

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</p>	 <p><b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b></p>	<p>CÓDIGO: REPE 53-01</p>
<p><b>RESOLUCIONES DESPACHO DEL CONTRALOR GENERAL DE SANTANDER</b></p>		<p>Página 1 de 1</p>

**RESOLUCIÓN N° 000517**

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL 2017, PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER”**

**EL CONTRALOR GENERAL DE SANTANDER**

En uso de sus facultades constitucionales y legales y especialmente las conferidas en los Artículos 267, 268 y 272 de la Constitución Política, y las atribuciones legales y reglamentarias y

**CONSIDERANDO**

1. Que los artículos 54 y 57 de la Constitución Política establecen la obligación del Estado y de los empleadores, de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, así como establecer estímulos y medios a los trabajadores para que participen en la gestión de las empresas.
2. Que por mandato de la ley 909 de 2004, corresponde a toda entidad, diseñar y mantener actualizado su Plan de Capacitación, acorde con las necesidades detectadas en sus áreas misionales y generales.
3. Que el decreto 1227 de abril de 2005, reglamentario de la ley 909 de 2004, desarrolla el Sistema de Capacitación, con el propósito de generar en las entidades y en los empleados del Estado una optimización en función de la eficiencia de la administración, y el Sistema de Estímulos con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor.
4. Que el Decreto Ley 1567 de 1998 establece los mecanismos y procedimientos para mejorar los sistemas de capacitación de los empleados al servicio del Estado.
5. Que con el objeto de contribuir a la optimización de los resultados institucionales, de acuerdo a las necesidades y a las prioridades de los empleados de la Contraloría General de Santander, se formula el Plan Institucional de Capacitación, Estímulos y Bienestar Social para la vigencia 2017.

Por lo anteriormente expuesto, el Contralor General de Santander,

**RESUELVE**


**ARTÍCULO PRIMERO:** Adóptese el Plan Institucional de Formación, Capacitación, Estímulos y Bienestar Social, para los funcionarios de Contraloría General de Santander para la vigencia 2017, el cual forma parte integral de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La presente Resolución rige a partir de su expedición.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Expedida en Bucaramanga a los **30 JUN 2017**

  
**DIEGO FRAN ARIZA PÉREZ**  
Contralor General de Santander


 CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	CÓDIGO: RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	Página 1 de 42

## **PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL**

**CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER**

**SECRETARIA GENERAL**

**AÑO 2017**

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	<b>CÓDIGO: RETH-30-01</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Página 2 de 42</b>

## PRESENTACIÓN

La Contraloría General Santander adopta el Plan Institucional de Formación, Capacitación, Estímulos y Bienestar Social, como una política orientadora y facilitadora de los programas de Formación y Capacitación, Recreación, Deporte y Cultura, buscando contribuir al mejoramiento institucional mediante el fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos, habilidades, actitudes y la calidad de vida laboral de sus empleados públicos, lo cual ha de reflejarse en la calidad del servicio prestado.

Con fundamento en la Constitución Política de 1991, decreto 1227 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, y demás normas que reglamentan los procesos de capacitación, formación, estímulos y bienestar social en las entidades públicas, éste Plan Institucional es adoptado, con la finalidad de trascender las circunstancias coyunturales constituirse en un instrumento básico, que soporte los cambios organizacionales y el mejoramiento de la gestión institucional.

Razón por la cual, la Contraloría General de Santander proyecta para la vigencia 2017, un Plan en materia formativa y de Bienestar Social y Estímulos, buscando la efectividad administrativa y fiscal, el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por los funcionarios, para el desempeño de sus funciones, y la creación mantenimiento y mejora de las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	<b>CÓDIGO:</b> RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Página 3 de 42</b>

## CONTENIDO

OBJETIVOS.....	4
CAPITULO I CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS .....	6
CAPITULO II LINEAMIENTOS DE POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS .....	9
CAPITULO III SISTEMA DE CAPACITACIÓN.....	12
CAPITULO IV PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	13
CAPITULO V ÁREAS Y MODALIDADES DE LA CAPACITACIÓN .....	15
CAPITULO VI RÉGIMEN DE OBLIGACIONES .....	18
CAPÍTULO VII DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.....	20
CAPITULO VIII PROGRAMA ESPECÍFICO.....	26
CAPÍTULO IX PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL, SISTEMA DE ESTÍMULO E INCENTIVOS .....	30
ÁREA SOCIAL .....	32
ÁREA DEPORTIVA .....	33
ÁREA DE PRE – PENSIONADOS.....	34
SALUD OCUPACIONAL.....	34
APOYO A LA EDUCACIÓN FORMAL.....	34
CAPITULO X INCENTIVOS.....	35
CAPITULO XI IMPLEMENTACIÓN.....	40

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	<b>CÓDIGO: RETH-30- 01</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Página 4 de 42</b>

## OBJETIVOS

### General

Reconocer las necesidades de capacitación, estímulos y bienestar social del personal que labora en la Contraloría General de Santander y diseñar e implementar las estrategias de desarrollo personal y profesional adecuadas para la actualización del empleado público, con el objeto de contribuir al fortalecimiento de sus capacidades, habilidades y destrezas y propiciar un ambiente laboral que favorezca el desarrollo integral del empleado y el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia

### Específicos

Facilitar a los Empleados Públicos de la Contraloría General de Santander, instrumentos que les permitan mejorar su capacidad de gestión y un control efectivo y rápido de lo público.

Capacitar a los Empleados públicos de la Contraloría General de Santander, en herramientas de gestión que les permitan adelantar procesos de liderazgo y apropiación de sus obligaciones, con alto sentido de pertenencia y entrega hacia la comunidad.

Generar, mediante las acciones de formación, capacitación, estímulos y bienestar social, competencias en los Empleados Públicos de la Contraloría General de Santander, con el objeto de mejorar la efectividad del control fiscal de los entes territoriales.

Orientar a los Empleados públicos de la Contraloría General de Santander, sobre las metodologías e instrumentos que les permitan realizar un eficiente control de lo público.

Coadyuvar al mejoramiento de la capacidad de gestión de los entes territoriales, desarrollando las capacidades de los Empleados públicos de la Contraloría General de Santander a través de procesos de capacitación.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</p>	 <p>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</p>	<p>CÓDIGO: RETH-30- 01</p>
<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b></p>		<p>Página 5 de 42</p>

Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, mediante la implementación de Programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales; artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, al igual que la promoción de programas de vivienda, entre otros.

Construir un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo personal de los empleados de la Contraloría General de Santander y recompensar el desempeño efectivo de sus servidores y grupos de trabajo.

 <small>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</small>	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	CÓDIGO: RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	Página 6 de 42

## CAPITULO I CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS

### Marco Conceptual

El proceso de formación, capacitación, estímulos y bienestar social, es un medio a través del cual, es posible garantizar la actualización de los conocimientos y el mejoramiento continuo de las competencias de los Empleados Públicos, atendiendo las exigencias que el entorno les hace, para que puedan responder eficazmente a los requerimientos de la sociedad, a las exigencias de eficiencia en el servicio y a las necesidades de desarrollo y crecimiento profesional y personal.

De conformidad con lo anterior, la Contraloría General de Santander, en cumplimiento de lo establecido por la Constitución Política de 1991 y La Ley, dirige su acción a brindar herramientas a sus Empleados, sobre formación y capacitación que les permitan ejercer sus actividades de control y responsabilidad fiscal de manera eficiente y transparente como lo indica la misma Carta Política.

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos a acciones de capacitación y formación de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a una mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende además los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Los procesos de capacitación que adelanta la Contraloría General de Santander, son un incentivo más que involucra el aprendizaje individual y colectivo propiciando el crecimiento institucional, factor relevante para el desarrollo y fortalecimiento de los Empleados Públicos y además son necesarios para que la gestión del "Control Fiscal y la gestión de Responsabilidad Fiscal", se adapte a las necesidades de la sociedad.

