

**RESOLUCIÓN No. 100-33.009**  
(11 de enero de 2023)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE TULUA PARA LA VIGENCIA 2023”**

El Contralor Municipal de Tuluá , en uso de sus facultades constitucionales, legales y funcionales acorde a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, y el Decreto Reglamentario 1227 de 2005, y

**CONSIDERANDO**

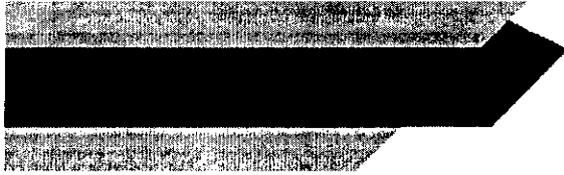
Que la Constitución Política de Colombia, en su artículo 54 establece que *“es una obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*.

Que el artículo 36 de la ley 909 de 2004, establece que: *“la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficiencia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”*.

Que el decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.9.1, establece que: *“Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que indiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”*.

Que el Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, estipula en su artículo 2 que: *“Crease el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”*.

Que el artículo 3 del Decreto Ley 1567 en comento, dentro de los componentes del sistema, en su literal c, determina: *“Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación”*. En el entendido que 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.*

Que el Plan Institucional de Capacitación, deberá tener concordancia con los principios establecidos en el Decreto 1567 de 1998, la ley 909 y sus decretos reglamentarios.

Que el artículo 4º de la ley 1416 de 2010, establece que: *“las contralorías territoriales destinarán como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para la capacitación de sus funcionarios y sujetos de control”.*

Que el párrafo único del Artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 estipula que los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Que es deber de las entidades públicas establecer anualmente los programas que sitúen los procesos de formación, capacitación y estímulos de los servidores públicos que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral y personal de sus servidores logrando un sentido de pertenencia institucional y una eficiente gestión pública en el desarrollo de sus funciones.

Que la Contraloría Municipal de Tuluá, tiene la autonomía para diseñar y aplicar en su interior, sus respectivos programas de Capacitación, bienestar social, realizando para ello acuerdos y convenios interadministrativos a que hubiere lugar.

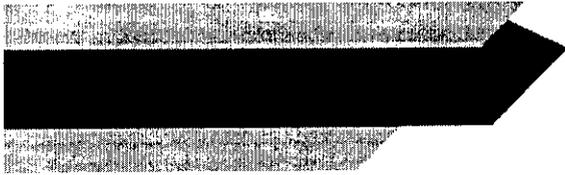
Que para el adecuado cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de capacitación, bienestar social e incentivos, la entidad debe apropiar anualmente en su respectivo presupuesto los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de los mismos.

Que se hace necesario adoptar el plan de capacitaciones de la Contraloría Municipal de Tuluá para la vigencia 2023, con el fin de cumplir con la normativa vigente, buscando elevar el nivel de vida y el desempeño de los funcionarios.

Que en mérito de lo anterior, el Contralor Municipal de Tuluá,

## **RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Adoptar el PLAN DE CAPACITACIÓN de la Contraloría Municipal de Tuluá para la vigencia 2023, anexo a la presente resolución y que hace parte integral de la misma.



**ARTÍCULO SEGUNDO.** El Plan Institucional de Capacitación será liderado y ejecutado por el área de Talento Humano de la Contraloría Municipal de Tuluá.

**ARTÍCULO TERCERO.** La presente Resolución, será publicada en la página web institucional.

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

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en el Municipio de Tuluá, a los once (11) días del mes de enero del dos mil veintitrés (2023).

**HAROLD FERNANDO CERQUERA CASTILLO**  
Contralor Municipal

	Nombre y Apellido	Cargo	Firma	Fecha
Proyectado por	Guillermo Guatapi Toro	Secretario General		02012023
Revisado por	Edwin Sanclemente Terranova .	Jefe oficina jurídica		02012023
Aprobado por	Harold Fernando Cerquera C.	Contralor		02012023



# **PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL 2023**

**CONTRALORIA MUNICIPAL  
DE TULUA**





 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE TULUÁ</b> <small>Presupuesto y Control Financiero</small>	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022		Página 2 de 23	

