

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 1 de 26

Aprobó elaboración o modificación	Revisión técnica
Firma:	Firma:
Nombre: María Teresa Velandia Fernández	Nombre: Juan Pablo Contreras Lizarazo
Cargo: Directora Técnico de Talento Humano	Cargo: Director Técnico de Planeación

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 2 de 26

SUBDIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y COOPERACIÓN TÉCNICA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015

DIEGO ARDILA MEDINA
Contralor de Bogotá, D.C.

YAMILE MEDINA MEDINA
Subdirectora de Capacitación y Cooperación Técnica

Bogotá, D.C.
Noviembre de 2014

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 3 de 26

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	6
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE PRIORITARIAS.....	6
3. OBJETIVO GENERAL	144
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	144
5. METAS Y PRESUPUESTO	155
6. INDICADORES.....	155
7. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE	20
8. CRONOGRAMA DE TRABAJO	222
BIBLIOGRAFÍA.....	244

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 4 de 26

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2015, se propone dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Entidad en donde se priorizaron aquellos que pueden ofrecer respuestas a las necesidades de aprendizaje más apremiantes para la institución, que resultan ser muy relevantes a la hora de contribuir al logro de los objetivos del Plan Estratégico Institucional 2012 – 2015 “Por un control fiscal efectivo y transparente”.

Para el año 2015, se tiene previsto como un factor nuevo la inclusión de la jornada de inducción y reinducción de manera fortalecida y priorizada dentro del presente PIC, dado el concurso de contralorías territoriales que está en desarrollo con la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la vinculación de 195 funcionarios(as) profesionales, 47 funcionarios(as) Técnicos y 64 funcionarios(as) de nivel Asistencial, que deben tener las competencias suficientes para desarrollar la labor que desempeñarán en cada área.

Así mismo, es pertinente mencionar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación, también fue fundamentado 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 continua 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. De igual manera, 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. D.C.

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 entre otras. Con la cual se priorizó mediante la frecuencia en que solicitaron los temas.

En un segundo lugar, se tuvieron en cuenta los lineamientos impartidos por la Alta Dirección que se deben desarrollar para el año 2015, así como los temas obligatorios a considerar en la vigencia del próximo año.

En tercer lugar se desarrolló una metodología de análisis sistemático denominada SINFONIA, aplicada en el año 2013, lo cual permitió evidenciar 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

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 5 de 26

Planeación. Lastimosamente por razones presupuestales o se pudieron tener en cuenta para la vigencia 2014, por lo cual, se pretende incluir para la vigencia 2015.

Es de anotar que este plan de capacitación fue validado por la comisión de personal previa aprobación del Comité Directivo.

Finalmente, en la perspectiva de multiplicar tanto esfuerzos como logros en materia de capacitación, la apuesta con este PIC 2015, también es potencializar los frutos de la gestión de cooperación interinstitucional desplegada en el 2014, 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.

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 6 de 26

1. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El Plan Institucional de Capacitación - PIC del 2015, 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 influyen en 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. Para este fin, se seleccionaron tres criterios que permitirán definir los temas y acciones de capacitación para el 2015.

Los criterios fueron seleccionados conforme con las reuniones de equipo en la cual participaron el Subdirector de Capacitación y Cooperación Técnica y los profesionales de la dependencia. Además se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos de la planeación estratégica- sistémica SINFONIA.

En ese orden de ideas, se seleccionaron tres criterios que permiten priorizar y cumplir con los objetivos del Plan de capacitación y del Plan estratégico 2012 – 2015. Los criterios de priorización son la frecuencia, los lineamientos de la alta dirección y los resultados de SINFONÍA.

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. Estas fuentes de información corresponden a las encuestas personalizadas, las entrevistas a los directivos, Informes de Gestión, el informe de Control Interno y el Informe del Plan de Mejoramiento.

El diagnóstico se realiza 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. La encuesta se enfocó en las necesidades de aprendizaje personalizadas, es decir, las encuestas individuales y grupales,

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 7 de 26

y las entrevistas, las cuales tienen en cuenta el punto de vista del Director. La revisión de las necesidades de los funcionarios por medio de estos dos puntos de vista permite evidenciar cuáles son las dificultades que se presentan y cómo se pueden solucionar por medio de las acciones de capacitación.

