

	<p style="text-align: center;">CONTRALORIA GENERAL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA</p> <p style="text-align: center;">BIENESTAR SOCIAL</p>	RESOLUCIÓN CON 100-22 063
		DESPACHO DEL CONTRALOR
		FECHA: 18 DE FEBRERO DE 2016
"Por medio de la cual se adopta el plan de capacitación, bienestar social e incentivos de la Contraloría General del Magdalena"		

El contralor General del Departamento del Magdalena, en ejercicio de sus atribuciones Constitucionales y Legales en especial las conferida por la ley 909 de 2004.

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política en sus artículos 53 y 54 el principio mínimo fundamental de la capacitación y la obligación del Estado y de los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran;

Que el decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado;

Que el citado Decreto, consagra que la organización de la capacitación de los empleados públicos de cada entidad, se rige además por los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, los Decretos Reglamentarios y la Planeación Institucional;

Que el Artículo 4° del Decreto, ibídem, define la capacitación como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación y, al referirse a la educación formal, señala que no será incluida dentro de los procesos definidos como capacitación, sino que hará parte de los programas de Bienestar Social e Incentivos y se regirá por las normas que regulen el sistema de estímulos.

Que la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece el Título VI, Capítulo I, la Capacitación y Formación de los empleados Públicos orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que el Decreto 1227 de 2005, reglamento de la ley 909 de 2004, dispone que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios

Elaborado por: MONICA DE LA ROSA *MLR*

Cargo: JEFE BIENESTAR SOCIAL

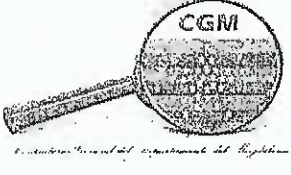
Revisado y aprobado por: EDUARDO CHI *EC*

Cargo: JEFE OFINA JURIDICA

Calle 17 No 1C- 78 Santa Marta – Magdalena – Colombia

Teléfonos: 421 11 57 Comutador 4214717 / Fax 4210744

"Control Fiscal serio y transparente de la mano con la gente"

	<p style="text-align: center;">CONTRALORIA GENERAL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA</p> <p style="text-align: center;">BIENESTAR SOCIAL</p>	RESOLUCIÓN CON 100-22 063
		DESPACHO DEL CONTRALOR
		FECHA: 18 DE FEBRERO DE 2016
<p>“Por medio de la cual se adopta el plan de capacitación, bienestar social e incentivos de la Contraloría General del Magdalena”</p>		

técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados públicos en niveles de excelencia;

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

Que la actualización del Plan Nacional de formación y *Capacitación* de Empleados Públicos para el desarrollo de competencias, adoptado por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 4665 de 2007, fue formulado por el Departamento Administrativo de la función Pública-DAFP conjuntamente en la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP.

Que, dentro del presupuesto de Ingresos y gastos de la Contraloría General del Departamento del Magdalena, para la vigencia 2016, existe el rubro de Capacitación para cumplir con lo programado para el Plan.

Que en mérito de lo expuesto:


RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: ADOPCION. Adoptar el Plan Institucional de formación capacitación. Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2016, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Desde en Santa Marta D.T.C e H, a los dieciocho (18) días del mes de febrero de Dos Mil Dieciséis (2016).


RICARDO SALINAS VEGA
 Contralor General del Magdalena

Elaborado por: MONICA DE LA ROSA

Revisado y aprobado por: EDUARDO CH

Cargo: JEFE BIENESTAR SOCIAL

Cargo: JEFE OFINA JURIDICA



PLAN DE CAPACITACIÓN

PERIODO 2016

***CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL
MAGDALENA***

RICARDO SALINAS VEGA

CONTRALOR GENERAL



**CONTRALORÍA GENERAL
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
BIENESTAR SOCIAL**

Tabla de contenido

INTRODUCCION.....	3
JUSTIFICACIÓN	4
2. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO	5
2.1. MARCO CONCEPTUAL	5
2.2. MARCO NORMATIVO:	5
3. OBJETIVOS	7
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	7
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	7
4. ALCANCE	8
4.1. METODOLOGIA	8
4.1.1. Elaboración de Encuestas:	8
5. ESTRATEGIAS	9
6. TIPOS DE CAPACITACION.....	10
6.1. Programas Corporativos.....	11
6.2. Programa Operativo de Capacitación.	11
7. PROGRAMACION ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	11
8. MODALIDADES DE CAPACITACION	15
9. MECANISMOS PARA EVALUAR RESULTADOS DE LAS ACCIONES REALIZADAS PARA MEJORAR LA COMPETENCIA DE FUNCIONARIOS	17
10. RECURSOS	17
10.1. Humanos	17
2. Materiales.....	17
10.3. Financieros	17