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. PRESENTACION</b> .....	4
<b>2. INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	6
Objetivo General .....	6
Objetivos Específicos .....	6
<b>4. DEFINICIONES</b> .....	6
<b>5. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO</b> .....	10
<b>6. ALCANCE</b> .....	12
<b>7. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN</b> .....	13
<b>8. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION</b> .....	14
<b>9. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS</b> .....	15
9.1 Marco Conceptual Y Pedagógico .....	15
<b>10. EJES TEMATICOS:</b> .....	15
<b>11. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE</b> .....	17
<b>12. PRIORIZACIÓN DE TEMAS</b> .....	17
<b>12. RESPONSABLES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> .....	17
<b>13. RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> .....	18
<b>14. SEGUIMIENTO PARA LA EJECUCION DEL PLAN</b> .....	18
14.1 Estrategias Para Comunicar Y Divulgar El Plan .....	18
14.2 Estrategias De Medición Y Evaluación .....	18
<b>15. PROGRAMA DE CAPACITACIONES</b> .....	19
<b>16. PROGRAMA DE INDUCCION INSTITUCIONAL</b> .....	20
16.1. Inducción general .....	21
16.2 Programa De Reinducción Institucional .....	22

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02 Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022	

17. OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD.....22

18. DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON RELACIÓN A LA  
CAPACITACIÓN .....23

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE TULUÁ</b> <small>Unidad Administrativa Especial de Contraloría</small>	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02 Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022	

## 1. PRESENTACION

La Contraloría Municipal de Tuluá, a través de su Plan Anual Institucional de Capacitación fomentará la formación y capacitación de los servidores de la institución, no sólo para complementar el sistema de desarrollo del Talento Humano en las unidades de nuestra entidad, sino para el fomento del control que debemos brindar a las demás instituciones, entidades y organismos que directa o indirectamente ejercen la potestad estatal y la prestación de servicios a la ciudadanía.

En tal virtud, para la Contraloría Municipal de Tuluá la Capacitación, más que un subsistema de apoyo, constituye un sistema misional que genera valor.

Es imprescindible por ello, que quienes laboran en el sector público, desarrollen, actualicen e incrementen sus conocimientos y destrezas en materia de gestión pública, finanzas, contabilidad, presupuesto, auditoría interna, gestión fiscal, auditoría fiscal, tipificación de hallazgos, derecho de defensa, medidas cautelares, responsabilidad fiscal, talento humano, ética, control social y otros temas de importancia para el desarrollo de las funciones de cada servidor público de esta entidad de control, considerando el particular enfoque de control de la nueva guía de auditoría territorial V2, basadas en las normas ISSAI, como su principal objetivo, que es parte de las exclusivas competencias de la Contraloría Municipal de Tuluá.

En cumplimiento a la normatividad y la Ley, la Contraloría Municipal de Tuluá presenta un Plan Anual Institucional de Capacitación, que beneficiará tanto a sus servidores, como a los que pertenecen a las distintas entidades y organismos del sector público que son sujetos y puntos de control, en las materias relacionadas con el control de la gestión de talento humano, el cumplimiento de objetivos y la utilización de recursos públicos, más los aspectos constitucionales y legales relacionados y, el apoyo informático que demanda dicha gestión.

Con este plan, nos proponemos ejecutar capacitaciones, cursos y talleres diseñados con un elevado contenido ético y práctico, para apoyar el cumplimiento de los objetivos, políticas, lineamientos y metas establecidas en el presente plan, otorgando a través de estas capacitaciones un beneficio profesional, fomentando un servicio público eficiente y competente; y, mejorando la percepción ciudadana, respecto a la preparación y compromiso de los funcionarios públicos con el mejoramiento continuo de la gestión pública.

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE TULUÁ</b> <small>DEPARTAMENTO DE TULUÁ</small>	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022		Página 5 de 23	

## 2. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la capacidad estatal para la gestión efectiva de los recursos públicos y la implementación de mecanismos eficientes para el cumplimiento de los propósitos de cada entidad estatal y, por lo tanto, de los fines del Estado dirigidos al bienestar de los ciudadanos, es fundamental para la consolidación de un Estado moderno y la construcción de nación con principios de inclusión, equidad y progreso.

En el Estado, el trabajo de empleados públicos competentes, que aprenden permanentemente, bien remunerados y motivados, resulta esencial para el fortalecimiento de la gobernabilidad y la eficiencia del aparato estatal.

Para que las entidades públicas sean organizaciones con una capacidad continua de adaptación y cambio y que ofrezcan servicios con calidad y equidad, requieren trabajadores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo y con los fines de la entidad y del servicio público.

Para un desempeño con resultados, es conveniente dar especial importancia a la formación de servidores competentes, es decir, servidores que cuenten con conocimientos desde el punto de vista humano, técnico y social, que los hagan especialmente exitosos en contextos concretos de trabajo, y que orienten, así mismo, sus procesos de evaluación del desempeño o hacia el desarrollo y fortalecimiento de competencias básicas que sean transferibles a diferentes tipos de empleo.

