
 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 1 de 44

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL

CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER

SECRETARIA GENERAL

AÑO 2014


 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 2 de 44

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, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, la calidad de vida laboral de los empleados públicos del Ente de Control, lo cual ha de reflejarse en la calidad del servicio prestado.

Con fundamento en la Constitución Política de 1991, y demás normas jurídicas que reglamentan los procesos de capacitación, formación, estímulos y bienestar social en las entidades públicas, éste Plan Institucional es adoptado, con la finalidad de que trascienda circunstancias coyunturales y se constituya en un instrumento básico, que soporte los cambios organizacionales y logre el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.

Razón por la cual, la Contraloría General de Santander prepara, nuevamente, para la vigencia 2014, un Plan de Actualización en materia formativa, garantizando así la efectividad administrativa y fiscal y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por el funcionario, para el desempeño de su cargo.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 3 de 44

OBJETIVOS

a). 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.

b). ESPECIFICOS


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 incrementar la efectividad 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.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 4 de 44

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 en brindar herramientas, a sus Empleados, sobre formación y capacitación que les permitan ejercer sus actividades de control fiscal de manera eficiente y transparente como lo indica la misma Carta Política.

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal como a la no formal 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 que permiten el crecimiento institucional, que es factor relevante para el desarrollo y

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 5 de 44

fortalecimiento de los Empleados Públicos y además son necesarios para que la gestión del “Control Fiscal “, se adapte a las necesidades de la sociedad.

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


Constitucional:

El artículo 54 de la Constitución Política de Colombia establece que *“es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*, por ello los entes territoriales son los encargados de que se aplique la Normativa expedida por el Gobierno Nacional.


Así mismo el Artículo 57 de la Carta Fundamental, indica que *“la Ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas”*.

Legal:

- Ley 909 de 2004 (Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa).

 <p>Contraloría General DE SANTANDER</p>	<p>CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER</p>	<p>CODIGO: N.A.</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</p>	<p>Página 6 de 44</p>

- Decreto 1567 de 1998, reglamentario de la ley 443 de 1998 (Ley de Carrera Administrativa), actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social como: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”
- 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.
- 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 1599 de Mayo 20 de 2005, Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno dentro del Subsistema de Control Estratégico, el componente de Ambiente de Control en su elemento de Desarrollo del Talento Humano.
- Decreto 1295 de 1994, obliga a todas las entidades tanto públicas como privadas a elaborar los planes de salud ocupacional.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 7 de 44

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

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 8 de 44

- 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.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 9 de 44


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 integro 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.


 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 10 de 44

- Participación Comunitaria

Los Empleados Públicos de la Contraloría general de Santander, debe 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.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 11 de 44

CAPITULO III

SISTEMA DE CAPACITACION

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 de Acción de la Contraloría General de Santander.

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.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 12 de 44

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 que rige la Administración Pública.

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

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 13 de 44

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:

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,


 <p>Contraloría General DE SANTANDER</p>	<p>CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER</p>	<p>CODIGO: N.A.</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</p>	<p>Página 14 de 44</p>

5. Crear identidad, sentido de pertenencia y compromiso con la Entidad.

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:

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.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 15 de 44

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. AREAS TEMATICAS PRIORITARIAS. Las áreas temáticas que se deben tener en cuenta en la Contraloría General de Santander, para la formulación de los 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.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 16 de 44

c) Área: Ética Pública. Los programas que se formulen en esta área temática, deben propiciar en el Empleados público 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 formulado en su Plan de Desarrollo 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:

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 17 de 44

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 Dirección 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.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 18 de 44

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;

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 19 de 44

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;

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 20 de 44

d) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad; de acuerdo con el formato y metodología diseñado por la Comisión de calidad para tal fin:

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.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 21 de 44

CAPÍTULO VII

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

1. Población

El instrumento o Encuesta que se aplicó, se hizo teniendo en cuenta las inquietudes de Empleados que laboran en la Contraloría General de Santander. En total se aplicaron 63 encuestas a trabajadores de las diferentes dependencias quienes voluntariamente plasmaron en este instrumento sus inquietudes y sugerencias.

2. 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 3 ítems: el primero precisa sobre la evaluación del programa de capacitación del año inmediatamente anterior, la segunda precisa las preferencias en cuanto a Capacitación, y la tercera indaga sobre las necesidades de Bienestar Social.