El resultado de este primer análisis, se aplicaron encuestas a una muestra de 104 funcionarios(as) de todas las áreas de la contraloría de Bogotá Arrojando 180 temas consolidados en temas administrativos, ambiente, atención al cliente, auditoría informática competencias blandas, control fiscal normatividad, ofimática, talento humano, temas contables y TIC'S. Ver Anexo N° 1 – PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE 2015.

En la Tabla N° 1: PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE 2015- DIRECTIVOS, se relacionan los siete (7) temas que tienen mayor recurrencia de acuerdo con el diagnóstico. En este se destacan por su frecuencia la actualización de la normatividad vigente, profundización en temas relacionados con el control fiscal, ofimática, temas administrativos, competencias blandas, temas ambientales inglés, entre otras.

De acuerdo a la consolidación de temas se encuentra la actualización en temas de contratación, los cuales se requiere actualizar y afianzar temas específicos en normatividad aplicable a proyectos de inversión, interpretación de lectura normativa, argumentación de textos jurídicos, derecho contractual entre otros.

Control fiscal fue el nombre que se le dio a los temas que permiten reforzar las competencias de los funcionarios como auditores en determinadas áreas las cuales se encuentran temas de presupuesto, proyectos de inversión, diferencia entre costos y beneficio, metodología para la formulación de indicadores, estadística, análisis de costos, evaluación de la gestión fiscal, constitución y argumentación del hallazgo fiscal, unificación de criterios en responsabilidad fiscal, metodología de la evaluación de política pública.

Actualmente el mundo de las tecnologías presenta un sin número de herramientas que permite tener un trabajo eficiente y oportuno, entre ofimática se encuentra cursos medios y avanzados de Excel, graficas, matrices, Windows, tablas dinámicas, entre otros.

Temas administrativos son transversales y que no solo permiten el fortalecimiento de un área específica, sino que permite que toda nuestra entidad tenga un soporte y una proyección estratégica y transversal, en temas tales como calidad, equipos de alto rendimiento y planeación estratégica.

Las competencias blandas corresponden al enfoque del Saber – Ser, corresponde así a las competencias que un funcionario requiere para mejorar sus habilidades y aptitudes con respecto a la interacción con los otras personas, es decir, que las Competencias Blandas se pueden definir como habilidades que van más allá de las técnicas de un oficio y están vinculadas con la parte emocional, la conducta, las motivaciones, los valores y cultura del ser humano. Dentro de este grupo se encuentran temas como por ejemplo, Motivación,

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 8 de 26

liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, Coaching gerencial, valores y principios, mejoramiento del clima organizacional.

TABLA N° 1
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
CONSOLIDACIÓN POR FRECUENCIA DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE 2015 – DIRECTIVOS

CONSOLIDADO DE TEMAS	PORCENTAJE DE FRECUENCIA
NORMATIVIDAD	46,66%
CONTROL FISCAL	20,3%
OFIMATICA	17,77%
TEMAS ADMINISTRATIVOS	6,66%
COMPETENCIAS BLANDAS	4,44%
TEMA AMBIENTAL	2,22%
INGLES	2,22%

Fuente: SCCT, 2014

2.2. CRITERIO DE PRIORIZACIÓN : LINEAMIENTOS DE LA ALTA DIRECCIÓN

En virtud de dirigir el Plan institucional de Capacitación al cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico y de los lineamientos de la alta Dirección, se tuvo en cuenta como un criterio de selección de los temas a tratar en el 2015, los lineamientos de la Alta Dirección para 2015 como fuente fundamental para encaminar y enfocar el PIC 2015.

El año 2015 contamos con un factor nuevo y es el la incorporación de los funcionarios de carrera administrativa como resultado del concurso de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo cual se debe contemplar una inducción masiva e intensiva por cargos, logrando un fortalecimiento de las competencias a cada uno de los funcionarios(as).