El Plan Institucional de Capacitación, concibe la formación y capacitación como el proceso a través del cual durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales, establecidos en una entidad pública. Por otra parte, es una necesidad prioritaria que los servidores públicos posean las competencias requeridas para el cumplimiento misional de la entidad, ya que sobre ellas se debe sustentar la ventaja competitiva en la prestación de los servicios de la entidad.

El propósito de la política de capacitación es fortalecer las competencias de los empleados públicos para el desempeño exitoso y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del Estado. En consecuencia, la formación y la capacitación no deben ser entendidas como cursos de acumulación de conocimientos, sino como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que cada funcionario sepa cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y productos de la entidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios.

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE TULUÁ</b> <small>Una Contraloría Occidental Abierta</small>	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022		Página 6 de 23	

### 3. OBJETIVOS

#### Objetivo General

Estructurar procesos de formación articulados con las diversas necesidades presentadas, para el fortalecimiento de los conocimientos de los servidores públicos en función de su crecimiento personal, el desarrollo de sus actividades, y para facilitar el cumplimiento eficiente de las tareas, el mejoramiento del servicio y los objetivos que orientan y desarrolla la Contraloría Municipal de Tuluá.

#### Objetivos Específicos

- ✓ Brindar las herramientas de formación para mejorar el desempeño de los funcionarios.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad del talento humano de la Contraloría Municipal de Tuluá.
- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y por ende hacia el cumplimiento de la misión institucional.
- ✓ Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidad y actitudes para el mejor desempeño laboral y el mejoramiento continuo.
- ✓ Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.
- ✓ Contribuir al desarrollo del potencial de los funcionarios en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- ✓ Contribuir al fortalecimiento de competencias necesarias en los servidores públicos, entre ellas: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo y valorar y respetar lo público.

### 4. DEFINICIONES

- **Aprendizaje basado en problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.
- **Capacitación:** “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 la Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02 Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022	

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". (Art. 4 Decreto 1567 de 1998).

- **Capacitación externa:** Evento de capacitación diseñado y ejecutado por personas o entidades externas a la Contraloría Municipal de Tulúa.
- **Capacitación interna:** Evento de capacitación diseñado y ejecutado por personas vinculadas a la Contraloría Municipal de Tulúa, quienes se consideran expertas en el tema específico de la capacitación.
- **Procesos de formación:** Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Programa de educación formal:** Acorde con el artículo 10 de la Ley 115 de 1994, la educación formal es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas o conducentes a grados y títulos.
- **El convenio:** Se define como un sistema de cooperación o colaboración interinstitucional, suscrito entre dos instituciones, a través del cual se comprometen a aportar recursos (humanos, técnicos y/o financieros) para desarrollar programas o actividades de mutuo interés, relacionados con los fines y misión de cada una de las instituciones. La Dirección Administrativa será la responsable de la puesta en marcha y ejecución de las actividades que tengan que ver con el programa de educación formal.
- **Cierre de Brechas: (CB)** Tiene como finalidad reducir las brechas en el conocimiento de determinadas áreas de la administración pública, donde la gestión por competencias se orienta a rentabilizar la inversión en las personas e impactar de modo más directo en los resultados de las instituciones.
- **Cognitivismo:** Teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (Belloch, 2013).
- **Competencias laborales:** Constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE TULUÁ</b> <small>Defensoría del Ciudadano</small>	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022		Página 8 de 23	

capacitación, entrenamiento y formación. Siendo éstas, el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. De otro lado, según el Artículo 2.2.4.2 del Decreto 815 de 2018, las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **Diseño instruccional (ID):** Es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (Belloch, 2013).
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **Política nacional de formación y capacitación:** Mediante la expedición del Decreto 4665 de 2007 el Gobierno Nacional definió la Política Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos, fijando los siguientes retos:
  - **Capacitación con enfoque en competencias.** Se trata de impulsar el tema de las competencias como eje de la propuesta pedagógica.
  - **Educación informal y para el trabajo y el desarrollo humano.** Busca vincular a todos los empleados públicos en procesos de aprendizaje.
  - **Prioridades regionales y nacionales.** Busca atender necesidades concretas de capacitación de todas las entidades públicas a nivel nacional y territorial.
  - **Proyectos de aprendizaje a partir de situaciones problemáticas.** Orienta la gestión de la capacitación bajo el enfoque de aprendizaje en equipo.

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02 Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022	

### Componentes Del Plan Nacional De Formación Y Capacitación:

- **Desarrollo institucional.** Comprende:
  - ✓ Planificación.
  - ✓ Inversión Pública.
  - ✓ Organización Administrativa y
  - ✓ Gobernabilidad.
  
