CON \$406 MILLONES PARA EL RUBRO DE CAPACITACIÓN

POBLACIÓN	TEMA DE CAPACITACIÓN	BENEFICIARIOS	DURACIÓN PROMEDIO (H)	COSTO	RUBRO
MISIONAL	AUDITORÍAS FISCAL AMBIENTAL	30	120	\$ 56.000.000,00	INTERNA
	FORTALECIMIENTO COMPETENCIAS BLANDAS	150	4	\$ 40.000.000,00	
	CONFIGURACIÓN DEL HALLAZGO FISCAL	40	120	\$ 25.000.000,00	
	AUDITORIA PARA EMPRESAS DE ECONOMÍA MIXTA ESP	30	120	\$ 25.000.000,00	
	FORTALECIMIENTO A LAS COMPETENCIAS DEL AUDITOR	50	120	\$ 45.000.000,00	
TRANSVERSAL	REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL	976	32	\$ 60.000.000,00	EXTERNA
	NORMAS CONTABLES NIIFs Y NICS	30	120	\$ 70.000.000,00	
	AUDITORES INTERNOS DE CALIDAD	100	40	\$ 25.000.000,00	
	SEMINARIOS, TALLERES, FOROS	Por demanda	150	\$ 60.000.000,00	

5. 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 N° 7.

Los indicadores están basados en las evaluaciones de calidad, de impacto, de entrada y salida que se realizan conforme con la Resolución 007 de 2013 “Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Capacitación de la Contraloría de Bogotá, D.C.” y al Procedimiento para la planificación, ejecución, modificación y evaluación de la capacitación.

TABLA No. 7
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
INDICADORES PIC 2014

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.	$IEP = \frac{\text{Costo ejecutado}}{\text{Costo presupuestado}}$	%	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 Horas – Hombre de Capacitación (IHH)	Medir la cantidad total de horas – hombre de capacitaciones realizadas en el año en la entidad.	$IHH = \sum_{i=1}^n \text{No. horas capacitación}_i \times \text{Pop. B}$	Horas – Hombre	Eficacia
Indicador de Cumplimiento de Horas – Hombre de Capacitación (ICHH)	Medir el porcentaje de cumplimiento en la cantidad total de horas – hombre de capacitación programadas para realizar en la vigencia en la entidad.	$ICHH = \frac{\text{IHH realizadas en la vigencia}}{\text{IHH programadas para la vigencia}}$	%	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.	00.0	Eficacia
Indicador de Calidad y Pertinencia (IC)	Medir la calidad de los contenidos, metodología, facilitadores, material de estudio y organización de cada uno de los programas de capacitación que la entidad realiza.	Promedio simple de las calificaciones de los correspondientes ítems (que se identifican con las iniciales IC -) de la Evaluación de la Calidad, Pertinencia y Aplicabilidad de la capacitación realizada.	00.0	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 del Impacto aplicada a la capacitación realizada.	00.0	Efectividad

Fuente: SCCT, 2013

PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE

Los PAE que se deben formular para la ejecución de este PIC, con los respectivos líderes, se relacionan en las Tablas No. 8.

La formulación de estos PAE deben realizarla los correspondientes líderes, con la asesoría de la Subdirección de Capacitación y Cooperación Técnica. Específicamente, para cada uno de estos PAE deben definir 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 estos PAE les corresponde dirigir al equipo de aprendizaje de 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 respectivas evidencias de aprendizaje.

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

Además, conjuntamente con la Subdirección de Capacitación y Cooperación Técnica, tienen 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 Subdirección de Capacitación y Cooperación Técnica de la entidad defina para estos fines.