En ese orden de ideas, se establecieron los temas relacionados por la Alta Dirección dándole prioridad a los temas de la Tabla N° 2: PRIORIZACIÓN POR LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS 2015

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 9 de 26

TABLA N°2
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
PRIORIZACIÓN POR LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS 2015

N°	NECESIDADES DE APRENDIZAJE
1.	Inducción
2.	Reinducción
3.	Atención y servicio al Ciudadano

Fuente: SCCT, 2014

2.3. CRITERIO DE PRIORIZACIÓN: SINFONÍA

El criterio de análisis y planeación sistémica SINFONIA permitió dar la priorización y armonización de necesidades de aprendizaje.

SINFONIA es un método aplicable a cualquier forma de sistema complejo, el cual permitió identificar ocho factores influyentes dentro de la contraloría de Bogotá vista como un sistema. Los factores que se identificaron 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, 8) claridad en la comunicación organizacional. De esta manera, se realizó un análisis sistémico que determinó los factores críticos de la entidad.

En ese sentido, se determinan los temas de prioridad que permitan mejorar el factor crítico que corresponde a la interacción co-responsable para la calidad del trabajo. Este factor es muy importante para el mejoramiento de la calidad de los procesos de la Contraloría de Bogotá D.C por medio del trabajo en equipo entre las dependencias, grupos de trabajo, direcciones y mesas de trabajo.

La Tabla N°3 – PRIORIZACIÓN POR ANÁLISIS Y PLANEACIÓN SISTÉMICA SINFONÍA, muestra los temas prioritarios. Estos se definieron en las jornadas de planeación estratégica con los funcionarios participantes bajo la metodología proporcionada por los facilitadores.

Los temas prioritarios corresponden a alternativas propuestas enfocadas al 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	Herramientas tecnológicas (Ofimática)
4	Manejo de Conflictos
5	Servicio al Cliente
6	Taller de crecimiento personal
7	Inducción dirigida a directivos
8	Coaching Gerencial
9	Direccionamiento Estratégico
10	Sistema Integrado de Gestión

Fuente: SCCT, 2013

De esta manera, se priorizaron 10 temas que pueden ser tenidos en cuenta para la vigencia 2015.

En primer lugar se encuentran las 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 hacer de este un trabajo de excelencia y eficiente.

En este criterio, se evidencia al igual que lo solicitan los funcionarios la importancia de la realización de una Reinducción. El enfoque de esta capacitación es brindarles nuevamente información acerca de los procesos institucionales y que sirva para actualizarse y apropiarse de los mismos.

2.4. Necesidades de acuerdo a las encuestas realizadas a los funcionarios(as) de nuestra Entidad.

Se realizaron 104 encuestas a funcionarios(as) de diferentes áreas, que permitían identificar las necesidades de capacitación de manera transversales con 180 temas, consolidados de manera uniforme para lograr enfocar el plan de capacitación año 2015.

TABLA N°4
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
FRECUENCIA ACUMULADA ENCUESTAS REALIZADAS A LOS FUNCIONARIOS(AS)

	EJES TEMATICOS	% DE FRECUENCIA
INFORMACIÓN FUNCIONARIOS	CONTROL FISCAL	40%
	OFIMATICA	15%
	COMPETENCIAS BLANDAS	13,92%
	TEMAS ADMINSITRATIVOS	9,44%
	TIC'S	6,66%
	TEMAS CONTABLES	6,11%
	GESTION HUMANA	6,11%
	ATENCION AL CLIENTE	3,33%

Fuente: SCCT, 2014

Frente al eje temático del Control Fiscal se encuentran contenidos temáticos normativos como el Código De Comercio Contratación Estatal, Ley 1474 De 2011, Contratación Administrativa, Normatividad, Derecho Administrativo, Actualización Jurídica, Tema Procesal, Actualización Normas 2014, Derecho Comercial, Argumentación Jurídica, Ley Anti tramites, Proceso De Responsabilidad Fiscal, Actualización normativa, Estructura Del Estado, Responsabilidad Fiscal, Derecho Laboral, Derecho Disciplinario, Derecho Probatorio, Procesal Administrativo, Ley 1474 De 2011, Ley 1437, Sector Energético, Bolsa Del Sector – Acciones, Control Fiscal Teórico – Práctico, Auditoria de Sistemas, Auditoria de Servicios Públicos, Presupuestos, Proyectos de Inversión, Auditoria Fiscal, Curso de Hacienda Pública, Marco Fiscal de Mediano Plazo, Portafolio de Inversión, Evaluación Social de Proyectos, Metodologías de Investigación Económica y Social, Herramientas Estadísticas y Económicas, Audiencias Públicas, Control Fiscal Teórico – Práctico, Planes Programas Y Proyectos, Evaluación Social de Proyectos, Gestión Fiscal, Apropiación Presupuestal, Matemática Financiera, Auditoria, Información Financiera.