3. Análisis de los Resultados

Una vez se procesó la información recopilada a través de las encuestas y llevada a cabo su tabulación se establecieron las necesidades teniendo en cuenta que la gran mayoría de requerimientos en capacitación; son indispensables para el desempeño de las funciones de los funcionarios dentro de las respectivas áreas de trabajo; teniendo en cuenta que este tipo de requerimientos permite a la Contraloría, ofrecer un servicio más eficiente y eficaz para el desarrollo del Control Fiscal Preventivo, Proactivo y Participativo.

Por lo anterior, se logró detectar los siguientes requerimientos:

Áreas de intervención:


1. Temas relacionados con las funciones desarrolladas (51)

 <p>Contraloría General DE SANTANDER</p>	<p>CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER</p>	<p>CODIGO: N.A.</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL</p>	<p>Página 22 de 44</p>

2. Tecnología e informática (36)
3. Mejoramiento del ambiente laboral (17)
4. Servicio al cliente (03)
5. Secretariado y Archivo (03)

Temas específicos a tratar:

- Control Interno
- GAT
- Presupuesto Publico
- Tipificación de Hallazgos
- Procedimiento Disciplinario
- Tecnología aplicada a ingeniería, autocad, normas de construcción de hospitales
- Elaboración de informes técnicos de obra
- Manejo de equipos de ingeniería
- Normas contables internacionales
- Normatividad, seguridad social y nomina publica
- Pólizas de seguros
- Presupuesto entidades de salud


 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 23 de 44

CAPITULO VIII


PROGRAMAS ESPECÍFICOS

Tomando como referencia el diagnostico arrojado en la encuesta aplicada a un total de 63 Empleados públicos de la Contraloría General de Santander, se determinaron los Programas a desarrollar con el propósito de suplir las deficiencias encontradas.

PROGRAMA	EJE DE DESARROLLO	PROCESO	OBJETIVO GENERAL	COBERTURA	METODOLOGÍA	CONTENIDOS TEMÁTICOS
Actualización Normativa	Innovación Institucional	Estratégico Misional Apoyo Evaluación	Dar a conocer a los Empleados de la Contraloría General de Santander la normatividad que regula la organización del Estado, haciendo énfasis en la estructura organizacional de la entidad.	70 Empleados	Seminario Taller	Ley 489 de 1998 – Modernización del Estado, código penal, proceso fiscal
Contratación Estatal	Contratación Estatal	Estratégico Misional Apoyo Evaluación	Mejorar la responsabilidad y coordinación en la gestión de la Oficina Gestora de la Contratación Estatal garantizando la transparencia, oportunidad, celeridad y pertinencia de la misma.	70 Empleados	Seminario Taller	Ley 80 de 1993 y Decretos Reglamentarios vigentes, Decreto 1510 de 2013
Gestión de Calidad	Formación en Sistemas integrados de Gestión	Estratégico Misional Apoyo Evaluación	- Brindarle al funcionario el conocimiento fundamental relacionado con el proceso de MECI -Calidad		Seminario	- Fundamento MECI – GP1000 - Técnicas de Auditorías Integradas - Competências Del Auditor
Derecho disciplinario	Derecho Disciplinario	Estratégico Apoyo Evaluación	Capacitar al Empleado sobre los cambios que introdujo la Ley 734 de 2002 en materia de derecho disciplinario; Analizar los fundamentos Constitucionales de esta especie de derecho punitivo del Estado y sus implicaciones al momento de su interpretación y aplicación	70 Empleados	Seminario Congreso	-Procedimiento Disciplinario Ley 734 de 2002 y Ley 836 de 2003, - Derecho Disciplinario y Contratación estatal, - El Poder preferente y revocatoria, - Control Jurisdiccional de los fallos disciplinarios - La prueba en el derecho disciplinario, y - Responsabilidad fiscal
Gerencia para Directivos del Estado	Gerencia Publica	Estratégico Apoyo Evaluación	Capacitar a los Directivos en las nuevas tendencias y estrategias de gerencia publica	10 Empleados	Seminario	-Gerencia Publica
Presupuesto Publico	Presupuesto Publico	Estratégico Apoyo Evaluación	Capacitar al Empleado sobre normatividad vigente.	20 Empleados	Seminario Taller	Normatividad en Presupuesto Público
Finanzas Públicas	Gestión Financiera	Estratégico Apoyo Evaluación	Generar acciones en los Empleados que garanticen la efectividad y gerencia estratégica de las Finanzas Públicas	20 Empleados	Seminario Taller	- Ley 819 de 2003, Decreto Ley 11 de 1996, - Cierre Presupuestal, financiero o de Tesorería y Contable para las Entidades Públicas. Normas contables internacionales.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 24 de 44