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	CÓDIGO: RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	Página 7 de 42

El propósito del Sistema de Estímulos, es mejorar el desempeño, acrecentar la satisfacción de los Empleados Públicos de la Contraloría General de Santander y ampliar y mejorar los resultados referentes a la calidad. Por tal motivo se concluyó que al interior de las entidades del Estado se incluyan contenidos referentes al reconocimiento e incentivos por desempeños destacados, calidad de vida laboral y especial atención a las áreas de protección y seguridad social.

Al hablar del Sistema de Estímulos, nos referimos a las Políticas Públicas, establecidas en la Administración Pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana.

### **Marco Normativo**

- Ley 909 de Septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

“Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

- e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación;”

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.”

- Decreto 1567 de 1998, por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los programas

Hacia un Control Fiscal Oportuno, Incluyente y Ecológico



 <small>CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER</small>	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	CÓDIGO: RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	Página 8 de 42

de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

#### TÍTULO 9 CAPACITACIÓN.

“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.


Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

#### TÍTULO 10 SISTEMA DE ESTIMULOS

##### Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos

- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 2539 del 22 de julio de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos .
- DECRETO 4665 DE 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Empleados Públicos y derogatorio del decreto 682 de 2001.

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	<b>CÓDIGO: RETH-30-01</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Página 9 de 42</b>

- Resolución 415 del 21 de julio de 2003, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para actualizar el Plan de Formación y Capacitación de Empleados Públicos.
- Decreto 943 de mayo 21 de 2014, Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

## **CAPITULO II LINEAMIENTOS DE POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS**

### **Políticas:**

Las directrices o parámetros dentro de los cuales debe enmarcarse la acción de la entidad, con respecto a la actualización y desarrollo de la capacitación que exigen las funciones inherentes al organismo para asegurar la mayor efectividad en la prestación del servicio son las siguientes:

- Una Gestión Pública Eficiente y Eficaz

Para lograr la Eficacia y la Eficiencia, se hace necesario contar con Empleados públicos competentes y comprometidos con la gestión pública, que deseen capacitarse y servir como mediadores entre el Estado y los ciudadanos; de modo que los principios que rigen la Función Administrativa como son la buena fe, celeridad, economía, eficiencia y eficacia se cumplan en el uso de los recursos públicos.

- Una Gestión Pública Transparente

En el ejercicio de la función pública y en particular en la relación entre los ciudadanos y las personas al servicio del Estado, se puede generar corrupción cuando, en beneficio propio, se ignoran o traicionan los principios de igualdad, moralidad, imparcialidad, publicidad, responsabilidad y transparencia que deben regir en la Función Administrativa, a través de la cual se satisface el interés general.

Para evitar estas actuaciones de los Empleados Públicos es preciso adelantar acciones dirigidas al fortalecimiento de los valores éticos en el servicio público,

Hacia un Control Fiscal Oportuno, Incluyente y Ecológico

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	<b>CÓDIGO:</b> RETH-30-01
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>		<b>Página 10 de 42</b>

abrir espacios para el control social e implementar mecanismos de eficiencia y transparencia.

- Una gestión pública democrática y participativa

La democratización tiene como finalidad la intervención ciudadana en la definición y ejecución de las políticas públicas y la búsqueda de la equidad económica y social. Esto quiere decir, abrir y promover múltiples y diversos espacios para hacer efectivo el principio de participación que rige la función administrativa.

#### **Estrategias:**

- Mejoramiento de las competencias laborales


La Contraloría General de Santander, comprometida con establecer acciones de formación, capacitación y estímulos dirigidos al logro de los objetivos y metas proyectados en el Plan de Acción, tiene como énfasis contar con Empleados competentes y comprometidos con el control fiscal de la gestión pública más eficiente.

El propósito de la entidad es que sus Empleados cuenten con las competencias requeridas para que logren cumplir con eficacia, eficiencia y calidad, el cometido que se les ha encomendado.

Las acciones de formación y capacitación por competencia, al interior de la Contraloría General de Santander, pueden identificarse en tres niveles:

- **Competencias Corporativas:** son aquellas que debe tener el funcionario para desempeñarse de acuerdo con la misión de la entidad.
- **Competencias de Rol:** hacen referencia a las competencias exigidas por el nivel jerárquico del empleo.
- **Competencias de Posición:** corresponde a los requerimientos específicos de las áreas de trabajo.

Hacia un Control Fiscal Oportuno, Incluyente y Ecológico

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	<b>CÓDIGO: RETH-30-01</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Página 11 de 42</b>

Las competencias laborales van dirigidas al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y aptitudes de los Empleados de la Contraloría General de Santander a fin de alcanzar los siguientes logros:

- Desarrollar competencias para el manejo integral de proyectos.
- Racionalizar trámites, métodos y procedimientos de trabajo.
- Fortalecer los sistemas de información para la toma de decisiones.
- Implantar adecuados mecanismos de control fiscal.
- Mejorar la calidad del servicio al cliente interno y externo.

- Empleados Íntegros

Entendemos que un funcionario público, es un ser íntegro cuando armoniza los intereses generales y privados o particulares, preservando el bien común como fin último de sus acciones. La estrategia pretende ejecutar valores y conductas éticas deseables dentro del servicio público por medio de procesos pedagógicos que estimulen el conocimiento, la reflexión e interiorización de tales valores y conductas; estimular el desarrollo de habilidades y actitudes favorables al cumplimiento de los principios que orientan el servicio público y promover la autorregulación individual y colectiva.

Teniendo en cuenta la estrategia mencionada, las acciones de formación que se ejecutaran serán las siguientes:

- Brindar desde la alta dirección, patrones de conducta que contribuyan a erradicar en la entidad las prácticas corruptas.
- Promover los valores y procedimientos éticos, ajustados a los principios del servicio público.
- Comprometer a los Empleados públicos en un diálogo crítico y creativo que derive en la construcción de valores y normas en defensas del bien público.
- Crear espacios para identificar incentivos y controles en pro de una gestión pública abierta, transparente y equitativa.

- Participación Comunitaria

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	<b>CÓDIGO:</b> RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Página 12 de 42</b>

Los Empleados Públicos de la Contraloría General de Santander, deben reconocer a la comunidad y al ciudadano como verdaderos dueños de lo público y privilegiar sus servicios para con ellos; tal como lo dispone la Carta Constitucional.

Estos valores reconocen el apoderamiento de la democracia participativa y el servicio a la comunidad, como propósitos de la Contraloría General de Santander que busca que tanto los ciudadanos, como los Empleados Públicos asimilen los conceptos de democratización, democracia participativa y ciudadana, dentro del ejercicio de la soberanía popular que predica el Estado Social de Derecho.

Consecuente con estos propósitos, se debe valorar el conocimiento, la actualización de los mismos, la información, las aptitudes y la conducta oficial de los Empleados de la Contraloría General de Santander, respecto de los mecanismos y derechos previstos en la carta, para el ejercicio de la participación democrática, de modo que, se puedan adelantar programas de formación y capacitación, orientados a la democratización de la Administración Pública.



### **CAPITULO III SISTEMA DE CAPACITACIÓN**

#### **1. Objetivo:**

Contribuir al fortalecimiento, actualización de conocimientos y mejoramiento del clima laboral de los Empleados Públicos de la Contraloría General de Santander, mediante la ejecución de programas de capacitación y formación en conocimientos específicos y trabajo en equipo que permitan el mejoramiento de su desempeño laboral.

#### **2. Aspectos básicos:**

**2.1 Formulación anual:** es necesario garantizar la armonización temporal, en tanto que la capacitación y el desarrollo del talento humano se convierten en actividades estratégicas esenciales, directamente ligadas al logro de los objetivos y metas previstos en el Plan Estratégico de la Contraloría General de Santander y sus correspondientes Planes de Acción.

