

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RETH-30-01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Página 1 de 27

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN BIENESTAR y ESTÍMULOS



CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER

AÑO 2022

Escuchamos, Observamos, Controlamos

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

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RETH-30-01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Página 2 de 27

PRESENTACIÓN

La Contraloría General de Santander adopta el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar y Estímulos 2022, 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, este 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 2022, un Plan en materia formativa y de Bienestar Social y Estímulos, buscando 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.



CONTENIDO

OBJETIVOS.....	4
CAPITULO I MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO.....	5
CAPITULO II LINEAMIENTOS DE POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS	7
CAPÍTULO III PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	9
Diagnóstico de Necesidades.....	10
Programas de Inducción y Reinducción	11
Áreas y modalidades de la capacitación.....	12
Régimen de Obligaciones.....	13
Principios para realización de eventos de capacitación, inducción o reinducción.	15
Programa Específico de Capacitación	15
CAPÍTULO IV PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	17
BIENESTAR.....	18
INCENTIVOS	21
CAPITULO V.....	26
IMPLEMENTACIÓN.....	26

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RETH-30-01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Página 4 de 27

OBJETIVOS

General

Reconocer las necesidades de capacitación, bienestar y estímulos de los empleados públicos de 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.

Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los 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.

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RETH-30-01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Página 5 de 27

CAPITULO I MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

Marco Conceptual

El proceso de capacitación, bienestar y estímulos 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 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”, 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.

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RETH-30-01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Página 6 de 27

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 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.
- Resolución N° 00073 del 31 de enero de 2022, adopta el Plan Estratégico de la Contraloría General de Santander para el período 2022– 2025

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.

Sistema De Estímulos

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

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RETH-30-01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Página 7 de 27

- 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 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

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

- Una gestión pública democrática y participativa

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RETH-30-01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Página 8 de 27

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.

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 ejecutarán serán las siguientes:

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RETH-30-01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Página 9 de 27

- 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

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.

CAPÍTULO III PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

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.

Aspectos básicos:

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. Y este plan deberá ser ejecutado en la vigencia 2018.

Concordancia con políticas y estrategias del Plan Nacional de Formación y Capacitación: ello garantiza que la Administración Pública en su conjunto se movilice

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RETH-30-01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Página 10 de 27

hacia la obtención de los cometidos y propósitos comunes. Debe ir coordinado, conforme al plan nacional de desarrollo.

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.

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.

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.

Diagnóstico de Necesidades

Población

Se utilizó la metodología de encuesta a los funcionarios de la entidad focalizada por dependencias y procesos para la identificación de necesidades de capacitación teniendo en cuenta sus campos de acción y revisando las necesidades a aplicar para potencializar sus capacidades y mejorar los aspectos evaluados en las calificaciones de desempeño y la gestión de riesgos de la entidad.

Se solicitó a los funcionarios, acorde a la misión de la entidad, a su profesión, a su especialidad y a las funciones de su cargo, relacionar un máximo de tres (3) temas a incluir en PLAN DE CAPACITACIÓN 2022, asignando cinco (5) puntos al que considerara más importante, tres (3) puntos al segundo en relevancia y dos (2) puntos al de menor importancia:

Tabla No. 01 Resultados Priorización de temas

TEMA 1	Puntaje asignado por los encuestados
Contratación estatal	118
Daño fiscal	80
Actualización legal	76
Responsabilidad fiscal	41
Archivo	36
Participación y atención ciudadana	30
Nomina	25
Proceso contable	15
Sistema de salud	15
Régimen disciplinario	12
Prescripción de derechos	12
Plan anticorrupción	8
Cobro coactivo	5
Manejo del sistema de salud	5
MIPG	5

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.

Los objetivos con respecto al empleado son:

1. Conocer el Código de Integridad de la Contraloría General de Santander, así como el fortalecimiento de su formación ética,
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales de la Contraloría General.
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:

1. Actualización permanente en las reformas del Estado, relacionadas directamente con las funciones de la Contraloría General de Santander. **Se realizarán Dos (2) eventos de reinducción** durante la vigencia 2022.

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.

Áreas y modalidades de la capacitación.

1. Áreas Funcionales. Para efectos de organizar la capacitación, en 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 programas de formación y capacitación 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,

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RETH-30-01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Página 13 de 27

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 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.

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 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;

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RETH-30-01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Página 14 de 27

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.

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;

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.

Principios para realización de eventos de capacitación, inducción o reinducción.

- Programación informada con anticipación para lograr una mayor asistencia.
- Búsqueda de aprendizaje significativo relacionado con la gestión de la Contraloría General de Santander.
- Focalizar 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 cuenta el Plan de Vigilancia y Control Fiscal, auditorias en el proceso auditor.
- Realizar procesos de inducción general para los funcionarios que
- 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.
- 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.