Actualización Normativa	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	Estratégico Misional Apoyo Evaluación	Dar a conocer a los Empleados de la Contraloría General de Santander el Nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.	70 Empleados	Seminario Taller	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo
Control Fiscal y Metodología para Auditorías	Control Fiscal	Estratégico Apoyo Evaluación	Crear una política unificada de formulación de auditoría y papeles de trabajo para ejercer el Control Fiscal.	20 Empleados	Seminario Taller	-Nueva cartilla de responsabilidad fiscal (CGR) -Pólizas de seguros
Jurisdicción Coactiva	Responsabilidad Fiscal	Estratégico Apoyo Evaluación		20 Empleados	Seminario Taller	
Derecho Penal	Policía Judicial y Cadena de Custodia pruebas	Estratégico Apoyo Evaluación	Capacitar al Empleado sobre normatividad vigente.	70 Empleados	Seminario	
Motivación, Actitud y Liderazgo	Institucional.	Estratégico Misional Apoyo Evaluación	Motivación, Actitud y Liderazgo, como base principal del éxito.	96 Empleados	Conferencia	Motivación Actitud Liderazgo
Herramientas informáticas	Actualización en office	Apoyo	Actualizar al Empleado en las herramientas informáticas de más utilización en la Entidad	96 Empleados	Seminario	-office, word, excell, y demás herramientas.
Castellano y Redacción	Redacción de Informes	Estratégico Apoyo Evaluación	Dotar a los empleados de las herramientas indispensables para lograr una mejor redacción de informes.	96 Empleados	Seminario	

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 25 de 44

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

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 26 de 44

bienestar de los Empleados en el desempeño de su labor y de 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.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Los programas de Bienestar Social se apoyan en dos bases fundamentales; las necesidades e iniciativas de los Empleados y los lineamientos en cuanto a política de calidad, objetivos corporativos, Misión y Visión de la Entidad.

➤ POBLACIÓN

El instrumento o Encuesta que se aplicó se hizo teniendo en cuenta las inquietudes de los Empleados que laboran de la Contraloría Departamental de Santander. En total se aplicaron 63 encuestas a trabajadores de las diferentes dependencias quienes voluntariamente plasmaron en este instrumento sus inquietudes y sugerencias.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 27 de 44

➤ **ENCUESTA**

Con el propósito de tener claridad sobre las propuestas a incluir en los Programas de Bienestar Social e Incentivos, se diseñó este instrumento el cual consta de 3 ítems: el primero precisa sobre la evaluación del programa de capacitación del año inmediatamente anterior, la segunda precisa las preferencias en cuanto a Capacitación, y la tercera indaga sobre las necesidades de Bienestar Social.

En lo que respecta a los programas de Bienestar social, los Empleados encuestados; solicitaron en su orden en un (44) incentivos, (39) mejoramiento del clima laboral, (34) salud ocupacional, (24) celebración de fechas especiales y (24) integración entre compañeros).

En lo referente a sugerencias se encontró: mejoramiento de puestos de trabajo, nivelación salarial, tener en cuenta a todo el personal para las capacitaciones, brindar herramientas de trabajo, capacitación en sitios campestres, convenios con gimnasios y empresas de salud prepagada.

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.

Las áreas de trabajo son:

1. **Área Social:** Celebración de Fechas Especiales, integración de la familia,
2. **Área Deportiva:** integración entre compañeros

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 28 de 44

3. **Área Prepensionados:** 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.

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

ÁREAS DE TRABAJO

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.

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,

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 29 de 44

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.

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.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 30 de 44

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 Salud Ocupacional, 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.