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	CÓDIGO: RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	Página 13 de 42

**2.2. Concordancia con políticas y estrategias del Plan Nacional de Formación y Capacitación:** ello garantiza que la Administración Pública en su conjunto se movilice hacia la obtención de los cometidos y propósitos comunes.

Participación de la Comisión de Personal de la Contraloría General de Santander, instancia que al interior de la entidad apoya los procesos de administración y gestión del talento humano, y que en materia de capacitación tiene asignadas responsabilidades en cuanto a: elaboración de los Planes, vigilancia en su ejecución y evaluación del impacto.

**3. Plan institucional de Capacitación:** Con el propósito de organizar la capacitación de sus Empleados, la Contraloría General de Santander, formulará con una periodicidad mínima de un año, su plan institucional de formación y capacitación. Este deberá tener concordancia con los principios establecidos en el Decreto 1567 de 1998 y los lineamientos del Decreto 1227 de 2005.

**4. Recursos para la Implementación del Sistema de Capacitación:** La Contraloría General de Santander, contará con los recursos que se establezcan en el presupuesto anual, en el rubro "Capacitación", así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales deberán ser administrados bajo los principios constitucionales y legales que rigen la Administración Pública.

En ningún caso los recursos asignados en el rubro Capacitación constituirán salarios.

#### **CAPITULO IV PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN**

**Inducción y Reinducción:** Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del empleado con la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales de Servicio Público como suministrar la información necesaria para un mejor conocimiento de la Función Pública y de la Entidad; estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo.

Tendrán las siguientes características particulares:

Hacia un Control Fiscal Oportuno, Incluyente y Ecológico

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	CÓDIGO: RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	Página 14 de 42

**a) Programa de inducción.** Son procesos dirigidos a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en periodo de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

Sus objetivos con respecto al empleado son:

1. Iniciar su integración al decálogo de valores señalado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética,
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del estado,
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos,
4. Informarlo acerca de las normas y las directrices tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los Empleados Públicos,
5. Crear identidad, sentido de pertenencia y compromiso con la Contraloría General de Santander.

**b) Programa de reinducción.** Está dirigido a reorientar la Integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la Contraloría General de Santander. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada año, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas vigentes.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	<b>CÓDIGO:</b> RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Página 15 de 42</b>

1. Actualización permanente en las reformas del Estado, relacionadas directamente con las funciones de la Contraloría General de Santander;
2. Informar oportuna y permanente, a los empleados, sobre el Direccionamiento Estratégico Institucional, como también sobre los ajustes en las funciones de las dependencias y/o puestos de trabajo;
3. Orientar permanentemente, el proceso de integración del empleado al sistema de valores de la organización, profundizando en la interiorización y formación ética;
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los Empleados con la Institución;
5. Implementar las metodologías para el fortalecimiento de la transparencia institucional a través de programas preventivos que induzcan al mejoramiento responsable y desarrollo ético de los Empleados.



## **CAPITULO V ÁREAS Y MODALIDADES DE LA CAPACITACIÓN.**

**1. Áreas Funcionales.** Para efectos de organizar la capacitación, en el la Contraloría General de Santander, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes se organizarán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

- a) Misional o técnica: Integran esta área las dependencias cuyos productos o servicios constituyen la razón de ser de la Contraloría General de Santander.
- b) De gestión o de apoyo: Esta área está constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la Contraloría General de Santander, para su adecuado funcionamiento.

**2. Áreas Temáticas Prioritarias.** Las áreas temáticas que se deben tener en cuenta en la Contraloría General de Santander, para la formulación de los



	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	CÓDIGO: RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	Página 16 de 42

programas de formación y capacitación en concordancia con las áreas funcionales de que trata el artículo anterior son:

a) Área Estado y Servicio Público: En esta área temática, se deben desarrollar programas orientados a lograr que el Empleado público de la Contraloría General de Santander, conozca y/o se actualice en la conceptualización e interpretación del Estado, como también que alcance a identificar el nuevo ordenamiento social que rige al país.

b) Área Gestión Integral y Mejoramiento de Procesos. Esta área temática debe propiciar en el Empleado público de la Contraloría General de Santander, una cultura de calidad en la gestión, soportada en el liderazgo para romper el paradigma burocrático basado en el formalismo, la rigidez, la fragmentación y subordinación para la toma de decisiones, que posibilite la adaptación al cambio y al mejoramiento permanente de los procesos y servicios que presta la entidad.

c) Área Ética Pública. Los programas que se formulen en esta área temática, deben propiciar en los Empleados públicos una clara conciencia de su responsabilidad en el manejo de lo público, incorporar valores y sentimientos propios del sentido de la responsabilidad y la transparencia como un bien propio.

**3. Modalidades de Capacitación.** La capacitación se podrá impartir bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en el Decreto-ley. 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005, y a las necesidades de la Contraloría General de Santander, las cuales se podrán desarrollar dentro de los siguientes programas:

a) Programas Corporativos: Son aquellos que se orienten a lograr el desarrollo de la cultura organizacional y el estilo de gestión que espera alcanzar la Contraloría General de Santander. Dentro de los programas corporativos se incluirán la inducción y la reinducción a los empleados públicos.

b) Programas Operativos de Capacitación: Son aquellos dirigidos a desarrollar la capacidad de los empleados públicos para la realización de los objetivos previstos en planes, programas o proyectos que la Contraloría General de Santander, haya

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	<b>CÓDIGO:</b> RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Página 17 de 42</b>

formulado en su Plan Estratégico a corto, mediano o largo plazo, en concordancia con la misión y visión institucional.

Los programas Operativos atenderán los requerimientos que surjan tanto del área misional como del área de apoyo.

c) Programas de Contingencia: Constituidos por los eventos de capacitación que se organicen para atender la demanda individual o grupal no prevista y que a juicio de la Administración, se deban impartir en un momento determinado.

#### **Requisitos para acceder a los programas generales de capacitación.**

Para participar en estos programas, se deberán cumplir los requisitos que a continuación se establecen:

a) Ser empleado de Carrera Administrativa y/o Libre Nombramiento y Remoción de la Contraloría General de Santander.

b) Presentar solicitud por escrito ante la Secretaría General, por lo menos con ocho (8) días hábiles de antelación del evento, adjuntando la información promocional respectiva.

Para participar en los programas de capacitación, la Comisión de Personal de la Contraloría General de Santander, previo análisis con sus Empleados, remitirán al Contralor General las necesidades de capacitación individual y/o colectiva, de acuerdo con los objetivos y/o exigencias trazadas.