**CONTRALORÍA GENERAL
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
BIENESTAR SOCIAL**

INTRODUCCION

La Contraloría General del Departamento del Magdalena, con el propósito lograr el Control Fiscal Serio y Transparente de la Mano con la Gente, se ha comprometido para el periodo 2016 -2019 a desarrollar un instrumento que responda a todas aquellas necesidades institucionales del talento humano, recursos físicos y tecnológicos, que son prenda de garantía para desarrollar los preceptos constitucionales y legales a los cuales está sometida para cumplir sus objetivos estratégicos y responder con criterios de eficiencia, eficacia y efectividad a todos los sujetos del control fiscal y ciudadanía en general.

En cumplimiento a la normatividad legal vigente, la Contraloría General del Magdalena, procede a presentar el Plan Institucional de Capacitación 2016, que beneficiará tanto a sus servidores, como a los que pertenecen a las distintas entidades y organismos del sector público que son sujetos de control. Así, nos proponemos ejecutar capacitaciones, cursos y talleres con un alto contenido ético, pedagógico y práctico para apoyar el cumplimiento de los objetivos, políticas, lineamientos y metas establecidas en el presente plan, otorgando un beneficio profesional, fomentando un servicio público eficiente y competente; mejorando la percepción ciudadana, respecto a la preparación y compromiso de los funcionarios de esta Contraloría. Así también se contribuirá en el alcance de mayores niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de los servidores en el cumplimiento de sus labores y al incrementar sus competencias, podrán asumir mayores responsabilidades y certeza en las decisiones tomadas.

Este plan precisa las actividades que en definitiva se van a adelantar teniendo en cuenta el tiempo disponible y el número de servidores públicos a capacitarse. Es importante mencionar que el Plan de Capacitación 2016 será flexible y susceptible de cambios, de acuerdo a las exigencias institucionales



CONTRALORÍA GENERAL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA BIENESTAR SOCIAL

1. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Capacitación de esta vigencia se realiza para dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1227 de 2005, que reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998, los cuales expresan en su título V Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos – Capítulo I, artículo 65 "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".

El Plan Institucional, "El Control Fiscal Serio y Transparente de la Mano con la Gente", contiene tres (3) líneas estratégicas a saber:

- Ejecución de Procesos y Procedimientos Misionales administrativos y Operativos*
- Mejorar la Calidad en Atención de Denuncias, Quejas y Reclamos.*
- Generar Eficiencia y Eficacia en las actividades de vigilancia y Control Fiscal.*

*La línea Gestión Gerencial e Institucional, como proceso de apoyo a las labores misionales de la entidad, tiene como propósito lograr una institución moderna y eficiente en la prestación del servicio, que satisfaga las necesidades de la comunidad, de ahí que desarrolla un programa denominado "**Contraloría Eficiente y Eficaz al Servicio del Ciudadano**" que contiene el subprograma "**posicionamiento en las instituciones educativas**", donde la meta de producto consiste en el diseño del 100% de programas para la generación y fortalecimiento de capacidades institucionales de los funcionarios de la Contraloría General del Departamento del Magdalena.*

De lo antes expuesto surge la necesidad de estructurar procesos de formación articulados con los diversos problemas cotidianos que se le presentan a los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades, respondiendo a necesidades concretas de capacitación laboral por competencias para facilitar el cumplimiento eficiente de las tareas y objetivos que orienta y desarrolla la Contraloría General del Magdalena.



**CONTRALORÍA GENERAL
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
BIENESTAR SOCIAL**

2. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

2.1. 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, 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 a la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico. En resumen, con la formación y la capacitación se pretende generar conocimientos, desarrollar habilidades y conllevar a cambio de actitudes.

2.2. MARCO NORMATIVO:

ley 1712 de 2014 por medio de la cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública Nacional y se dictan otras disponibilidades.