Programa Específico de Capacitación

Tomando como referencia el diagnostico arrojado en el instrumento aplicado a un total de sesenta y seis (66) servidores públicos de la Contraloría General de Santander, y el logro de los objetivos establecidos por el Contralor Departamental y su equipo de trabajo en el Plan Estratégico 2022 – 2025, se determinaron los temas a desarrollar con el propósito de suplir las necesidades y deficiencias encontradas, a desarrollar por semestre:

TABLA No. 2 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

DERECHO URBANO Y DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL

Áreas de Cesión y compensaciones

Normatividad

Plan de ordenamiento territorial

Componente ambiental: compensaciones

ÁREAS DE CESIÓN

Cesiones tipo a

Cesiones tipo b

Cesiones ambientales

CONTROL FISCAL

Tasación e identificación del daño fiscal
GAT - Procedimientos y análisis de riesgos
Beneficios fiscales
Reservas en la gestión de la Contralorías

RESPONSABILIDAD FISCAL

Tasación e identificación del daño fiscal
Procedimiento de Responsabilidad Fiscal
Cobro coactivo
Procedimiento sancionatorio

CONTRATACIÓN ESTATAL

Modalidades de selección
Tipologías contractuales
Etapa precontractual, contractual y postcontractual
Urgencias manifiestas
Secop I
Secop II
Novedades jurisprudenciales
Hallazgos Fiscales en los contratos estatales

ACTUALIZACIÓN LEGAL

Código de procedimiento administrativo y de lo contencioso Administrativo
Código Único Disciplinario
Decreto ley 403 de 2020
Acto legislativo 004 de 2019
Ley 2195 del 2022

DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Regímenes pensionales
Nómina: factores prestacionales

MIPG - MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Dimensiones
Plan Anticorrupción
Gestión documental (ley archivo)

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Competencias de las Asambleas departamentales y de los Contralores Territoriales
Fortalecimiento y estructura en las Contralorías Territoriales
Manuales de funciones y competencias laborales
Normatividad

CONTROL INTERNO DE GESTIÓN

Normatividad general
Valoración de riesgos
Control Interno contable

PRESUPUESTOS (Planeación, ejecución y liquidación, **enfocado a hallazgos fiscales**)

Entes territoriales
ESE
ESP

PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Derechos de petición

Tutelas

Denuncias Fiscales

Creación de veedurías ciudadanas

Contralores estudiantiles

Mecanismos de participación ciudadana

MANEJO DE PLATAFORMAS

SIGEP

CETIL

PASIVOCOL

SECOP II

SIA OBSERVA

SIA CONTRALORÍAS

ONE DRIVE

CAPÍTULO IV PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS 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 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.

BIENESTAR

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 este Plan de Bienestar, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

Para el logro y éxito de dicho Plan, 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 les solicitó

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RETH-30-01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Página 19 de 27

a los funcionarios de la Contraloría General de Santander responder a la “Encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación y bienestar para la vigencia 2022”.

A través de este instrumento de recolección de información se les pidió a los funcionarios, “desde su ámbito familiar y personal, relacionar un máximo de tres (3) actividades a incluir en el Plan de Bienestar 2022 (...)”, ubicando las respuestas según el orden de importancia que considerará.

Las 66 respuestas obtenidas de manera física o virtual se enmarcaron en doce (12) ejes temáticos que a continuación se relacionan:

1. Deportes y recreación.
2. Integración familiar.
3. Integración institucional
4. Educación
5. Plan de estímulos
6. Manejo de estrés y salud
7. Vacaciones
8. Cumpleaños
9. Elementos de trabajo
10. Pre pensionados y seguridad social
11. Ambiente laboral
12. Nivelación salarial.

Que de las respuestas que recibieron mayor puntuación, se obtienen las cuatro (4) áreas priorizadas para la ejecución de este Plan, a través de actividades o acciones destinadas para los empleados de la Contraloría General de Santander y/o su familia, a desarrollarse en la vigencia 2022, según la disponibilidad de recursos y la asignación presupuestal existente.

Áreas de trabajo:

1. **Área deportiva y recreativa:** realización de actividades de habilidades deportivas y de recreación buscando espacios de esparcimiento e interacción que fomenten el juego limpio y la sana competencia, buscando impactar en un estilo de vida saludable y la aplicación de valores. Se ayuda a reducir el estrés laboral, mejora la calidad de vida, mejora el ambiente laboral, mejora la autoestima.
2. **Área artes y cultura:** realización de actividades de integración social para incentivar la creatividad y el desarrollo de habilidades lúdicas, buscando impactar en el desarrollo humano.
En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan

aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción.

Con la realización de eventos de interés colectivo que impliquen trabajar en equipo, lo cual promueven la creatividad y la sana integración, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y de 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.