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	<b>CÓDIGO:</b> RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Página 18 de 42</b>

## CAPITULO VI RÉGIMEN DE OBLIGACIONES

**Obligaciones de la Entidad.** Es obligación de la Contraloría General de Santander:

- a) Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las debilidades y/o necesidades colectivas o individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;
- b) Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el Plan Institucional de Capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;
- c) Establecer un Reglamento Interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación;
- d) Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal;
- e) Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas; haciendo convenios con entidades públicas o privadas;
- f) Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación.
- g) Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación tanto de organismos públicos como de entes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado por la Contraloría General de Santander;

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	<b>CÓDIGO:</b> RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Página 19 de 42</b>

h) Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del Plan de Capacitación, con instrumentos técnicos que involucren a toda la Entidad, previa presentación de las instrucciones, parámetros y escala de valoración establecida;

i) Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, cumpliendo con las directrices e instrucciones precisas impartidas por la entidad correspondiente.

j) Ejecutar sus planes y programas institucionales de capacitación con recursos humanos propios o de otras entidades, de reconocida idoneidad, públicas o privadas legalmente autorizadas. Esta contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia.

k) Diseñar los programas de inducción y de reinducción a los cuales se refiere el decreto 1227 de 2005, e impartirlos a sus empleados, teniendo en cuenta las publicaciones y actualizaciones de la Escuela Superior de Administración Pública acorde con la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Obligaciones de los empleados con respecto a la capacitación.** El Empleado Público de la Contraloría General de Santander, tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo; de acuerdo a las competencias determinadas por la entidad;

b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir por escrito los informes correspondientes, a su jefe inmediato, con copia a la Comisión de Personal, la semana siguiente al evento;

c) Servir de agente multiplicador dentro o fuera de la entidad, del tema o temas adquiridos en la capacitación. Programar la capacitación, de acuerdo con un cronograma de trabajo, concertado con la Comisión de Personal y Empleados idóneos;

 <small>CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER</small>	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	CÓDIGO: RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	Página 20 de 42

d) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad:

e) Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

f) Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

## CAPÍTULO VII DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

### **Población**

El instrumento se hizo teniendo en cuenta las inquietudes de Empleados que laboran en la Contraloría General de Santander. Se proporcionó la encuesta a la totalidad de empleados. En total se recibieron 64 encuestas respondidas por trabajadores de las diferentes dependencias quienes voluntariamente plasmaron en este instrumento sus inquietudes y sugerencias.

Las encuestas diligenciadas y entregadas por los funcionarios pertinentes suman 64, de los 95 funcionarios de la entidad, no obstante es importante aclarar que algunos funcionarios se encontraban fuera de la ciudad desarrollando funciones inherentes a sus cargos, los cuales no diligenciaron la misma.

Lo que significa que el 67% de los servidores públicos de la entidad, participó activamente en la aplicación de esta herramienta, que es determinante y objetiva para la toma de las acciones correctivas o de mejora para el proceso de capacitación y bienestar social en pro de todos los funcionarios de la Contraloría General de Santander.

### **Encuesta**

Con el propósito de tener claridad sobre las propuestas a incluir en el Plan Institucional de Capacitación y Estímulos, se diseñó este instrumento el cual consta de 4 ítems:

Hacia un Control Fiscal Oportuno, Incluyente y Ecológico

1. El primero de ellos busca identificar las temáticas sobre las cuales los funcionarios identifican la necesidad de recibir capacitación: "Acorde a la misión de la entidad, a su profesión, a su especialidad y a las funciones de su cargo, cuáles de las siguientes áreas del conocimiento considera usted deben ser incluidas en el PLAN DE CAPACITACIÓN 2017, por favor escoja máximo 10 temas, calificándolos de 1 a 10, puntué con 10 el tema de mayor interés, con 9 el siguiente, con 8 el siguiente y así sucesivamente hasta y calificar con 1 el tema de menor interés:

Temario	Puntaje	Temario	Puntaje
Delitos contra la administración pública		Actualización de las Normas internacionales de contabilidad en el sector público y normas tributarias	
Recursos en sede administrativa		Presupuesto público y Finanzas Publicas	
Tasación y estimación del daño fiscal		Auditorías a Empresas Sociales del Estado	
Control Fiscal Ambiental		Manejo de Herramienta SIA CONTRALORIAS	
Manejo de herramientas de Ofimático		Manejo de Herramienta SIA OBSERVA	
Aseguramiento probatorio y/o cadena de custodia		Sobrecostos en la Contratación Estatal	
Técnicas de auditoria y configuración de Hallazgos fiscales		Aplicación y Procedimientos de la Ley de Archivo	
Derecho urbano y territorial		Auditorías fiscales en áreas contables y talleres prácticos	
Régimen especial de contratación		Evaluación de planes de desarrollo	
Derecho tributario aplicado a la contratación estatal		Evaluación de Planes y Esquemas de Ordenamiento Territorial	
Proceso verbal de responsabilidad fiscal		Interventoría de proyectos	
Vinculación de las compañías de seguros frente a la responsabilidad fiscal		Técnicas de campo en auditorías	
Traslado de Hallazgos y Procedimientos en el trámite de responsabilidad fiscal		Técnicas de auditoría y peritazgo en proyectos técnicos	
Auditorias de calidad		Responsabilidad de interventores y supervisores	
Política cero papel y tecnologías informáticas		Ley 1474 Estatuto Anticorrupción	



Actualización del código general de procesos	Manual de procedimientos para auditorías Res. 07 de 2017
Actualización en Derecho Disciplinario	Gestión efectiva del Control Interno
Evaluaciones de Desempeño y Acuerdos de Gestión	Atención y servicio al cliente y PQR
Gestión de Calidad	Clima Laboral

Respecto a esta primera pregunta se determinó que los funcionarios consideraron priorizar los temas de capacitación en el mencionado diagnóstico de la siguiente manera:

**Tabla No. 01 Nivel de temas seleccionados por los funcionarios respectivos**

No.	Áreas del Conocimiento											
1	Presupuesto público y Finanzas Publicas	1	2	3	8	0	0	42	32	63	110	<b>261</b>
2	Régimen especial de contratación	1	0	6	8	5	18	21	8	18	150	<b>235</b>
3	Actualización de las Normas internacionales de contabilidad en el sector público y normas tributarias	5	2	0	4	5	18	0	24	18	130	<b>206</b>
4	Técnicas de auditoría y configuración de Hallazgos fiscales	3	0	9	12	15	24	21	32	36	50	<b>202</b>
5	Manejo de Herramienta SIA OBSERVA	2	2	9	4	0	0	7	16	27	130	<b>197</b>
6	Manejo de Herramienta SIA CONTRALORIAS	0	6	3	24	5	0	0	16	63	70	<b>187</b>
7	Técnicas de campo en auditorías	2	0	0	12	5	18	28	56	18	40	<b>179</b>
8	Tasación y estimación del daño fiscal	0	4	6	12	10	0	7	0	27	100	<b>166</b>
9	Control Fiscal Ambiental	4	2	6	0	5	24	14	32	18	60	<b>165</b>
10	Auditorías a Empresas Sociales del Estado	0	6	3	4	10	6	14	16	36	70	<b>165</b>
11	Sobrecostos en la Contratación Estatal	0	2	6	0	10	6	7	16	27	70	<b>144</b>
12	Auditorías fiscales en áreas contables y talleres prácticos	3	2	3	8	0	30	42	8	27	10	<b>133</b>
13	Ley 1474 Estatuto Anticorrupción	0	4	3	8	10	0	14	24	18	40	<b>121</b>
14	Traslado de Hallazgos y Procedimientos en el trámite de responsabilidad fiscal	1	8	0	0	10	6	14	8	36	30	<b>113</b>
15	Gestión efectiva del Control Interno	2	10	3	16	5	6	7	32	0	20	<b>101</b>
16	Evaluación de planes de desarrollo	2	2	6	4	10	6	0	24	9	30	<b>93</b>
17	Manejo de herramientas de Ofimático	1	2	0	8	10	6	35	8	0	20	<b>90</b>
18	Delitos contra la administración pública	7	2	3	8	0	6	14	8	0	40	<b>88</b>
19	Manual de procedimientos para auditorías Res. 07 de 2017	0	2	6	0	15	0	0	8	27	20	<b>78</b>
20	Técnicas de auditoría y peritazgo en proyectos técnicos	2	0	0	0	0	0	28	8	27	10	<b>75</b>
21	Proceso verbal de responsabilidad fiscal	0	0	0	4	0	18	7	16	9	20	<b>74</b>