La capacitación por competencias en el sector Público se justifica en la Política Nacional de Formación y Capacitación.

Constitución Política de Colombia (Artículo 54)

Numeral 1º del artículo 36 de la Ley 909 de 2004

El artículo 66 del Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, establece "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al



**CONTRALORÍA GENERAL
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
BIENESTAR SOCIAL**

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".

El Parágrafo del artículo 36, Ley 909 de 2004, establece: "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 cumplimiento 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) "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".

Decreto 2539 del 22 de julio de 2005, establecen competencias laborales generales para los empleos 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, "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".

Ley 1416 de noviembre 24 de 2010. "Por medio de la cual se fortalece al ejercicio del control fiscal".

Guía Temática para el Desarrollo de Programas de Formación y Capacitación, publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Manual de Procesos y Procedimientos Internos, formatos y demás regulaciones internas aplicables a la Contraloría General del Magdalena.



□ Resolución 048 de febrero 25 de 2013 "Por la cual se adopta el reglamento interno de capacitación, bienestar social, estímulos e incentivos de la Contraloría General del Magdalena".

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer en la Entidad un programa que permita a los funcionarios incentivar el crecimiento personal y obtener las herramientas necesarias para mejorar las competencias laborales y optimizar la calidad en los servicios que presta la entidad, donde los productos realizados sean elaborados en función a los principios establecidos en la función pública.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

a) **Contribuir** al mejoramiento institucional, fortaleciendo la capacidad de sus diferentes dependencias.

b) **Promover** el desarrollo integral del recurso humano y así afianzar la ética del servicio público.

c) **Elevar** el nivel de compromiso de los servidores públicos, con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos de la Contraloría y sus respectivas dependencias.

d) **Fortalecer** la capacidad, tanto individual como colectiva, para aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos de la Entidad.

e) **Facilitar** la preparación permanente de los servidores públicos, 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.



**CONTRALORÍA GENERAL
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
BIENESTAR SOCIAL**

4. ALCANCE

El presente programa de capacitación es de aplicación para el personal de planta que labora en la Contraloría General del Departamento del Magdalena, teniendo en cuenta que las disposiciones legales establecen que los empleados vinculados con nombramiento provisional tienen derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Responsable.

El Responsable de la ejecución del presente programa corresponde a las directivas de la Contraloría General del Departamento del Magdalena, las cuales se comprometerán a desarrollarlo a cabalidad y a realizarle su respectivo seguimiento de manera que se logren los cometidos misionales de la institución.

4.1. METODOLOGIA

En la elaboración del Plan de Capacitación de la Contraloría General del Magdalena, se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

4.1.1. Elaboración de Encuestas:

A través de la aplicación de encuestas a los funcionarios de la Contraloría General del Magdalena, se priorizaron las necesidades de capacitación en los siguientes temas:

<i>iEM</i>	<i>NECESIDADES DE CAPACITACION</i>
	Herramientas prácticas para el ejercicio del control fiscal: Guía de Auditoria Para Entidades Territoriales, Configuración Y Validación de los Hallazgos de Auditoria, Control Fiscal Ambiental, Control Fiscal a la Contratación Estatal, Redacción y Argumentación de Informes de Auditoría.
	Manejo del talento humano: Convivencia laboral y relaciones interpersonales Manejo de herramientas informáticas
	Claves para el manejo de Responsabilidad Fiscal * <i>Manejo de las TIC gobierno en línea (Control Fiscal)</i>
	Actualización Reforma Tributaria



**CONTRALORÍA GENERAL
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
BIENESTAR SOCIAL**

	Aspectos básicos del SIA observa, los errores más comunes en el reporte anterior y que se quiere conseguir
	Construcción de la estrategia anual de la lucha contra la corrupción y cumplimiento de la ley de transparencia
	Vinculación de las aseguradoras
	Procedimiento administrativos
	Notificaciones
	Contratación estatal
	Dirección coactiva
	Actualización tributaria
	Actualización normas presupuestales
	Implementación del NIIf
	Salud Ocupacional y Seguridad industrial
	Contratación Publica

Desde el plan de capacitación se pueden abordar talleres encaminados al manejo del estrés laboral y el mejoramiento del ambiente laboral, de igual forma es necesario incluir como Programa de Reinducción una jornada de retroalimentación institucional que permita generar en los funcionarios de la Contraloría General del Magdalena, sentimiento de orgullo por estar vinculado a una organización como esta.