- **Cumplimiento del plan nacional de desarrollo.** Comprende:
  - ✓ Administración al servicio del ciudadano.
  - ✓ Lucha contra la corrupción.
  - ✓ Mejoramiento continuo.
  - ✓ Gobierno de la información.
  - ✓ Innovación Institucional y Gestión por resultados.
  
- **Plan institucional de capacitación PIC:** “Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel nacional y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública”.
  
- **Competencias:** Capacidad de una persona para desempeñar en varios contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.
  
- **Constructivista:** Enfoque pedagógico el cual fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción. El ser humano construye su conocimiento a partir de su propia forma de ser, participa activamente en el proceso y se conoce la realidad a través de los modelos que construimos para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados.
  
- **Proyecto de aprendizaje en equipo PAE:** Grupos o equipos conformados por personas con diferentes experiencias, que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos.
  
- **Líder de proyecto:** Persona cuya función es dinamizar los procesos, coordinar

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022		Página 10 de 23	

reuniones y realizar los registros y trámites necesarios.

- **Facilitador:** Funcionario que monitorea, recoge información, retroalimenta (suministra información sobre lo observado) el proceso orientando sobre la pertinencia del problema eje del proyecto y sobre las estrategias para potenciar el aprendizaje al interior del equipo.
- **Indicador de gestión:** Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los procesos, acciones y operaciones adelantados dentro de la etapa de implementación de una política, programa o proyecto.
- **Habilidades:** Capacidad, inteligencia y disposición para realizar una actividad específica.
- **Evaluación:** Proceso sistemático para valorar la efectividad y/o la eficiencia del diseño, ejecución y resultados, tanto de la capacitación como del Plan Anual de Capacitación.

## 5. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

**Marco Conceptual.** Enfatiza en la necesidad de contribuir a la construcción del estado, plasmado en la constitución política de 1991 un Estado unitario pluralista, democrático, participativo y descentralizado orientado al cumplimiento de los fines esenciales para garantizar el bienestar general.

Lo anterior, se logra mediante procesos de formación y capacitación que se desarrollen en las entidades del Estado con los Servidores públicos, a fin de preservar e incrementar el mérito garantizando la actualización de conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias laborales, para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad.

Las competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico.

**Marco Normativo.** El sustento normativo que orienta la capacitación por competencias en el sector público y que justificó el ajuste a la Política Nacional de Formación y Capacitación.

Constitución Política de Colombia

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02 Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022	

- El numeral 1<sup>o</sup> del artículo 36 de la ley 909 de 2004 *“La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de 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”*, prescribe:
- En el párrafo del Artículo 36, Ley 909 de 2004, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al mejoramiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley.
- Decreto – Ley 1567 de 1998, reglamentario de la Ley 443 de 1998 (Ley de Carrera Administrativa), en el artículo 30, estipula que los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios tendrán derecho todos los empleados de carrera así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.
- Decreto 2539 del 22 de Julio de 2005, establecen competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos funciones inherentes a un empleo.
- Decreto 4665 del 29 de Noviembre de 2007, adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, desarrollo de competencias.
- Ley 1064 de 2006, modifica la denominación de educación no formal por educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- La Ley 1416 de 2010, establece en su Artículo 4<sup>o</sup> Las contralorías Territoriales destinaran como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para capacitación de sus funcionarios y sujetos de control.
- El numeral 1<sup>o</sup> del Artículo 36 de la Ley 909 de 2004 prescribe: *“La capacitación y formación de los empleados públicos 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”*.
- El párrafo del Artículo 73 del Decreto nacional 1227 de 2005 prevé que los

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE TULUÁ</b> <small>Unidad de Gestión del Estado</small>	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022		Página 12 de 23	

empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales , dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

- Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con los recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.
- El departamento Administrativo de la Función Pública expidió el concepto N° EE4224 del 9 de mayo de 2008, donde se establece que la capacitación sobre el MECI no hace parte de la educación formal y no formal de que tratan los Decretos nacionales 1227 y 4461 de 2005, sino que constituyen una instrucción que debe impartirse a toda persona vinculada a la entidad que corresponda con el propósito de garantizar la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Calidad que evidentemente contribuye al logro de los objetivos institucionales.
- Frente al alcance de la afirmación de que toda persona vinculada a la entidad reciba capacitación sobre el MECI GP, el Departamento Administrativo de la Función Pública manifestó que por tal debe entenderse todo Servidor Público, esto es, empleados públicos y trabajadores oficiales, también cubre a los contratistas que han suscrito un contrato de prestación de servicios con la entidad.
- A toda persona vinculada bajo cualquier modalidad a la entidad se podrá dar capacitación sobre el MECI y lo relacionado en el tema de calidad, siguiendo el espíritu de las normas de control interno y calidad expedidas por el Gobierno Nacional como herramientas que coadyuvan al logro de los objetivos y fines del Estado y propender por el mejor desempeño institucional.