22	Vinculación de las compañías de seguros frente a la responsabilidad fiscal	0	0	0	8	5	0	7	8	36	10	<b>74</b>
23	Actualización del código general de procesos	1	2	3	4	10	6	0	0	27	20	<b>73</b>
24	Derecho tributario aplicado a la contratación estatal	1	6	0	8	15	6	0	16	9	10	<b>71</b>
25	Clima Laboral	2	0	0	0	10	12	7	8	18	10	<b>67</b>
26	Recursos en sede administrativa	0	0	3	8	0	6	14	0	0	30	<b>61</b>
27	Atención y servicio al cliente y PQR	1	6	12	0	5	0	0	8	18	10	<b>60</b>
28	Responsabilidad de interventores y supervisores	0	4	3	8	0	6	0	16	18	0	<b>55</b>
29	Evaluaciones de Desempeño y Acuerdos de Gestión	2	0	3	0	25	6	0	8	9	0	<b>53</b>
30	Aseguramiento probatorio y/o cadena de custodia	1	0	0	0	10	6	7	8	0	20	<b>52</b>
31	Derecho urbano y territorial	1	2	3	0	15	0	14	16	0	0	<b>51</b>
32	Actualización en Derecho Disciplinario	2	2	3	0	5	12	0	8	18	0	<b>50</b>
33	Gestión de Calidad	2	0	3	4	0	6	7	0	18	10	<b>50</b>
34	Aplicación y Procedimientos de la Ley de Archivo	1	0	0	0	0	6	0	0	27	10	<b>44</b>
35	Interventoría de proyectos	1	2	3	4	0	0	0	16	18	0	<b>44</b>
36	Evaluación de Planes y Esquemas de Ordenamiento Territorial	5	0	3	0	0	0	0	16	18	0	<b>42</b>
37	Política cero papel y tecnologías informáticas	1	6	6	0	5	0	7	0	0	10	<b>35</b>
38	Auditorías de calidad	0	0	0	4	10	0	0	8	9	0	<b>31</b>

La ilustración anterior nos muestra la suma de puntos alcanzados por temas; sin embargo en otras preguntas abiertas como la No. 2 y 4 del instrumento aplicado arroja otros temas que se deben incluir dentro del Plan de Capacitación.

Las cifras señaladas en la tabla No. 01, nos muestran unas cantidades representativas especialmente para poner la atención en primordialmente temas relacionados con las funciones del cargo es decir misionales en control fiscal, responsabilidad fiscal, políticas instruccionales y control social, procesos estratégicos de apoyo y de evaluación.

De acuerdo a los temas propuestos por los servidores públicos, cobran fuerza los relacionados del ítem 1 al 15 con puntajes entre 261 a 101, seguido del 16 al 38 con intervalos entre 93 al 31. Los funcionarios que señalaron los mencionados temas corresponden al proceso de control fiscal el 62.5%, responsabilidad fiscal 11% despacho 8%, secretaria general 9%, planeación 1.5%, control interno 1.5% políticas institucionales y control social 1.5% y financiera el 5%; sin embargo los restantes temas que indican los funcionarios posteriormente, deben tenerse en cuenta, toda vez que estos pertenecen a los demás procesos estratégicos, misionales de apoyo y de evaluación de la entidad.

Hacia un Control Fiscal Oportuno, Incluyente y Ecológico



	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	<b>CÓDIGO: RETH-30-01</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Página 24 de 42</b>

2. Si considera necesario realice observaciones o comentarios sobre los temas propuestos o incluya un nuevo tema que considere pertinente


Al respecto el 31% de los funcionarios solicitaron se incluyeran dentro del Plan de capacitación, además de los señalados en la primera pregunta los mencionados a continuación:

- Auditoria a Empresas de Servicios Públicos
- Manejo del Talento Humano
- Gestión Documental y Actualización de Tablas de Retención Documental en otros temas de archivo.
- Probatorio Procesal
- Convivencia Laboral y relaciones interpersonales
- Procesos de Hallazgos de control fiscal
- Código contencioso administrativo
- Cobro coactivo, fortaleciendo temas relacionados con saneamiento contable y enfocarlo a los sujetos de control.
- Procesos para recuperación de hallazgos penales
- Glosas hospitalares para determinar daño fiscal
- SECOP
- Razones de Archivo de procesos de errores en los traslados.

3. Qué tipo de capacitaciones considera usted tendrían un mayor impacto para la mejora de sus funciones y el cumplimiento de la misión de la entidad:

- 47% diplomados
- 25% cursos
- 14% seminarios
- 8% Mesas de trabajo (talleres)
- 6% no contestó lo señalado en la pregunta

En conclusión el mayor porcentaje que determina la forma que desean los funcionarios las capacitaciones corresponde a diplomados, seguido de cursos, seminarios y mesas de trabajo respectivamente. En este sentido la entidad debe

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	<b>CÓDIGO: RETH-30-01</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Página 25 de 42</b>



analizar la modalidad de las capacitaciones de acuerdo al presupuesto existente en el rubro de capacitación.

4. Registre sugerencias u oportunidades de mejora que considere relevantes para el sistema de capacitaciones de los funcionarios de la Contraloría General de Santander:

- Capacitadores de alta calidad en los diferentes temas
- Crear espacios para que los diferentes profesionales concierten y establezcan las connotaciones conforme a los hallazgos que se presentan brindando objetividad a los informes.
- Capacitaciones acordes a la función de los empleados
- Expositores o facilitadores idóneos, expertos en temas del sector público.
- Que los capacitadores sean funcionarios de la Contraloría General de la Republica con reconocida trayectoria, de la secretaria de planeación de Santander, Procuraduría, DIAN, Ministerio de Trabajo, Auditoria General de la Republica, SENA, Universidades entre otras entidades.
- Programación entregada con anticipación para lograr una mayor asistencia.
- Recomiendan determinados nombres de conferencistas en algunos temas para que dicten las capacitaciones.
- Búsqueda de aprendizaje significativo
- Tener en cuenta a todos los funcionarios para las diferentes capacitaciones.
- Planeación con cronogramas establecidos, con capacitadores idóneos para corregir experiencias pasadas con acciones correctivas en pro de la mejora continua.
- Apoyo en estudios formales.
- Programar las capacitaciones teniendo en cuentas la programación de las auditorias en el proceso auditor y en el trascurso de la vigencia de forma periódica.
- Realizar procesos de inducción
- Jornadas de medio día máximo
- La entidad capacitadora debe ser de alta calidad
- Que los funcionarios cuenten sus experiencias y el conocimiento al interior de la entidad en algunas capacitaciones.

Hacia un Control Fiscal Oportuno, Incluyente y Ecológico

Gobernación de Santander – Calle 37 No. 10-30 Tel. 6306420 Fax (7) 6306416 Bucaramanga Colombia.  
www.contraloriasantander.gov.co

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	CÓDIGO: RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	Página 26 de 42

- Implementación de técnicas didácticas activas por parte de los capacitadores.
- Separar los grupos de acuerdo a los temas de interés de las capacitaciones, teniendo en cuenta el número de asistentes para evitar que se disipen y se pierda el interés de las mismas.
- Realizar capacitaciones lideradas por la oficina de responsabilidad fiscal, con el fin de compartir las experiencias frente a posibles traslados de hallazgos fiscales sin el lleno de los requisitos necesarios.

### **Conclusiones**

El instrumento aplicado a los funcionarios y funcionarias de la entidad, permitió medir el grado de satisfacción y determinó las necesidades prioritarias en materia de capacitación con el propósito incluir los programas y propuestas de mayor relevancia; así mismo tomar las acciones correctivas o de mejora en el plan de Capacitación y Bienestar Social para la vigencia 2017.