5. ESTRATEGIAS

En el proceso del desarrollo del plan de capacitación se tendrán en cuenta las siguientes estrategias:

- Programar capacitaciones con la realización de talleres prácticos, donde se aproveche el espacio para llevar ejemplos como experiencias obtenidas del ejercicio del proceso auditor.*
- Se realizarán capacitaciones con metodologías de exposición – dialogo.*



- Se proyectarán capacitaciones para asistencias a cursos, seminarios, diplomados, particularmente aquellos en los cuales la entidad sea invitada con carácter gratuito.*

- Facilitar el desplazamiento de los funcionarios directivos y de carrera administrativa de la entidad, a los sitios en los cuales se dicten procesos de formación académica en la modalidad de especialización, cuando la entidad sea beneficiaria de determinados cupos, sin que esta incurra en erogación alguna por concepto de pago de los costos de las especializaciones. Estas facilidades estarán representadas en los pagos de viáticos y gastos de viajes, así como como la adquisición de tiquetes aéreos o terrestres necesarios para el desplazamiento, los cuales estarán supeditados a la disponibilidad presupuestal.*

Es anotar que la gestión que se haga respecto a la consecución de tales patrocinios o financiaciones, se debe hacer a través de la Alta Dirección y con entidades que gocen de prestigio y seriedad en las ofertas, lo cual no busca otra cosa sino la seguridad en los procesos de formación que se inicien bajo los parámetros aquí establecidos.

En el caso de las capacitaciones ofertadas en el Plan Institucional de capacitación de la ESAP, la contraloría General del Magdalena, otorgara los permisos requeridos para que los funcionarios participen de los diplomados o seminarios que deseen realizar.

6. TIPOS DE CAPACITACION.

La capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, principios y obligaciones que se señalan en el Decreto 1227 de 2005, y decretos reglamentarios de la ley 909 de 2004, al igual que a las necesidades de la entidad, las cuales se podrán desarrollar dentro de los siguientes programas:



**CONTRALORÍA GENERAL
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
BIENESTAR SOCIAL**

6.1. Programas Corporativos.

Son aquellas que se orientan a lograr el desarrollo de la cultura organizacional y el estilo de gestión, que espera la Contraloría General del Magdalena.

6.2. Programa Operativo de Capacitación.

Es aquel que se dirige a desarrollar la capacidad de los servicios públicos, para la realización de los objetivos previstos en los planes, programas o proyectos que la contraloría haya formulado en su planeación, en concordancia con la visión institucional.

7. Programación actividades de capacitación

TEMAS DE CAPACITACION	ALCANCE
<i>SIA observa</i>	<i>Capacitar a los funcionarios para conocer la metodología exigida por el ordenamiento jurídico para la formulación del Plan de Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2016, sus seguimientos, soportes, alcances, roles y responsabilidades, y conocer las obligaciones puntuales frente a ley 1712 de 2014.</i>
<i>Construcción de la estrategia anual de la lucha contra la corrupción y cumplimiento de la ley de transparencia</i>	<i>El Seminario - Taller tiene como objetivo primordial preparar a los funcionarios de las entidades públicas del orden departamental, para elaborar los "Planes Anticorrupción y de Atención al Ciudadano" de acuerdo con las exigencias del Estatuto Anticorrupción vigente, de la Secretaría de Transparencia y del decreto 2641/12 y 124/16.</i>
<i>Procedimiento administrativos</i>	<i>Capacitar a los funcionarios sobre procedimiento administrativo en la ley 1437 de 2011 5.1. Firmeza de los actos administrativos 5.2 carácter ejecutorio de los actos administrativos 5.3 Generalidades</i>
TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y	<i>Temática Marco Legal</i>