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.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 31 de 44

CAPITULO X INCENTIVOS

1. 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.

2. 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.


3. 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.

4. 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.

Los incentivos pecuniarios y se otorgarán al mejor grupo de trabajo, previa presentación del proyecto y los no pecuniarios al mejor Empleado público de la entidad de cada nivel

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 32 de 44

jerárquico, escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles operativo, administrativo, técnico, profesional y de Libre Nombramiento y Remoción.

5. TIPOS DE INCENTIVOS

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

a) 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, los son:

- Becas para educación formal:** Este incentivo se podrá aplicar a la modalidad y nivel académico que esté enfocado al área del Control Fiscal y que tenga relación con la misión de la Contraloría General de Santander, al interior del país, a elección del funcionario seleccionado, siempre que corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.

Para la formación técnica, tecnológica, pregrado o educación superior (postgrados) la Contraloría General de Santander, asumirá hasta el quince por ciento (15%) del valor de la matrícula y/o periodo académico respectivo, según la Disponibilidad Presupuestal existente al momento de la solicitud.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 33 de 44


La Contraloría General de Santander, no asumirá ningún porcentaje para la elaboración de tesis o seminarios adicionales para optar el título respectivo.

- Participación en Proyectos Especiales:** Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente 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 cuando no sean de carácter institucional.
- Reconocimientos públicos a la labor meritoria:** Hace referencia a la publicación en los diferentes medios de comunicación de divulgación externa como la prensa e internos como los boletines existentes en la Contraloría, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias a los mejores Empleados y a los equipos de trabajo que hayan alcanzado niveles de excelencia que opten por este tipo de incentivo.
- Financiación de Investigaciones:** Pueden ser de carácter institucional o personal. Los trámites necesarios para realizar la correspondiente investigación estarán a cargo del empleado que elija este tipo de incentivo.
- Programas de Turismo social:** Se otorgará un fin de semana con dos (2) acompañantes en los hoteles de la Caja de Compensación, cuyo reconocimiento es hasta el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados.
- Encargos, comisiones y traslados:** Estos se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

b) 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. Dicho reconocimiento corresponderá a cinco (05) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

El valor del incentivo pecuniario deberá pagarse por la entidad en su totalidad y por partes iguales, en efectivo al equipo de trabajo seleccionado.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 34 de 44

6. 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.

7. 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

Requisitos para la selección:

Se seleccionará al mejor funcionario después de escogido y aplicado el instrumento a utilizar.

- 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

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 35 de 44

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 dirección de Talento Humano.
- La Dirección de Talento Humano 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.

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.

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:

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 36 de 44

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

- Los equipos de trabajo debe estar conformado como 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 Director de cada dependencia aplicara el instrumento de calificación.
- De acuerdo a esto escogerá el equipo de trabajo a inscribir.
- Entregará los resultados a la dirección de Talento Humano.
- La Dirección de Talento Humano 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 mejor equipo de trabajo de la Entidad, será escogido por el Comité de
- 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

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 37 de 44

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.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 38 de 44

CAPITULO XI

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER

Soporte Institucional y Mecanismos de Coordinación, Cooperación, Asesoría, Seguimiento y Control

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 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

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 39 de 44

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 al Grupo de Administración de Personal a través de la ESAP.


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:

- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP,
- La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP,
- El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA,
- Las Cajas de Compensación familiar como son (CAJASAN, COMFENALCO Y COMCAJA);
- 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.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 40 de 44

Anexos

ENCUESTA

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RECS-26-01
	ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN Secretaría General	Página 1 de 1

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN Y PROPUESTAS PARA TENERLAS EN CUENTAS EN EL PROGRAMA DE CAPACITACION Y BIENESTAR SOCIAL 2014

Fecha: Enero de 2014

Área donde labora: _____

Cargo: _____

Marcar con una X la opción seleccionada:

1. Respecto a las jornadas de capacitación realizadas al año 2013, considera que cumplieron sus expectativas :

SI _____ NO _____

Porque: _____


2. Que programas de capacitación considera usted debería incluir la entidad para el año 2014:

- a. Temas relacionados con sus funciones _____ ¿Cuál? _____
- b. Tecnología e Informática _____
- c. Mejoramiento del Ambiente Laboral _____
- d. Servicio al Cliente _____
- e. Secretariado y Archivo _____