### **CAPITULO VIII PROGRAMA ESPECÍFICO**

Tomando como referencia el diagnostico arrojado en la encuesta aplicada a un total de 64 Empleados de la Contraloría General de Santander, se determinaron los programas a desarrollar con el propósito de suplir las necesidades y deficiencias encontradas:



TEMÁTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	PROCESOS	OBJETIVO DE APRENDIZAJE	Cobertura Empleados	Programado
Presupuesto público y Finanzas Publicas	Estratégicos y de evaluación, misionales y de apoyo.	Actualizar temas presupuesto y finanzas publicas a los funcionarios que los gestionan en la entidad o las auditan	96	Primer semestre
Régimen especial de contratación	Misionales y de apoyo.	Actualizar en temas de contratación estatal a los funcionarios que auditan, gestionan o supervisan contratos.	92	Primer semestre
Actualización de las Normas internacionales de contabilidad en el sector público y normas tributarias	Misionales y de apoyo.	Actualización de las Normas internacionales de contabilidad en el sector público y normas tributarias, a los funcionarios que los gestionan en la entidad o las auditan	92	Primer semestre
Técnicas de auditoría y configuración de Hallazgos fiscales	Misionales	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS en Técnicas de auditoría y configuración de Hallazgos fiscales	74	
Manejo de Herramienta SIA OBSERVA	Estratégicos y de evaluación, misionales	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS en Manejo de Herramienta SIA OBSERVA	76	Primer semestre
Manejo de Herramienta SIA CONTRALORIAS	Estratégicos y de evaluación, misionales y de apoyo.	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS en Manejo de Herramienta SIA CONTRALORIAS	96	Primer semestre
Técnicas de campo en auditorías	Estratégicos y de evaluación y misionales	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS en Técnicas de campo en auditorías	76	Tercer Trimestre
Tasación y estimación del daño fiscal	Estratégicos y de evaluación, misionales y de apoyo.	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS en Tasación y estimación del daño fiscal	96	Tercer Trimestre
Control Fiscal Ambiental	Misionales	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS en Control Fiscal Ambiental	74	Tercer Trimestre
Auditorías a Empresas Sociales del Estado	Misionales	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS en Auditorías a Empresas Sociales del Estado	74	Tercer Trimestre
Sobrecostos en la Contratación Estatal	Estratégicos y de evaluación, misionales	Generar capacidades y apropiación en los funcionarios de la CGS para evaluar y detectar Sobrecostos en la Contratación Estatal	76	Tercer Trimestre
Auditorías fiscales en áreas contables y talleres prácticos	Estratégicos y de evaluación y misionales.	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS en Auditorías fiscales en áreas contables y talleres prácticos	76	Tercer Trimestre
Ley 1474 Estatuto Anticorrupción	Estratégicos y de evaluación y misionales	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS en la Ley 1474 Estatuto Anticorrupción	76	Primer semestre
Traslado de Hallazgos y Procedimientos en el trámite de responsabilidad fiscal	Estratégicos y de evaluación y misionales	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS en Traslado de Hallazgos y Procedimientos en el trámite de responsabilidad fiscal	76	Cuarto Trimestre



# CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER

CÓDIGO: RETH-30-01

## PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL

Página 28 de 42

TEMÁTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	PROCESOS	OBJETIVO DE APRENDIZAJE	Cobertura Empleados	Programado
Gestión efectiva del Control Interno	Estratégicos y de evaluación, misionales y de apoyo.	Generar conocimientos y apropiación a los funcionarios de la CGS en Gestión efectiva del Control Interno	96	Tercer Trimestre
Evaluación de planes de desarrollo	Estratégicos y de evaluación y misionales.	Generar conocimientos y apropiación a los funcionarios de la CGS Evaluación de planes de desarrollo		Cuarto Trimestre
Manejo de herramientas de Ofimática	Estratégicos y de evaluación, misionales y de apoyo.	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS Manejo de herramientas de Ofimática	96	Cuarto Trimestre
Delitos contra la administración pública	Estratégicos y de evaluación, misionales y de apoyo.	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS sobre los delitos contra la administración pública	96	Cuarto Trimestre
Manual de procedimientos para auditorías Res. 07 de 2018	Estratégicos y de evaluación y misionales	Generar conocimientos y apropiación a los funcionarios de la CGS sobre el Manual de procedimientos para auditorías Res. 07 de 2018	76	Tercer Trimestre
Técnicas de auditoría y peritazgo en proyectos técnicos	Misionales	Generar conocimientos, capacidades y apropiación a los funcionarios de Control Fiscal sobre Técnicas de auditoría y peritazgo en proyectos técnicos	74	Tercer Trimestre
Proceso verbal de responsabilidad fiscal	Misionales	Generar conocimientos, capacidades y apropiación a los funcionarios de Responsabilidad Fiscal sobre el Proceso verbal de responsabilidad fiscal	74	Primer semestre
Vinculación de las compañías de seguros frente a la responsabilidad fiscal	Misionales	Generar conocimientos y apropiación a los funcionarios de Responsabilidad Fiscal respecto a la Vinculación de las compañías de seguros frente a la responsabilidad fiscal	74	Tercer Trimestre
Actualización del código general de procesos	Misionales	Actualizar los conocimientos a los funcionarios de la CGS sobre el del código general de procesos	74	Cuarto Trimestre
Derecho tributario aplicado a la contratación estatal	Misionales	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS sobre Derecho tributario aplicado a la contratación estatal	74	Cuarto Trimestre
Clima Laboral	Estratégicos y de evaluación, misionales y de apoyo.	Dar instrumentos a los funcionarios de la CGS para mejorar Clima Laboral	96	Cuarto Trimestre
Recursos en sede administrativa	Misionales	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS sobre Recursos en sede administrativa	74	Cuarto Trimestre
Atención y servicio al cliente y PQR	Misionales y de apoyo.	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS sobre Atención y servicio al cliente y PQR	76	Tercer Trimestre

Hacia un Control Fiscal Oportuno, Incluyente y Ecológico



# CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER

CÓDIGO: RETH-30-01

## PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL

Página 29 de 42

TEMÁTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	PROCESOS	OBJETIVO DE APRENDIZAJE	Cobertura Empleados	Programado
Responsabilidad de interventores y supervisores	Estratégicos y de evaluación, misionales y de apoyo.	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS sobre Responsabilidad de interventores y supervisores	96	Tercer Trimestre
Evaluaciones de Desempeño y Acuerdos de Gestión	Estratégicos y de evaluación, misionales y de apoyo.	Actualizar los conocimientos a los funcionarios de la CGS sobre Evaluaciones de Desempeño y Acuerdos de Gestión	96	Primer semestre
Aseguramiento probatorio y/o cadena de custodia	Misionales	Generar conocimientos y apropiación a los funcionarios de la CGS sobre el Aseguramiento probatorio y/o cadena de custodia	74	Cuarto Trimestre
Derecho urbano y territorial	Estratégicos y de evaluación, misionales y de apoyo.	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS sobre Derecho urbano y territorial	96	Cuarto Trimestre
Actualización en Derecho Disciplinario	Estratégicos y de evaluación, misionales y de apoyo.	Actualización a los funcionarios de la CGS en Derecho Disciplinario	96	Primer semestre
Gestión de Calidad	Estratégicos y de evaluación, misionales y de apoyo.	Actualización a los funcionarios de la CGS Gestión de Calidad	96	Tercer Trimestre
Aplicación y Procedimientos de la Ley de Archivo	Estratégicos y de evaluación, misionales y de apoyo.	Actualización a los funcionarios de la CGS Aplicación y Procedimientos de la Ley de Archivo	96	Primer semestre
Interventoría de proyectos	Estratégicos y de evaluación, misionales y de apoyo.	Generar conocimientos a los funcionarios de la CGS sobre Interventoría de proyectos	96	Cuarto Trimestre
Evaluación de Planes y Esquemas de Ordenamiento Territorial	Misionales.	Generar conocimientos y apropiación a los funcionarios de la CGS sobre la Evaluación de Planes y Esquemas de Ordenamiento Territorial	74	Cuarto Trimestre
Auditorías de calidad	Estratégicos y de evaluación, misionales y de apoyo.	Generar conocimientos, capacidades y apropiación a los funcionarios de la CGS sobre Auditorías de calidad	96	Cuarto Trimestre

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	<b>CÓDIGO: RETH-30-01</b>
<small>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Página 30 de 42</b>

## CAPÍTULO IX PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL, SISTEMA DE ESTÍMULO E INCENTIVOS

A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que le corresponde, por mandato constitucional y legal, formular y organizar a la Contraloría General de Santander, se pone en funcionamiento el programa de bienestar e incentivo para sus empleados.

