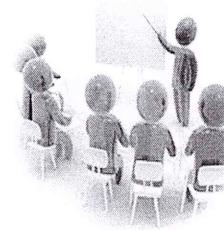


PLAN DE CAPACITACION DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SUCRE VIGENCIA 2018

INTRODUCCION

El Artículo 4º del Decreto- Ley 1567 e 1998 define capacitación como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal 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 la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende 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.

La capacitación ha cobrado mayor importancia para el éxito de las instituciones y se desempeña como una función central en la alimentación y el refuerzo de estas capacidades, por lo cual se ha convertido en parte de la columna vertebral de la instrumentación de estrategias. Las tecnologías en rápido cambio requieren que los empleados afinen de manera continua su conocimiento, aptitudes y habilidades, a fin de manejar los nuevos procesos y sistemas. El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. Sin embargo, muchos expertos distinguen entre capacitación, que tiende a considerarse la manera más estrecha y a orientarse hacia cuestiones de desempeño de corto plazo, y desarrollo, que se orienta más a la expansión de las habilidades de una persona en función de las responsabilidades futuras.



Para satisfacer los criterios de calidad, variedad, personalización, conveniencia y puntualidad es necesario que la fuerza laboral esté más que sólo técnicamente capacitada. Se requiere que la gente sea capaz de analizar y resolver problemas relacionados con el trabajo, trabajar productivamente en equipo y desplazarse de puesto en puesto, resumimos que la capacitación se está moviendo hacia una etapa como medio para mejorar la competitividad de las empresas.

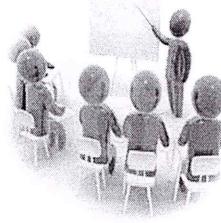
Los programas de capacitación en las instituciones se convierten en grandes agentes de cambio, favoreciendo el tejido humano que la conforma, al propender a la tolerancia y el entendimiento mutuo, con la ayuda de mejores procesos de información y comunicación, lo que posibilita la conformación de equipos de alto rendimiento y autónomos, al fortalecer la colaboración que en sí misma implica comprensión y conocimiento de las personas en la organización y despierta en los individuos la voluntad de ser más competentes, es decir impulsa en cada uno la necesidad de desarrollar sus propias potencialidades.

OBJETIVOS DE LA CAPACITACION OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del recurso humano, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, mediante la entrega de conocimientos, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de la entidad
- b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público;
- c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de la entidad;



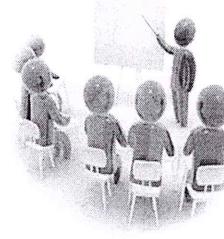
- d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;
- e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.
- f. Fortalecer las competencias laborales para mejorar el desempeño de los servidores públicos en sus puestos de trabajo.
- g. Estimular el mejoramiento continuo de los funcionarios, desarrollando una actitud positiva hacia el trabajo.
- h. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del personal de la institución
- i. Promover relaciones laborales y humanas armoniosas en beneficio de las personas y el ambiente de trabajo, para lograr una cultura de cambio en todos los niveles de la Institución.

QUE SE ESPERA CON EL PLAN DE CAPACITACION

- Cambio de conducta en el personal
- Impacto positivo en la productividad de la entidad
- Incremento en su rendimiento y desempeño en sus asignaciones laborales.
- Elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo
- Estén mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos
- Aumento de los conocimientos y habilidades necesarias.



PROGRAMA
DE
CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2018



- Actualización de los avances actuales en sus campos laborares respectivos.
- Adaptación de los individuos a las oportunidades y cambios tecnológicos

RESPONSABLE

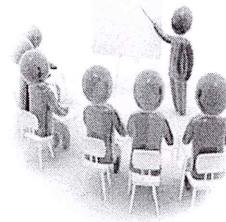
Es competente de ejecutar y coordinar todos los programas de Capacitación es el Área de Gestión Administrativa Integral, por cuanto es la encargada de desarrollar el proceso del Talento Humano en la entidad. Es de anotar, que a la fecha no se encuentra constituida la Comisión de Personal de la entidad para participar en su elaboración, la cual está en proceso de conformación durante esta vigencia.

FINANCIACION

Los programas de Capacitación que se lleven a cabo dentro de la Contraloría General del Departamento de Sucre, se financiarán a través del presupuesto, donde existe un rubro que se denomina Capacitación.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

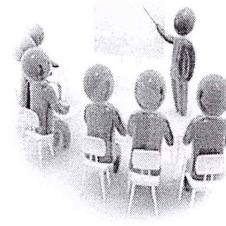
TEMAS DE CAPACITACION	INVERSION
Seminario de control fiscal y control social en un contexto territorial en paz y lucha anticorrupción	MIGUEL ARRAZOLA , ELENA LOPEZ, RAMON BUELVAS, ANA GLORIA MARTINEZ, CARMEN ACOSTA, RAMON BUELVAS ELBER MOSQUERA, ARMANDO PEREZ, CARLOS SERPA JOHANA ARRIETA, ESPERANZA MERLANO, LUIS GABRIEL GALVAN ANGELA SANTOS , LUIS GUILLERMO NARVAEZ



Secop ii en las entidades publicas	JHON IBAÑEZ, ASTRID ALCOSER, MIGUEL RAMIREZ
Elaboración y capacitación manual de contratación	CARLOS ALCALA, JHON IBAÑEZ, RAFAEL PATRON , ASTRID ALCOSER, FABIO SIERRA, MIGUEL RAMIREZ
Mipg, control social participativo	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD Y SUGETOS DE CONTROL
Estructuración de hallazgos	TODOS LOS AUDITORES
Mipg en todas sus dimensiones, talento humano, planeación.	BIVIANA TRUCCO , JACKELIN FAJARDO MIGUEL RAMIREZ, ZAYDA MUÑOZ
presupuesto publico	FABIO SIERRA
Resolución 533 de 2015, resolución 620 de 2015 ley 1819 saneamiento contable	FABIO SIERRA ,ARMANDO PEREZ, SUMAYA ESTRADA, CARLOS ALCALA
Procedimientos contables presupuestales y de tesorería	FABIO SIERRA ,ARMANDO PEREZ, SUMAYA ESTRADA, CARLOS ALCALA
Capacitación en el ejercicio de control fiscal para veedores	VEEDORES
Actualización y socialización manual de funciones decreto 815 de 2018 resolución 667 de 2018	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD
Reinducción control social participativo	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD
Primeros auxilios	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD
Evaluación del desempeño laboral	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD
Seguridad y salud en el trabajo	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD
TALLER PAUSAS ACTIVAS	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA



PROGRAMA
DE
CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2018



	ENTIDAD
ACOSO LABORAL	TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD
EQUIPO DE TRABAJO	
ZAYDA MUÑOZ MENDOZA	GESTION ADMINISTRATIVA INTEGRAL
ANAGLORIA MARTINEZ CALDERIN	CONTROL FISCAL Y AUDITORIAS
FABIO SIERRA MARTINEZ	AREA FINANCIERA
CRISTIAN JIMENEZ GIL	RESPONSABILIDAD FISCAL
CARMEN ACOS TA MEZA	COMISION DE PERSONAL
JACKELIN FAJARDO	ASESOR PLANEACION

ZAYDA MUÑOZ MENDOZA
Jefe Área de Gestión Administrativa Integral