3. De los siguientes programas y propuestas, ¿cuáles considera usted que debe desarrollar la entidad para proporcionar un mejor desempeño laboral de sus funcionarios? (marcar 3 opciones)

- a. Integración entre compañeros _____
- b. Integración familiar _____
- c. Celebración fechas especiales _____
- d. Incentivos _____
- e. Salud Ocupacional _____
- f. Mejora Clima Laboral _____

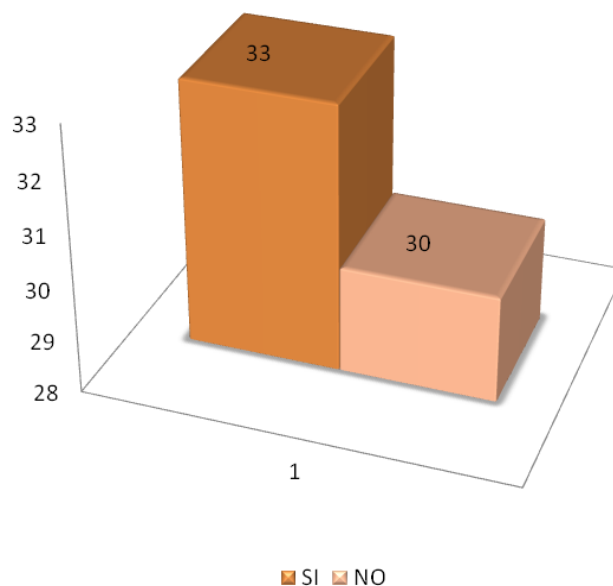
Sugerencias:

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 41 de 44

TABULACIÓN ENCUESTA DE SATISFACCIÓN Y PROPUESTAS PARA TENERLAS EN CUENTA EN EL PROGRAMA DE CAPACITACION Y BIENESTAR SOCIAL 2014

Universo: 63 encuestados, funcionarios de la Contraloría General de Santander

1. Respecto a las jornadas de capacitación realizadas al año 2013, considera que cumplieron sus expectativas :



SI Cantidad: **33 Funcionarios.**


Comentarios:

- Se aclararon dudas sobre los cambios y modernización del Control Fiscal para mejorar la gestión.
- Se reforzaron conocimientos en Control Fiscal
- Se trataron temas de interés
- Se contrató personal idóneo para ofrecer la capacitación

NO Rta: **30 Funcionarios**

Comentarios:

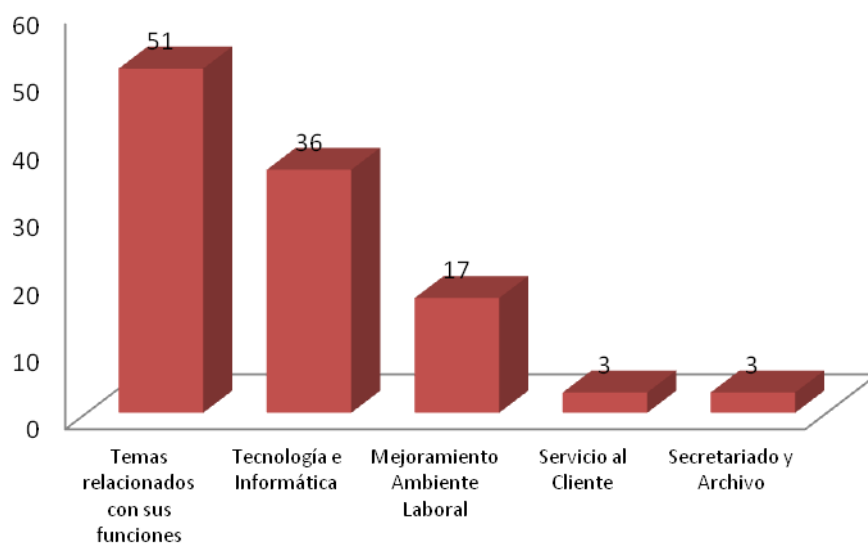
- Ya se habían dado capacitaciones con el mismo capacitador
- No se tienen en cuenta los cargos para que todos asistan en condiciones de igualdad.
- No se tuvieron en cuenta todos los funcionarios.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 42 de 44

- No se programó capacitación para el área financiera.
- No se profundizó en los temas.
- Las capacitaciones deben ser más prácticas que teóricas.
- Se repitieron capacitaciones.
- Profundizar en la aplicación del GAT y sus matrices de evaluación de Control Fiscal.
- Faltaron temas.
- Se enfocan en un tema y no avanzan, capacitadores monótonos.