El mundo de las tecnologías presenta un sin número de herramientas que permite tener un trabajo eficiente y oportuno, entre ofimática se encuentra cursos medios y avanzados de Excel, graficas, matrices, Windows, tablas dinámicas, entre otros. Y en TIC'S se encuentra Tics, Comunicación Digital, Diseño, Diagramación, Sistemas, Seguridad Informática, Metodología De Gestión Tics, Software De Desarrollo, SQL, Redes.

Competencias Blandas, en temas como trabajo en equipo, programación neurolingüística, liderazgo, manejo del tiempo entre otras.

En el eje administrativo se cuentan con temas precisos como Pólizas de Seguros en Contratos del Sector Mixto, Corrección De Estilo, Protocolo, Organización De Eventos

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 12 de 26

Comunicación Organizacional, Ortografía, Actualización Normas Secretariales, Balance Score Card, Normatividad Sistema Integrado de Gestión, Gestión Documental.

Temas contables, como estados, regímenes tributarios, normas contables internacionales como NIIFS, NICS.

En el eje de las TIC'S se cuenta con temas muy específicos tales como SQL, Metodología ITIL, NTC - ISO 27001, que de acuerdo a su especialidad son temas que permitirá un soporte a largo plazo a la dirección de TIC'S, que a su vez se verán los resultados en la transversalidad de la Contraloría de Bogotá D.C.

Gestión Humana, Salud Ocupacional, prestaciones sociales, Estatuto Único Disciplinario, se busca fortalecer las competencias de los funcionarios de apoyo que evita el desequilibrio institucional en el fortalecimiento de las competencias.

En un último momento, se procedió a realizar la consolidación de los tres enfoques dando como resultado la **Tabla Nº 5: CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE 2015**. 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.

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 13 de 26

TABLA N°5
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

	CONSOLIDADO EN EJES TEMATICOS	% DE FRECUENCIA
Información Directivos	CONTROL FISCAL	69,18%
	OFIMATICA	17,77%
	TEMAS ADMINISTRATIVOS	8,88%
	COMPETENCIAS BLANDAS	4,44%
Información Funcionarios	CONTROL FISCAL	40%
	OFIMATICA	15%
	COMPETENCIAS BLANDAS	13,92%
	TEMAS ADMINSTRATIVOS	9,44%
	TIC'S	6,66%
	TEMAS CONTABLES	6,11%
	GESTION HUMANA	6,11%
	ATENCION AL CLIENTE	3,33%
Requerimientos durante el año 2014	OFIMATICA	41,93%
	COMPETENCIAS BLANDAS	26,80%
	CONTROL FISCAL	17,12%
	GESTION HUMANA	7,45%
	TEMAS ADMINISTRATIVOS	6,45%

Fuente: SCCT, 2014

El resultado del análisis del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, es un listado de 8 ejes temáticos, los cuales serán los temas principales a desarrollar durante el 2015. Esto permitirá enfocar el PIC al cumplimiento de las necesidades de la Entidad de manera integral, teniendo en cuenta los diferentes procesos tanto misionales, como de apoyo y los insumos que permiten priorizar la ejecución de cada uno de los ejes temáticos, para lo cual se tuvo en cuenta los lineamientos de la alta dirección, la comisión de personal y la frecuencia acumulada de las encuestas realizadas. Esta información se consolida en la

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 14 de 26

Tabla N° 6: CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE POR PRIORIZACIÓN

**TABLA N°6
 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
 CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE POR PRIORIZACIÓN**