## 6. ALCANCE

El Plan Anual Institucional de Capacitación aplica para la planta de personal de Carrera Administrativa, Libre nombramiento y Remoción de la Contraloría Municipal de Tulúa.

Hace parte del Plan Institucional de capacitación, la Resolución No.100-033.009 del 11 de enero de 2023, por medio del cual se adopta este documento, como también el programa de Capacitación que se aplicará para esta vigencia, detallando las actividades a ejecutar con aprobación del Contralor Municipal, conforme a las necesidades de los servidores públicos de la entidad.

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022		Página 13 de 23	

## 7. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

- Es deber de la Contraloría Municipal de Tuluá, proveer los espacios, oportunidades y elementos que contribuyan al surgimiento y desarrollo de capacidades laborales que permitan al personal desempeñar sus funciones con oportunidad y eficiencia.
- Se estimularán los procesos multiplicadores de conocimientos adquiridos, a fin de compartir y ampliar la cobertura de los aprendizajes entre todo el Talento Humano.
- La formación permanente no deberá constituirse un fin en sí misma, sino como generadora de conocimiento y ser considerada la herramienta para alcanzar los objetivos estratégicos de la entidad.
- Se debe propender por alianzas con otras instituciones que permitan la posibilidad de capacitación a más alto nivel y la minimización de costos.
- **Permiso de Capacitación:** Consiste en la autorización expresa de la alta dirección previo el visto bueno de los jefes inmediatos o funcionales, para participar en cursos, seminarios congresos y otros eventos que no hacen parte de la capacitación institucional, que son de interés para el servidor público, se relacionan con la misión de la Contraloría Municipal de Tuluá. Para otorgar el permiso, el jefe inmediato debe garantizar el funcionamiento normal en la dependencia, al finalizar el evento, el servidor público presentará copia del certificado de asistencia a la dirección administrativa y además deberá socializar los contenidos del curso con sus compañeros del área de trabajo correspondiente.
- **Permisos y comisiones de Estudio:** Se otorgará de acuerdo a los lineamientos establecidos por la ley.
- Para el cumplimiento de los propósitos, es preciso que la Formación y Capacitación de los Empleados Públicos obedezca a una serie de condiciones o directrices básicas:
  - ✓ Obligatoriedad de asistencia a los programas de formación, capacitación y bienestar laboral.
  - ✓ Cumplimiento de la intensidad horaria establecida para cada programa de formación, capacitación y bienestar laboral.
  - ✓ Puntualidad.
  - ✓ Justificación de inasistencias.

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE TULUÁ</b> <small>una empresa en constante evolución</small>	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022		Página 14 de 23	

## 8. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION.

La Contraloría Municipal de Tuluá impartirá capacitación observando los siguientes principios:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso adicional de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los funcionarios en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta al diagnóstico de necesidades previamente realizado.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los funcionarios.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades del servicio.
- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que puedan incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Entidad.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que están dirigidos a la formación ética y a producir cambios de actitud.

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02 Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022	

## 9. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

### 9.1 Marco Conceptual Y Pedagógico

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Contraloría Municipal de Tuluá se basa en la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, lo que significa que busca gestionar el talento humano de la organización de manera estratégica y enfocada en el logro de los objetivos institucionales.

Una de las herramientas que se utiliza en este enfoque es la Ruta de Creación de Valor, la cual permite priorizar las acciones previstas en el PIC. La Ruta de Creación de Valor es una herramienta conceptual y metodológica que ayuda a identificar los procesos clave de la organización y a determinar cómo estos procesos pueden contribuir a la creación de valor para los usuarios y para la organización en general.

Al utilizar esta herramienta en el diseño del PIC, la Contraloría Municipal de Tuluá puede identificar las necesidades de capacitación y desarrollo de su personal en relación con los procesos clave que generan valor para la organización. De esta manera, se puede garantizar que la capacitación se dirija a mejorar los procesos y habilidades que son esenciales para el logro de los objetivos institucionales y para la satisfacción de los clientes.

Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través de fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces, por ello, la importancia de implementar acciones efectivas que estructuren un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica de Talento Humano-GETH.