### **Objetivo General**

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los Empleados y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

El Programa de Bienestar Social de la Contraloría General de Santander, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus Empleados, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad.

### **Objetivos Específicos**

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los Empleados Públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los Empleados y su grupo familiar.

Teniendo como marco lo anterior, la Política de Bienestar Social en la Contraloría General de Santander, pretende elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los Empleados en el desempeño de su labor y de

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	CÓDIGO: RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Página 31 de 42</b>

contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, de igual manera el reconocimiento del Empleado público como un ser integral, con necesidades en el área social, familiar, recreativa, educativa y cultural.

### **Justificación**

El Bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria; por lo tanto, toda Política de Bienestar Social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la Misión y la Visión de la Entidad, pero también dar respuesta al Empleado público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural haciendo partícipe al funcionario en la implementación de los planes y programas de la organización.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno laboral, familiar y social contribuyendo al logro de su crecimiento en todas las áreas, haciéndolos partícipes junto a sus familias de una cultura verdadera, integral, de compromiso y sentido de pertenencia con la institución y la Administración.


### **Plan de Trabajo**

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo el programa de Bienestar Social está enmarcado dentro del área de calidad de vida.

Las áreas de intervención que se plasman en la Política de Bienestar Social, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

Para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios, tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajaran 4 áreas, las cuales enmarcaran las actividades programadas para los Empleados y su núcleo familiar.



 <p>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</p>	 <p>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</p>	<p>CÓDIGO: RETH-30-01</p>
<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b></p>		<p><b>Página 32 de 42</b></p>

Las áreas de trabajo son:

1. **Área Social:** Celebración de Fechas Especiales, integración de la familia,
2. **Área Deportiva:** integración entre compañeros
3. **Área Pre pensionados:** asesoría jurídica, capacitación en inducción a la vida del pensionado.
4. **Área Salud Ocupacional:** semana de salud ocupacional, pausas activas, control del riesgo psicosocial y ergonómico, actividades de promoción y prevención.
5. **Área de Educación formal.** Apoyo a los empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción para la realización de programas no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior.

Es a través de estas áreas en que se enmarca el desarrollo de los objetivos planteados en el Programa Anual de Bienestar.

**Objetivos:** Los objetivos de las áreas de trabajo son:

- 1) Lograr la participación en el desarrollo organizacional.
- 2) Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- 3) Sensibilizar a los directivos sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.
- 4) Uso adecuado de los recursos.

### **ÁREA SOCIAL**

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.

En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los Empleados potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad.

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	<b>CÓDIGO: RETH-30-01</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Página 33 de 42</b>

Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

En la Contraloría, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los Empleados públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

### **ÁREA DEPORTIVA**

El objetivo primordial es el desarrollo habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del Empleados Públicos de la Contraloría General de Santander.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los Empleados, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar; teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los Empleados influye de manera directa en el desempeño laboral de estos.

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del Empleado, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los Empleados, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia de la Contraloría de General de Santander.

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	CÓDIGO: RETH-30-01
<small>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Página 34 de 42</b>

### ÁREA DE PRE – PENSIONADOS

Concebido para preparar a los Empleados públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 Numeral 3.

Este programa llevará a cabo actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

### SALUD OCUPACIONAL

Las actividades de Salud Ocupacional, consiste en la ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en la Contraloría General de Santander.

Mediante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, se debe hacer seguimiento para que las actividades planeadas en el Programa de Salud Ocupacional si se cumplan.

Los objetivos que tiene el Programa de Salud Ocupacional son:


- Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.
- Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionado.
- Mejoramiento de los Puestos de trabajo.

Mediante esta área la Contraloría General de Santander pretende mejorar la calidad del ambiente laboral, una mayor satisfacción de los funcionarios y en consecuencia, un mejoramiento de la productividad y la calidad del servicio que presta a los Sujetos de Control.

### APOYO A LA EDUCACIÓN FORMAL.

Apoyo a los empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción para la realización de programas no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior.

Hacia un Control Fiscal Oportuno, Incluyente y Ecológico

 <small>CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER</small>	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	CÓDIGO: RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	Página 35 de 42

Educación Formal: aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

## CAPITULO X INCENTIVOS

### Objetivo

Los planes de incentivos para los Empleados de la Contraloría de General de Santander, se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Entidad de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como los equipos de trabajo escogido.

### Justificación

El Contralor General de Santander, podrá adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales y señalar en él, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos en el presupuesto de la entidad; los incentivos que se ofrecerán al mejor empleado de la entidad de cada nivel jerárquico y a los mejores equipos de trabajo escogidos entre aquellos que pertenezcan a los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.


### Objetivos del plan de incentivos

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos.

### Incentivos y recursos

Los incentivos a reconocer a los Empleados Públicos de la CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER, atendiendo los objetivos planteados, serán pecuniarios y no pecuniarios, dirigidos a reconocer a los individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Estos no modifican el régimen salarial y prestacional de los Empleados Públicos de la Entidad y se darán cuando exista la disponibilidad presupuestal.

Hacia un Control Fiscal Oportuno, Incluyente y Ecológico

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</p>	 <p>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</p>	<p>CÓDIGO: RETH-30-01</p>
<p>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</p>		<p>Página 36 de 42</p>

Los incentivos pecuniarios o no pecuniarios se otorgarán al mejor equipo de trabajo de la entidad y al mejor Empleado público de la entidad de cada nivel jerárquico, escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles operativo, administrativo, técnico, profesional y de Libre Nombramiento y Remoción.

#### **Tipos de incentivos**

La Contraloría General de Santander, podrá reconocer los siguientes incentivos a los Empleados Públicos escogidos:

#### **Incentivos no pecuniarios**

Los planes de incentivos se orientan al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Tendrán derecho a incentivos no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

La Contraloría General de Santander tiene como planes específicos de incentivos no pecuniarios un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer Empleados o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia así:

#### **Participación en Proyectos Especiales:**

Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar la participación del funcionario seleccionado que elija este incentivo, para el desarrollo de trabajos individuales o colectivos que tengan como propósito proyectar, desarrollar e implementar este tipo de proyectos institucionales que establezca la Contraloría de General de Santander, o que a juicio del Comité de Incentivos puedan ser otorgados.

- **Reconocimientos públicos a la labor meritoria:** Hace referencia a la publicación en los diferentes medios de comunicación, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias a los mejores Empleados y a los equipos de

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</p>	 <p><b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b></p>	<p>CÓDIGO: RETH-30-01</p>
<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b></p>		<p>Página 37 de 42</p>

trabajo que hayan alcanzado niveles de excelencia que opten por este tipo de incentivo.

- **Encargos, comisiones y traslados:** Estos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

### **Incentivos Pecuniarios**

- **Pecuniarios:** Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados al mejor equipo de trabajo de la Contraloría General de Santander, esto sujeto a disponibilidad presupuestal.

### **Consideraciones para asignar los incentivos:**

Para la asignación de estos incentivos se observaran las siguientes consideraciones:

- a. La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritario.
- b. Los criterios de selección considerarán los resultados del trabajo de equipo como medidas objetivas de valoración.
- c. Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado.