CONSOLIDADO EN EJES TEMATICOS	% DE FRECUENCIA	% PRIORIZACIÓN
INDUCCION	0%	100%
REINDUCCION	0%	100%
CONTROL FISCAL	42,10%	100%
ATENCION AL CLIENTE	1,10%	100%
OFIMATICA	24,90%	90%
COMPETENCIAS BLANDAS	15,10%	90%
TEMAS CONTABLES	2%	80%
TEMAS ADMINISTRATIVOS	7,50%	80%
GESTION HUMANA	4,50%	80%
TIC'S	2,20%	20%

Fuente: SCCT, 2014

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. 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
4. conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales. (PIC – DAFP)
5. 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.

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 15 de 26

5. METAS Y PRESUPUESTO

Las metas para el PIC 2015 se presentan en las **Tabla N° 7 - ESCENARIO CON \$205 MILLONES Y CON \$450 MILLONES PARA EL RUBRO DE CAPACITACIÓN**, muestra las capacitaciones que se desarrollarían en la vigencia de 2015, de acuerdo con los ejes temáticos que se priorizaron.

De esta manera, se presentan los Ejes temáticos, los temas específicos que están incluidos en cada eje temático, los funcionarios que se desean capacitar un valor promedio de cada una de las actividades de aprendizaje, en algunos casos el valor se estipulo como \$0, ya que la actividad de aprendizaje será una meta para esta subdirección en gestionarla para los funcionarios de nuestra entidad. Es pertinente mencionar que las gestiones que se realizar para las actividades de aprendizaje sin erogación pueden ser modificadas y no tan específicas, porque es una demanda del mercado y no están enmarcadas en su mayoría a las necesidades propias a la entidad. Para lo que se establece el escenario 1 de 205 millones de pesos, aprobada para la ejecución contractual del 2015 por la Secretaría de Hacienda para el rubro de Capacitación.

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

Dado que en los primeros meses de la próxima anualidad se incorporan a la Contraloría de Bogotá, 302 funcionarios(as) se deben establecer una inducción no solo de manera masificada sino que genere impacto y garantizar el nivel alto de aprensión frente a temas relacionados a nuestra entidad.

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.

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 N° 8.

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 N°7
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
ESCENARIO CON \$205 MILLONES Y CON \$450 MILLONES PARA EL RUBRO DE CAPACITACIÓN

No.	EJES TEMATICOS	TEMA ESPECIFICO	FUNCIONARIOS A CAPACITAR	VALOR PROMEDIO	VALOR REAL	VALOR ESCENARIO 1 (205)	VALOR ESCENARIO 2 (450)
1	INDUCCION	Introducción al Control Fiscal, Marco Normativo, Técnicas de auditoría, redacción, argumentación de informes, papeles de trabajo, definición de la muestras programas de auditoría, configuración de hallazgos, planificación de la auditoría, Estructura del Estado, Estructura del Distrito Capital, Estructura Administrativa de la Contraloría de Bogotá, D.C., Proceso y Procedimientos Vigente, Ética en lo Público, Manejo de Software del Control Fiscal SIVICOF	302	\$150.000.000	\$150.000.000	\$150.000.000	\$150.000.000
2	REINDUCCIÓN		976	\$0	\$484.768.211	\$0	\$0
3	CONTROL FISCAL	Contratación Estatal	30	\$30.000.000	\$30.000.000	\$5.000.000	\$30.000.000
		Derecho Administrativo	30	\$30.000.000	\$30.000.000		
		Fortalecimiento en el proceso de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva	30	\$30.000.000	\$30.000.000		\$30.000.000
		Curso Básico teórico - práctico Control Fiscal	30	\$30.000.000	\$30.000.000		\$30.000.000
		Presupuesto	30	\$0	\$30.000.000	\$0	\$0
		Auditoría de Sistemas	10	\$20.000.000	\$20.000.000		\$20.000.000
		Valoración de Costos ambientales	30	\$60.000.000	\$60.000.000		
		Predis	100	\$0	\$0	\$0	\$0
		Segplan	100	\$0	\$0	\$0	\$0
		Sistemas de Información Geográfica	15	\$15.000.000	\$15.000.000		
Técnicas para redacción y presentación de informes	30	\$30.000.000	\$30.000.000		\$30.000.000		
4	ATENCION AL CLIENTE	Atención al cliente interno - Externo	50	\$0	\$35.000.000	\$0	\$0