## 10. EJES TEMATICOS:

**Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación:** Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para **generar, sistematizar y transferir información** necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial:

- ✓ Competitividad e innovación
- ✓ Razonamiento matemático
- ✓ Ciudades sostenibles
- ✓ Big Data

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE TULUÁ</b> <small>INSPECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS</small>	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022		Página 16 de 23	

- ✓ Economía Naranja
- ✓ Cambio cultural para la experimentación
- ✓ Análisis de Indicadores y Estadísticas
- ✓ Pensamiento complejo

**Eje 2: Creación de Valor Público:** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública:

- ✓ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- ✓ Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- ✓ Análisis de impacto normativo
- ✓ Modelos de seguimiento a inversión pública
- Seguridad ciudadana
- ✓ Asociaciones público - privadas
- ✓ Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
- ✓ Gerencia de proyectos
- Formulación de proyectos bajo MGA

**Eje 3: Transformación digital:** en la administración pública está compuesta por un conjunto de actuaciones orientadas a la mejora y modernización de los procesos, que incluye los procedimientos y políticas, la reingeniería y la informatización de cada uno de ellos:

- ✓ Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- ✓ Operación sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- ✓ Análisis de datos para territorios
- ✓ Comunicación y lenguaje tecnológico
- ✓ Ética en el contexto digital
- ✓ Apropiación y uso de la tecnología
- ✓ Solución de problemas con tecnologías

**Eje 4: Probidad y ética de lo público:** El funcionario público debe actuar con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. También está obligado a exteriorizar una conducta honesta:

- ✓ Lenguaje claro
- ✓ Comunicación asertiva

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022		Página 17 de 23	

- ✓ Empatía y solidaridad
- ✓  Agencia individual y coaliciones
- ✓ Ética de lo público
- ✓ Competencias comportamentales
- ✓ Resolución de conflictos de interés
- ✓ Vocación de servicio
- ✓ Diversidad e inclusión en el servicio público
- ✓ Resiliencia y solución pacífica de conflictos

La implementación de las rutas de la Felicidad, el Crecimiento, el Servicio, la Calidad y el Análisis de datos se conjugan con el Plan Institucional de Capacitación de la CMT, en procura de fortalecer el conocimiento (saber), competencias laborales (hacer) y valores tanto personales como institucionales (ser), desde los modelos funcional, comportamental y constructivista, es decir, la capacitación en competencias para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo, y por consiguiente el alcance efectivo de los logros institucionales con cuya aplicación se pueda fortalecer la capacidad de gestión.

## 11. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

Se realizó una encuesta de detección de necesidades de capacitación por medio de un formulario en línea, el cual fue dirigido a todos los servidores de planta y libre nombramiento de la entidad, la segunda semana del mes de enero de 2023.

---

## ENCUESTA DIAGNOSTICO CAPACITACION CONTRALORIA 2023

El presente instrumento es un cuestionario dirigido a los servidores de la entidad. Su propósito es diagnosticar sus necesidades de información en las dependencias, áreas de trabajo, calidad y desarrollo profesional. Se pretende fomentar la innovación y el aseguramiento de la calidad en el desempeño laboral.

A continuación se presenta una serie de cuestionamientos relacionados con los procesos de formación y capacitación del personal. Favor responder de acuerdo con su experiencia en el desarrollo de sus competencias de manera sincera y espontánea.

Con base en la información allegada por los distintos procesos y/o áreas de la entidad, a través del formato denominado “Encuesta Diagnóstico de Capacitación 2023”, se identificaron los conocimientos claves, los cuales fueron compilados, analizados y clasificados de acuerdo a las rutas de creación de valor, determinadas en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## 12. RESPONSABLES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE TULUÁ</b> <small>UNA COMPAÑÍA DE CUENTAS ABIERTAS</small>	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022		Página 18 de 23	

- ✓ Secretaria General.
- ✓ Servidores Públicos.
- ✓ Jefe de Control Interno.

### **13. RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Partiendo de los lineamientos dispuestos por las Directivas, existe en el presupuesto de la entidad el rubro denominado Servicios para la comunidad, sociales y personales, en el cual se tiene incluido el valor correspondiente para la ejecución de las capacitaciones de la vigencia 2023 por la suma de TREINTA Y CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL CIENTO NUEVE PESOS (\$34.894.109.00), valor que respalda el presente Plan Institucional de Capacitaciones, todo regido bajo la legalidad y las normas concordantes, la cual nos enuncia que se deberá contar con una disponibilidad presupuestal para inversión en capacitación como mínimo del dos por ciento (2%), según lo establecido en el Artículo 4<sup>o</sup> de la Ley 1416 de 2010.

### **14. SEGUIMIENTO PARA LA EJECUCION DEL PLAN**

#### **14.1 Estrategias Para Comunicar Y Divulgar El Plan**

El presente Plan se divulgará en la página web de la Contraloría Municipal de Tuluá de conformidad con el Decreto 612 de 2018 y se actualizará en la medida en que el mismo tenga modificaciones.