3. **Área de promoción y prevención de salud:** realización de actividades encaminadas a promover los hábitos de vida saludables, buscando impactar en la salud física y mental del talento humano de la Contraloría General de Santander.
4. **Área de prepensionados:** El impacto que puede tener en una persona la adaptación a un nuevo rol y a un nuevo estilo de vida puede ser abrumador. En el caso de los pensionados por vejez, el paso de una etapa laboralmente activa a una inactiva puede desencadenar crisis y cambios significativos en todos los aspectos de su vida, es decir, en su salud y en su situación económica, psicológica, social y familiar. Las organizaciones colombianas deben incluir dentro de sus programas de bienestar el componente de preparación para la jubilación que proporcione a sus colaboradores próximos a pensionarse, la orientación, las herramientas y los conocimientos necesarios para enfrentarse a esta nueva etapa del ciclo vital
5. **Área de educación:** apoyo a los empleados de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para la realización de programas educativos.

Es a través de estas áreas que se traza el desarrollo de los objetivos planteados en el Plan de Bienestar.

Objetivos:

- 1) Incentivar la participación de los funcionarios en las actividades de bienestar.
- 2) Fomentar la integración laboral y familiar que redunden en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia por la entidad.

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RETH-30-01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Página 21 de 27

- 3) Contribuir en la construcción de una mejor calidad de vida de los funcionarios y su grupo familiar.
- 4) Impulsar la cultura del buen servicio para impactar de manera positiva en los resultados de la gestión.

INCENTIVOS

El plan de incentivos para los empleados de la Contraloría de General de Santander, se orientará a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el desempeño de los equipos de trabajo seleccionados.

Justificación

El Contralor General de Santander, según la disponibilidad de recursos en el presupuesto de la entidad, podrá adoptar anualmente el plan de incentivos y señalar los estímulos que se ofrecerán al mejor empleado de la entidad de cada nivel jerárquico y a los mejores equipos de trabajo.

Objetivos

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

Incentivos y recursos

Los incentivos que se reconocerán a los empleados de la Contraloría General de Santander, serán pecuniarios y no pecuniarios, y estarán dirigidos a exaltar a los funcionarios o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Estos incentivos pecuniarios no modifican el régimen salarial y prestacional de los empleados de la entidad y se darán cuando exista la disponibilidad presupuestal.

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RETH-30-01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Página 22 de 27

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

Mejor empleado público

- **Requisitos para la selección:**

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

- 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 momento durante el proceso de selección y hasta antes de la exaltación pública, se constituye en causal de exclusión que impide el reconocimiento, en tal caso su lugar será ocupado por el empleado público o equipo de trabajo 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 entregarán 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, exaltará los empleados públicos seleccionados.

En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados públicos o equipo de trabajo, 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 adicional en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado el funcionario a la Contraloría General de Santander. De permanecer el empate se dirimirá mediante sorteo en el que participarán además de los integrantes del Comité, el jefe de la Oficina de Control Interno.

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

Tipos de incentivos

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

Incentivos no pecuniarios

Tendrán derecho a incentivos no pecuniarios todos los empleados de carrera y de provisionalidad, de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

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

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

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RETH-30-01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Página 24 de 27

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.

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.

- **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

Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados al mejor empleado según el nivel jerárquico y 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 observarán las siguientes consideraciones:

- a. La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.
- 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.

Procesos de selección

- **Jurado de Selección**

Estará integrado por un Comité de selección teniendo en cuenta las temáticas presentadas. Este comité procederá a seleccionar a los mejores empleados públicos y equipos de trabajo, de conformidad con lo previsto en este documento. En caso de empate en la votación será el Jefe de la Oficina de Control Interno quien entre a dirimir.

Mejor equipo de trabajo

Requisitos para la selección:

	CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER	CÓDIGO: RETH-30-01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Página 25 de 27

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 selección y hasta antes de la exaltación, se constituye en causal de exclusión del funcionario.

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 aplicará el instrumento de calificación.
- De acuerdo con 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, 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 votación adicional en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado alguno de sus integrantes a la Contraloría General de Santander. Si persiste el empate será dirimido con el voto del Jefe de la Oficina de Control Interno.

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

CAPITULO V IMPLEMENTACIÓN

El Plan de capacitación, Bienestar y Estímulos de la Contraloría General de Santander, para definir su puesta en marcha tendrá responsabilidades compartidas entre la oferta institucional y los empleados con 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

Seguimiento y Control

El seguimiento se hará a través de la Secretaría General, 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 al Plan Institucional de Capacitación, bienestar y estímulos.

Organismos y entidades de Apoyo:

Para el apoyo, asesoría y cooperación en el desarrollo del plan se tendrán como organismos y entidades las siguientes:

- Auditoría General de La República-AGR.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- La Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
- Sistema Nacional de Control Fiscal – SINACOF.
- El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

- Federación de Contralores
- Fondos de Cesantías.
- Fondos de pensiones.
- Administradoras de Riesgos Laborales.
- Las Cajas de Compensación familiar.
- Las Universidades públicas y privadas de la región.
- Las Asociaciones de egresados de las universidades
- La Red Interinstitucional de apoyo a la capacitación para el sector público.
- Cualquier apoyo que se gestione desde el sector privado y la academia.



FREDY ANTONIO ANAYA MARTÍNEZ
Contralor General de Santander

Proyectó: Benjamín Pérez
Revisó: Dayan Ayala Maldonado