No.	EJES TEMATICOS	TEMA ESPECIFICO	FUNCIONARIOS A CAPACITAR	VALOR PROMEDIO	VALOR REAL	VALOR ESCENARIO 1 (205)	VALOR ESCENARIO 2 (450)
5	OFIMATICA	Excel	100	\$0	\$26.000.000	\$0	\$0
		office	50	\$0	\$30.000.000	\$0	\$0
		Windows	50	\$0	\$30.000.000	\$0	\$0
		sigespro	50	\$0	\$0	\$0	\$0
6	COMPETENCIAS BLANDAS	Trabajo en Equipo	150	\$0	\$10.000.000	\$0	\$0
		Manejo eficaz del Tiempo	60	\$20.000.000	\$10.000.000		\$20.000.000
		Relaciones Interpersonales	150	\$0	\$20.000.000	\$0	\$0
		programación neurolingüística	30	\$10.000.000	\$10.000.000		\$10.000.000
7	TEMAS CONTABLES	Normas contables NIIFs - NICS	15	\$20.000.000	\$20.000.000		\$20.000.000
		Actualización Tributaria	30	\$35.000.000	\$35.000.000		
8	TEMAS ADMINISTRATIVOS	Curso Gestión Tecnológica Documental	100	\$0	\$88.000.000	\$0	\$0
		Actualización manejo de pólizas	15	\$15.000.000	\$15.000.000		
		Actualización Técnicas Secretariales	40	\$0	\$30.000.000	\$0	\$0
		Protocolo y comunicación organizacional	20	\$20.000.000	\$20.000.000		
9	GESTION HUMANA	Salud Ocupacional	15	\$15.000.000	\$15.000.000		
		prestaciones sociales	6	\$3.000.000	\$3.000.000	\$0	\$0
		Estatuto Único Disciplinario	30	\$0	\$35.000.000	\$0	\$0
10	TIC'S	SQL	5	\$15.000.000	\$15.000.000		\$15.000.000
		Metodología ITIL	5	\$30.000.000	\$30.000.000		\$30.000.000
		NTC - ISO 27001	15	\$15.000.000	\$15.000.000	\$0	\$15.000.000
11	CAPACITACIÓN EXTERNA POR DEMANDA	FOROS, SEMINARIOS, CURSOS CORTOS ENTRE OTROS		\$50.000.000	\$50.000.000	\$50.000.000	\$50.000.000
TOTALES			2.699	\$643.000.000	\$1.451.768.211	\$205.000.000	\$450.000.000

No.	EJES TEMATICOS	TEMA ESPECIFICO	FUNCIONARIOS A CAPACITAR	VALOR PROMEDIO	VALOR REAL	VALOR ESCENARIO 1 (205)	VALOR ESCENARIO 2 (450)
			AHORRO	<u>\$808.768.211</u>			

Fuente: SCCT, 2014

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 19 de 26

Es importante precisar que de acuerdo al comité directivo que se llevó a cabo el día 18 de noviembre de la presente anualidad, quedo aprobado el escenario No 1, es decir se aprobó el presupuesto de \$205.000.000.oo doscientos cinco millones de pesos moneda corriente, dividido en \$155.000.000.oo para el rubro de capacitación interna y \$50.000.000.oo para capacitación externa.

De la misma manera se presentan los dos escenarios teniendo la posibilidad en la vigencia 2015, se presente una adición presupuestal a este rubro de capacitación.

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 20 de 26

**TABLA No. 8
 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
 INDICADORES PIC 2015**

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.	$IHH = \sum_{i=1}^n \text{No. horascapacitación}_i \times \text{Pop. beneficiaria certificada}_i, \forall i = 1, 2, \dots, n \text{ programas de capacitación realizados}$	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, 2014

7. 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. 9.

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.