El área de Talento Humano, con el apoyo de la Oficina de Tecnología Informática y Comunicaciones, realizará una estrategia de divulgación, promoción y comunicación del contenido de este Plan, para llegar a los servidores(as) públicos de la entidad, lo que garantizará el derecho a acceso a la información de conformidad a la Ley 1712 de 2014.

#### **14.2 Estrategias De Medición Y Evaluación**

El seguimiento para medir la ejecución del Plan se realizara trimestralmente a través de los informes de gestión que realiza el Proceso al interior de la Dirección del Contralor.

De igual forma, el área de Talento Humano identifica indicadores que permitan evidenciar el cumplimiento del PIC, el cual se encuentra alineado al Plan Estratégico 2023.

Así mismo, los programas o actividades de formación y capacitación serán evaluados así:

- Se aplicará la encuesta de evaluación de la capacitación, para evaluar el docente, los aspectos de logística, entre otros.

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022		Página 19 de 23	

Se proponen los siguientes Indicadores, como instrumentos de medición; se medirán tres tipos de indicadores:

- **Indicador de Eficiencia:** Refleja el uso racional de los recursos disponibles en la consecución del resultado; permitiendo valorar el cumplimiento de actividades previstas, tiempo de ejecución, presupuesto ejecutado y costo, insumos y tiempos utilizados. A través de este indicador de eficiencia se le hace seguimiento a la formulación y ejecución del PIC.
- **Indicador de Eficacia:** Refleja el orden de los atributos del producto que satisface las necesidades, deseos y demanda de los Servidores Públicos. La eficacia se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados, permitiendo si estos se cumplieron y nos permiten medir los resultados del PIC.
- **Indicador de Efectividad:** Refleja la medida del impacto de los cambios luego de la entrega del producto. Este indicador nos permite medir los cambios que se generan en la Entidad como consecuencia de las competencias que los participantes han adquirido a través de la capacitación.

## 15. PROGRAMA DE CAPACITACIONES

### Generalidades

El programa de capacitaciones de la Contraloría Municipal de Tuluá, se elaborará para cada vigencia, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la tabulación de los formatos de encuestas aplicados a cada uno de los procesos para determinar las necesidades de capacitación. La Secretaría General será el área encargada de elaborar el Programa de Capacitaciones, priorizando aquellas necesidades definidas para el cumplimiento de la Misión Institucional, este Programa deberá ser aprobado por el Contralor, y si es el caso para la aplicación de los ajustes correspondientes el cual tendrá cumplimiento en la medida que se cuente con el presupuesto establecido y con el apoyo decidido de los directivos y en general con el entusiasmo y sentido de pertenencia de los servidores públicos de la Contraloría Municipal de Tuluá.

El Programa de Capacitaciones deberá orientarse al desarrollo de competencias para el desempeño de los empleados públicos, utilizando el enfoque pedagógico como fundamento teórico en busca de la excelencia de la intervención del clima organizacional a la participación activa de los empleados en su propio aprendizaje y actividades en torno a problemas para relacionar enseñanza e investigación – proyectos de trabajo seleccionados.

Los jefes de área serán los encargados de proponer la participación activa de los

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022		Página 20 de 23	

funcionarios en su propio aprendizaje, identificar los proyectos, las funciones y nuevos retos que debe enfrentar el área que dirigen, las necesidades de capacitación relacionados con la problemática territorial y los propósitos de modernización del Estado.

Proyectos de aprendizaje en equipo – PAE, conformación de funcionarios con diferentes experiencias que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos.

Para su cabal realización, se deberá hacer un trabajo sincronizado con los correspondientes directores y dar estricto cumplimiento a los tiempos concertados teniendo en cuenta su limitación.

La población objetivo por cada acción de capacitación será establecida de acuerdo a su contenido y a necesidades establecidas por las diferentes direcciones y oficinas de la CMT.

En general las acciones de capacitación programadas deben ser teórico prácticas, con análisis de casos que se presentan en la labor que normalmente adelanta la CMT, las exposiciones se deben realizar basadas en ayudas audiovisuales modernas con el objeto de facilitar el proceso de capacitación.

Se aprovechará el talento humano de la entidad, definiendo las competencias laborales que posee cada funcionario para el manejo de temas de interés institucional, con el propósito de brindar espacios de profundización en Control y vigilancia fiscal, Responsabilidad Fiscal, Talento Humano, Gestión Pública y demás temas de interés institucional, de tal forma que se contribuya al mejoramiento continuo de los funcionarios y de la Contraloría.