TABLA No. 8A
 PAE DEL PIC 2014 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
 ESCENARIO CON \$205 MILLONES PARA EL RUBRO DE CAPACITACIÓN

No.	PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO	LÍDER
PAE 01 -	Configuración Del Hallazgo Fiscal	Contralor (a) Auxiliar
PAE 02 -	Auditoría Fiscal Ambiental	Director (a) Sector Ambiente
PAE 03 -	Control Fiscal Urbano	Contralor (a) Auxiliar
PAE 04 -	Auditoria para Empresas de Economía Mixta Esp	Contralor (a) Auxiliar
PAE 05 -	Fortalecimiento de las Competencias del Auditor	Contralor (a) Auxiliar

Fuente: SCCT, 2013

TABLA No. 8B
 PAE DEL PIC 2014 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
 ESCENARIO CON \$406 MILLONES PARA EL RUBRO DE CAPACITACIÓN

No.	PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO	LÍDER
PAE 01 -	Configuración del hallazgo fiscal	Contralor (a) Auxiliar
PAE 02 -	Auditoría fiscal ambiental	Director (a) Hábitat y Ambiente
PAE 03 -	Control Fiscal Urbano	Contralor (a) Auxiliar
PAE 04 -	Auditoria para Empresas de Economía Mixta Esp	Director (a) Hábitat y Ambiente
PAE 05 -	Fortalecimiento de las Competencias del Auditor	Contralor (a) Auxiliar
PAE 06 -	Reinducción institucional	Contralor (a) Auxiliar
PAE 07	Normas Contables NIIFS y NICS	Contralor (a) Auxiliar
PAE 08 -	Fortalecimiento de las Competencias Blandas	Dirección de Talento Humano

Fuente: SCCT, 2013

CRONOGRAMA DE TRABAJO

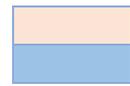
El cronograma de trabajo para la ejecución de este PIC se presenta en la Tabla N° 10 – CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.

El cronograma que se ha establecido tiene que ver con las actividades que requieren erogación. En cuanto a las capacitaciones incluidas en la Tabla N° 4 – CONSOLIDADO DE LAS NECESIDADES DE APRENDIZAJE 2014 que no disponen de presupuesto, se gestionarán por medio de la Red de Cooperación de la Contraloría de Bogotá. De este modo, la Subdirección de Capacitación y Cooperación técnica gestionará cooperación con entidades expertas en los temas de capacitación para brindarles a los funcionarios la actualización requerida.

Por lo tanto, el cronograma de actividades para estas capacitaciones, sin erogación, dependerá de la disponibilidad de las entidades facilitadoras.

TABLA N° 10
 CONTRALORIA DE BOGOTÁ D.C.
 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

TEMA DE CAPACITACIÓN	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AUDITORÍAS FISCAL AMBIENTAL												
FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS BLANDAS												
CONFIGURACIÓN DEL HALLAZGO FISCAL												
AUDITORIA PARA EMPRESAS DE ECONOMÍA MIXTA ESP												
FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DEL AUDITOR												
REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL												
NORMAS CONTABLES NIIFS Y NICS AUDITORES INTERNOS DE CALIDAD												


 Contratación
 Ejecución

Fuente: SCCT 2013

OBSOLETE

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

Contralor de Bogotá, D.C. Circular con número de radicado 3 – 2012 – 32642 (7 de diciembre de 2012). “Criterios orientadores para construir una moderna auditoría fiscal”. Bogotá, D.C.: Contraloría de Bogotá, D.C.

Contraloría de Bogotá, D.C. – Dirección de Capacitación y Cooperación Técnica (2012). Plan General de Capacitación 2012 – 2015. Bogotá, D.C.: Contraloría de Bogotá, D.C. – Dirección de Capacitación y Cooperación Técnica. Consultado el 7 de diciembre de 2012 en [http://pqr.contraloriabogota.gov.co/intranet/contenido/planes/Capacitacion/2012/Plan%20General%20de%20Capacitacion%20CB%202012-15%20\(2\).pdf](http://pqr.contraloriabogota.gov.co/intranet/contenido/planes/Capacitacion/2012/Plan%20General%20de%20Capacitacion%20CB%202012-15%20(2).pdf)

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>