2. ¿Qué programas de capacitación considera usted debería incluir la entidad para el año 2014? (Respuesta múltiple)

a. Temas relacionados con sus funciones	51
b. Tecnología e Informática	36
c. Mejoramiento del Ambiente Laboral	17
d. Servicio al Cliente	03
e. Secretariado y Archivo	03



Temas propuestos por los funcionarios:

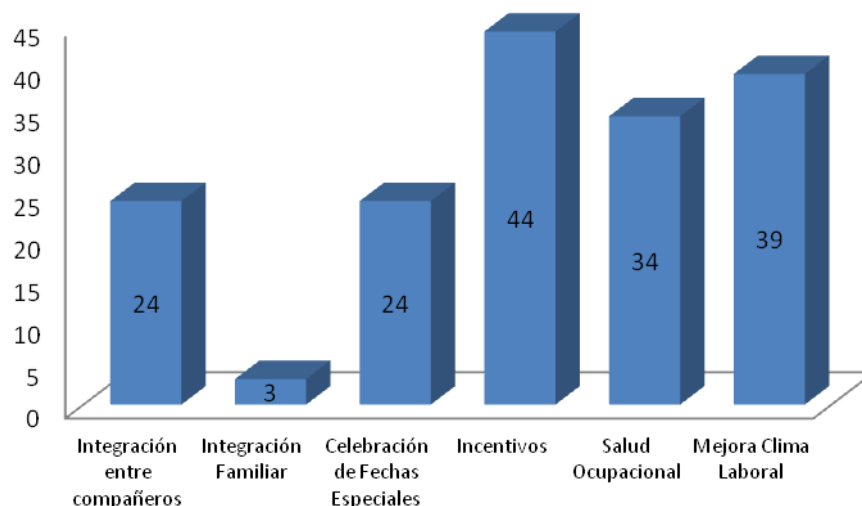
- Control Interno
- GAT
- Presupuesto Públicos
- Tipificación de hallazgos
- Procedimiento Disciplinario
- Tecnología aplicada a ingeniería, Autocad, Normas de construcción de hospitales.
- Elaboración de informes técnicos de obra
- Manejo de equipos de ingeniería
- Normas Contables Internacionales
- Normatividad, Seguridad Social y Nómina Pública
- Pólizas de Seguros
- Presupuesto Entidades de Salud
- Pensiones

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 43 de 44

- Actualización Cartilla Responsabilidad Fiscal
- Contratación
- Tributaria
- Cobro Coactivo
- Auditoría Interna en Calidad


3. De los siguientes programas y propuestas, ¿cuáles considera usted que debe desarrollar la entidad para proporcionar un mejor desempeño laboral en sus funcionarios? (Respuesta múltiple)

a. Integración entre compañeros	24
b. Integración familiar	03
c. Celebración fechas especiales	24
d. Incentivos	44
e. Salud Ocupacional	34
f. Mejora Clima Laboral	39



Sugerencias:

- Tener en cuenta el perfil del profesional que dará la capacitación.
- Cursos mensuales de tres días sobre Responsabilidad Fiscal
- Tener en cuenta a todo el personal para las capacitaciones.
- Actividades de descarga de tensión nerviosa grupales
- Puntualizar temas en las capacitaciones.
- La capacitación realizada en 2013 sobre el GAT no llenó expectativas, pues no se trató el tema del diligenciamiento de la matriz del GAT.
- Mejorar puestos de trabajo
- Brindar herramientas de trabajo
- Nivelar salarios
- Capacitación en sitios campestres
- Convenios con gimnasios y empresas de salud prepagada.

 Contraloría General DE SANTANDER	CONTRALORIA GENERAL DE SANTANDER	CODIGO: N.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	Página 44 de 44

(ORIGINAL FIRMADO)

ARGEMIRO CASTRO GRANADOS
Contralor General de Santander