La capacitación laboral igualmente se desarrollará en una modalidad basada en la duración del evento: Es decir es la que se realiza a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, ciclos de conferencias, tertulias organizados por las Directivas de la Contraloría.

**La Capacitación basada en visitas e intercambios institucionales:** Permite a los servidores públicos de la Contraloría Municipal de Tuluá compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades u organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, para lo cual la entidad hará gestión con entidades como otras Contralorías territoriales, la Academia como la ESAP, SENA, Universidades y demás oficinas de capacitación de las empresas públicas, privadas y de control, con el fin de acceder a este tipo de capacitación a través del apoyo interinstitucional.

## 16. PROGRAMA DE INDUCCION INSTITUCIONAL

	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02 Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022	

Se llevará a cabo el programa de Inducción-Reinducción el cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de las personas con la Contraloría Municipal de Tuluá desde la vinculación a los cargos respectivos.

Este programa busca facilitar y fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle la información necesaria para el mejor conocimiento de la información pública y de este ente de control, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, practico y participativo.

Mediante el programa de Inducción - Reinducción la Contraloría Municipal de Tuluá informa, instruye, socializa y hace visibles los valores institucionales, por lo que la Secretaria General será el área encargada en propender por el desarrollo permanente y cumplimiento de lo contemplado en este Plan.

#### 16.1. Inducción general

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, La inducción busca que el empleado conozca y se adapte a la cultura de la organización, sus valores, objetivos y políticas. Esto permitirá que el nuevo empleado tenga una mejor comprensión de lo que se espera de él en su puesto de trabajo y cómo su trabajo contribuye al logro de los objetivos de la entidad Igualmente la Inducción busca proporcionar al nuevo empleado la información y los recursos necesarios para que pueda desempeñar sus funciones con eficacia y eficiencia. Esto incluye información sobre los procesos y procedimientos de la organización, los sistemas de información, las herramientas y equipos necesarios, y la asignación de responsabilidades y tareas.

Sus objetivos generales son los siguientes:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, 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 sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Contraloría Municipal de Tuluá.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Contraloría Municipal de Tuluá.

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE TULUÁ</b> <small>TRANSFORMANDO LAS NECESIDADES EN CULTIVO</small>	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: <b>PL-112-01</b>	
		Versión: <b>02</b>	
Fecha de Aprobación: <b>30 de noviembre de 2022</b>		Página <b>22</b> de <b>23</b>	

## 16.2 Programa De Reinducción Institucional

El programa de reinducción en la Contraloría Municipal de Tulúa está orientado a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional ante los cambios que se produzcan en cualquiera de las materias relacionadas con sus objetivos. Los programas de reinducción serán obligatorios para todos los empleados por lo menos cada dos años o antes, en el momento en que ocurran los cambios. Deben incluir un proceso obligatorio de actualización de las normas sobre inhabilitaciones, incompatibilidades y moralidad administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilitaciones e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

## 17. OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD

Serán las consagradas por las normas que regulan la carrera administrativa y orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal e institucional para posibilitar el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

- ✓ Identificar las necesidades de capacitación, instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales.
- ✓ Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal.
- ✓ Programar las actividades de formación y capacitación que facilite a los empleados su asistencia a las mismas.
- ✓ 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.

 <b>CONTRALORÍA MUNICIPAL DE TULUÁ</b> <small>Resolución de Contratación</small>	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>	Código: PL-112-01	
		Versión: 02	
Fecha de Aprobación: 30 de noviembre de 2022		Página 23 de 23	

- ✓ Evaluar la capacitación, adoptando y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados.
- ✓ Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humanos o de otros establecimientos públicos o privados legalmente autorizados o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad.
- ✓ En caso de ser contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia.

### 18. DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON RELACIÓN A LA CAPACITACIÓN

Son obligaciones de los funcionarios beneficiarios del programa de capacitación, las siguientes:

- ✓ Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- ✓ Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes o presentar las certificaciones a que haya lugar para lo que se tendrá en cuenta en el momento que se realice la evaluación del desempeño laboral.
- ✓ Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- ✓ Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- ✓ Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.



**HAROLD FERNANDO CERQUERA CASTILLO**  
Contralor Municipal

	Nombre y Apellido	Cargo	Firma	Fecha
Proyectado por	Guillermo Guatapi Toro	Secretario General		03/01/2023
Revisado y aprobado por	Edwin Sanclemente Terranova	Jefe oficina Asesora jurídica y de Procesos		03/01/2023
Autorizado por	Harold Fernando Cerquera C.	Contralor Municipal		03/01/2023