El mejor funcionario público debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

### **Procesos de selección**

#### **Jurado de Selección**

Estará integrado por un comité de Selección teniendo en cuenta las temáticas presentadas por los grupos de trabajo. Este comité procederá a seleccionar a los mejores Empleados Públicos y equipos de trabajo, de conformidad con lo previsto en este documento.

#### **Mejor empleado público**

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	CÓDIGO: RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	Página 38 de 42

### Requisitos para la selección:

Se seleccionará al mejor funcionario después de escogido y aplicado el instrumento para la evaluación de carrera administrativa.

- Haber obtenido la mayor puntuación según el instrumento aplicado.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

En el evento que un Empleado público seleccionado como mejor funcionario, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión del mismo, en cuyo caso su lugar será ocupado por el Empleado público que le siga en puntaje.

### Procedimiento:

Para seleccionar a los mejores Empleados Públicos de los niveles jerárquicos de la Entidad, se procederá de la siguiente manera:

- El jefe inmediato procederá a la aplicación del instrumento
- Se entregaran los resultados a la Secretaría General.
- La Secretaría General presentará al Comité creado para tal fin, el listado de los Empleados Públicos de la entidad, que hayan cumplido con los requisitos contemplados en esta reglamentación.
- El Comité se reunirá y revisará la información y procederá a seleccionar a los mejores Empleados de cada nivel, entre quienes hayan obtenido los más altos puntajes, de lo cual se levantará un acta, la cual servirá de sustento, para que mediante acto administrativo motivado suscrito por el Contralor de General de Santander, se formalice la selección.
- El mejor Empleado público de la entidad, será escogido por el Comité de Selección, de entre los que hayan obtenido el mayor puntaje de cada nivel jerárquico.
- El Contralor General de Santander, en acto público, proclamará los Empleados Públicos seleccionados.

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	<b>CÓDIGO: RETH-30-01</b>
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>		<b>Página 39 de 42</b>

En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más Empleados Públicos y que corresponda al primer lugar de la Selección del mejor funcionario de cada nivel jerárquico, de la Entidad, el Comité llevará a cabo una evaluación en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado a la Contraloría General de Santander. De subsistir el empate se dirimirá mediante sorteo público

El Comité, de acuerdo a los recursos con los que disponga la Entidad, definirá los incentivos que se asignen al mejor funcionario de cada nivel jerárquico de la Contraloría General de Santander.

### **Mejor equipo de trabajo**

#### **Requisitos para la selección:**

Se seleccionará el equipo de trabajo teniendo en cuenta los requisitos que se describen a continuación.

- Los equipos de trabajo debe estar conformados mínimo por 3 participantes y máximo 6, dependiendo la estructura administrativa de la entidad.
- Haber realizado un trabajo que haya generado impacto a nivel interno y/o externo.

En el evento que uno de los miembros del equipo de trabajo seleccionado, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión del mismo.

De esta manera se tendrán en cuenta los equipos de trabajo tanto misionales como de apoyo, para dar una mayor cobertura a la población, los equipos que deseen participar deben inscribirse dentro del plazo establecido por el Comité de Selección, equipo de trabajo que no se haya inscrito será inhabilitado automáticamente.

#### **Procedimiento:**

Para seleccionar al mejor equipo de trabajo de la Entidad. Se procederá de la siguiente manera:

- El Jefe de cada dependencia aplicara el instrumento de calificación.

Hacia un Control Fiscal Oportuno, Incluyente y Ecológico





- De acuerdo a esto escogerá el equipo de trabajo a inscribir.
- Entregará los resultados a la Secretaría General.
- La Secretaría General presentará al Comité creado para tal fin el listado de los equipos de trabajo, que cumplan con los requisitos contemplados en esta reglamentación.
- El Comité se reunirá y revisará la información y procederá a seleccionar al mejor equipo de trabajo, entre quienes hayan obtenido las más altas calificaciones, de lo cual se levantará un acta, la cual servirá de sustento, para que mediante acto administrativo motivado suscrito por el Contralor General de Santander, se formalice la selección.
- El Contralor General de Santander, en acto público, proclamará al mejor equipo de trabajo seleccionado.

En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más equipos de trabajo y que corresponda al primer lugar de la Selección, el Comité llevará a cabo una evaluación en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado a la Contraloría General de Santander.

El Comité, de acuerdo a los recursos con los que disponga la Entidad, definirá los incentivos que se asignen al mejor equipo de trabajo de la Contraloría General de Santander.

## CAPITULO XI IMPLEMENTACIÓN

El Plan de capacitación, Estímulos y de Bienestar Social de la Contraloría General de Santander, para definir su puesta en marcha tendrá responsabilidades compartidas entre la oferta institucional de Empleados con compromisos y capacidades específicas para apoyar el desarrollo de las acciones de formación y capacitación dentro de las líneas de política y las estrategias que aquí se formulen y las instituciones públicas y privadas con experiencia en el desarrollo de los programas de capacitación.

La ejecución de este Plan comprenderá la gestión Integral desde su enunciación hasta su evaluación y ajuste, lo cual admite un proceso continuo de una unión interinstitucional.

De esta manera y con el fin de llevar a cabo la ejecución de las acciones y propuestas formuladas en el Plan de Capacitación y Estímulos, se cuenta con el

Hacia un Control Fiscal Oportuno, Incluyente y Ecológico

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	CÓDIGO: RETH-30-01
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	Página 41 de 42

respaldo y apoyo de entidades y organismos que establecen los mecanismos de coordinación, cooperación, asesoría y de seguimiento y control.

### **Elementos para el Avance del Plan**

#### **Coordinación**

Estará a cargo de una Comisión de Personal, que será la encargada de definir y ejecutar las líneas de coordinación entre las entidades y diferentes organismos, con el propósito que se extiendan los resultados obtenidos, se organice adecuadamente la utilización de los recursos y se evite la duplicidad de programas, de modo que se logren alcanzar los postulados y objetivos del Plan.

#### **Cooperación**

A fin de hacer viable la ejecución de los Programas de Capacitación formulados en el Plan; el Departamento Administrativo de la función Pública y la Escuela Superior de Administración Públicas, serán las encargadas de identificar los organismos y entidades tanto privadas como públicas que puedan asistir con recursos y programas.

#### **Asesoría**

La asesoría y asistencia Técnica referente al diseño, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación; le corresponden a la Secretaría General de la entidad, a través de la ESAP y el Departamento Administrativo de La Función Pública.

#### **Seguimiento y Control**

Este se hará por intermedio de la Comisión de Personal, quien adoptará los mecanismos diseñados por la ESAP y el Departamento Administrativo de la Función Pública, quienes determinarán los resultados. Así mismo se evaluará el cumplimiento y el impacto en el mejoramiento de la gestión Pública por parte de la Oficina de Control Interno, quien hará el seguimiento a los Programas de Capacitación y Estímulos implementados.

#### **Organismos y Entidades de Apoyo:**

Para el desarrollo del plan institucional de formación, capacitación, estímulos y bienestar social se tendrán como organismos y entidades de apoyos a las siguientes:

	 <b>CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER</b>	<b>CÓDIGO: RETH-30-01</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Página 42 de 42</b>

- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP,
- La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP,
- El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA,
- Fondos de Cesantías
- Fondos de pensiones
- Administradoras de Riesgos Laborales
- Las Cajas de Compensación familiar como son (CAJASAN, Y COMFENALCO)
- La UIS,
- Las Unidades Tecnológicas de Santander UTS
- Las Universidades Privadas,
- Las Asociaciones de Egresados de las Universidades y
- La Red Interinstitucional de Apoyo a la Capacitación para el sector público.

  
**DIEGO FRAN ARIZA PÉREZ**  
 Contralor General de Santander

Proyectó: Benjamín Eduardo Pérez Acosta  
 Revisó: Guadalupe Chinchilla Pabón