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 21 de 26

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. 9A
PAE DEL PIC 2015 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
ESCENARIO CON \$205 MILLONES PARA EL RUBRO DE CAPACITACIÓN

No.	PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO	LÍDER
PAE -01	Jornada de Inducción	Contralor (a) Auxiliar
PAE -02	Contratación Estatal	Contralor (a) Auxiliar

Fuente: SCCT, 2014

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 22 de 26

TABLA No. 9B
PAE DEL PIC 2015 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.
ESCENARIO CON \$450 MILLONES PARA EL RUBRO DE CAPACITACIÓN

No.	PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO	LÍDER
PAE – 01	Jornada de Inducción	Contralor (a) Auxiliar
PAE – 02	Contratación Estatal	Contralor (a) Auxiliar
PAE – 03	Fortalecimiento en el proceso de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva	Director (a) Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva
PAE – 04	Curso Básico teórico - practico Control Fiscal	Contralor (a) Auxiliar
PAE – 05	Auditoria de Sistemas	Grupo especial de apoyo y fiscalización a las TIC's
PAE – 06	Técnicas para la redacción y presentación de informes	Contralor (a) Auxiliar
PAE – 07	Fortalecimiento de las Competencias Blandas	Directora de Talento Humano
PAE – 08	Fortalecimiento de las competencias ingenieros de las TIC'S	Director (a) TIC'S
PAE - 09	Normas contables NIIFS - NICS	Contralor (a) Auxiliar

Fuente: SCCT, 2014

8. 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 2015 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.

Las actividades con erogación se deben contratar antes del mes de julio teniendo en cuenta la Ley de Garantías para la vigencia 2015.

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

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 23 de 26

TABLA Nº 10
CONTRALORIA DE BOGOTÁ D.C.
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Actividad con Erogación	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Inducción	Creación de los PAES, aprobación de estos y pasar la necesidad Anexo 3, a la Dirección Administrativa	Ejecución de la inducción. * <u>Es determinante saber la fecha de ingreso de los funcionarios nuevos para iniciar con la jornada de inducción.</u>		
Paquete de necesidades de capacitación con erogación	Creación de los PAES, aprobación de estos y pasar la necesidad Anexo 3, a la Dirección Administrativa		Contratación de las capacitaciones. La ejecución se desarrollará de acuerdo al cronograma del <u>PAD y los lineamientos de la Alta Dirección.</u>	

Fuente: SCCT 2014

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 24 de 26

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 en la presente anualidad 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 en la presente anualidad <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>

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 – SFGH. Bogotá, D.C.: Departamento Nacional de Planeación – DNP. Consultado el 13 de abril de 2012 en http://www.colombiaprende.edu.co/html/home/1592/articles-277170_conpes_3674.pdf

Contralor de Bogotá, D.C. Circular con número de radicado 3-2014-19875 (22 de octubre de 2014). “Lineamientos de la Alta Dirección Vigencia 2015”

Contraloría de Bogotá, D.C. – Dirección de Capacitación y Cooperación Técnica (2014). Plan General de Capacitación 2012 – 2015. Bogotá, D.C.: Contraloría de Bogotá, D.C. – Dirección de Capacitación y Cooperación Técnica. Consultado en la presente anualidad en <http://pqr.contraloriabogota.gov.co/intranet/contenido/planes/Capacitacion/2014/PLAN%20INSTITUCIONAL%20DE%20CAPACITACION%20C3%93N%20%E2%80%93%20PIC%202014.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 la presente anualidad en http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrieve_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 en la presente anualidad en http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrieve_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. http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrieve_publicaciones?no=341

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública – ESAP (2009). Programa Formación de Formadores para el

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 25 de 26

Desarrollo de Competencias en el Sector Público. Bogotá, D.C.: DAFP – ESAP. Consultado 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. 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. 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 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 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. 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. 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. en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27750>

 CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2015	Código formato: PGTH -11-002
		Código documento: PGTH-11
		Versión: 1.0
		Página 26 de 26

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	No. DEL ACTO ADMINISTRATIVO QUE LO ADOPTA Y FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1.0	Aprobado en la sesión del 18 de Noviembre de 2014 mediante Acta No. 5 del Comité Directivo	