**CONTRALORÍA GENERAL
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
BIENESTAR SOCIAL**

<p>LAS COMUNICACIONES</p>	<p><i>Gobierno Electrónico Ley 962/2005, Ley 1151/2007, Decreto 1151/2008, Ley 1341/2009, Decreto 2623/2009, CONPES 3649 - 3650/2010.</i> <i>Utilización de medios electrónicos en el procedimiento administrativo. Ley 1437/2011 Nuevo Código de Procedimiento Administrativo</i> <i>Estrategia de Gobierno en Línea Decreto 1151/2008</i> <i>Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política Cero Papel en la Administración Pública.</i> <i>Directiva presidencial 04/2012, Ley 962 de 2005, Conpes 3292,</i> <i>Política Antitrámite Decreto 019/2012</i> <i>Ciudadanía Digital Convenio Unad - Ministerio de las TIC.</i></p>
<p>Contratación estatal</p>	<p><i>este tema consolidó su importancia obligando su conocimiento, no sólo a los profesionales del derecho sino a todas aquellas personas que se desempeñan en cualquier área técnica, económica y financiera de las entidades del Estado, que tienen a cargo procesos de contratación, alcanzando desde luego a los diferentes oferentes, personas y empresas contratistas.</i></p>
<p>Dirección coactiva</p>	<p><i>Las entidades públicas deben recaudar las obligaciones creadas en su favor, que consten en documentos que presten mérito ejecutivo de conformidad con este Código.</i></p>
<p>Actualización tributaria</p>	<p><i>El cumplimiento de las obligaciones tributarias y la cambiante legislación en cuanto al tema fiscal ley 1607 de 2012 y sus decretos reglamentarios hace necesario que los profesionales de las diferentes aéreas como contaduría, economía, administración y afines, adquieran un conocimiento integral de las disposiciones que regulan los impuestos tanto en el contexto nacional como internacional.</i></p>
<p>PLANES DE MEJORAMIENTO: INSTRUMENTO DE MEJORA</p>	<p>1- Definiciones 2- Alcances y efectos jurídicos 3- Características: a) Duración b) Responsables c) Sanciones d) Univocidad</p>



**CONTRALORÍA GENERAL
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
BIENESTAR SOCIAL**

	<p>e) <i>Finalidad</i> <i>Como herramienta para exigir acciones correctivas y preventivas</i> <i>Cómo acción de mejora continua en la gestión pública</i></p>
<i>Implementación del NIIF</i>	<p><i>Capacitar a los funcionarios en las normas referentes a contabilidad e información financiera, que corresponde al sistema compuesto por postulados, principios, limitaciones, conceptos, normas técnicas generales, normas técnicas específicas, normas técnicas especiales, normas técnicas sobre revelaciones, normas técnicas sobre registros y libros, interpretaciones y guías, que permiten identificar, medir, clasificar, reconocer, interpretar, analizar, evaluar e informar las operaciones económicas de un ente, de forma clara y completa, relevante, digna de crédito y comparable.</i></p>
<i>Salud Ocupacional y Seguridad industrial</i>	<p><i>Protección exhaustiva y promoción de la salud de los trabajadores por medio de un sistema de prevención de enfermedades y accidentes ocupacionales y a través de la eliminación de todos los factores y condiciones que forman un riesgo para la salud y seguridad en el trabajo.</i></p>
<i>actitud en el servicio, calidad y marketing personal como un estilo de vida</i>	<p><i>Tratándose los temas de:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> A. <i>IMAGEN PÚBLICA</i> B. <i>MARKETING PERSONAL Y ORGANIZACIONAL</i> C. <i>CALIDAD</i> D. <i>PENSAMIENTO Y TRABAJO EN EQUIPO</i> E. <i>GESTIÓN ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA CALIDAD</i> F.
<i>Contratación Publica</i>	<p><i>Esta capacitación tiene como objeto disponer las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales.</i></p>
<i>Organización de las entidades publicas</i>	<p><i>Proceso de enseñanza – aprendizaje con los integrantes de las organizaciones en general y de las entidades públicas en particular, con componentes teóricos y prácticos, mediante los cuales se desarrollan sus habilidades y destrezas y se mejoran sus competencias.</i></p> <p><i>Temas:</i></p>



**CONTRALORÍA GENERAL
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
BIENESTAR SOCIAL**

	<ol style="list-style-type: none"> 1. control previo y preventivo. 2. liderazgo, control social y auditores ciudadanos 3. tecnología de información y las comunicaciones 4. seminarios talleres para funcionarios de la contraloría
<i>MECI y sistemas de control interno</i>	<p>Marco jurídico y sustento constitucional</p> <p>Antecedentes</p> <p>Alcances y efectos</p> <p>Para qué sirve el MECI</p> <p>Actualización del MECI 70% de la certificación en Calidad</p> <p>Cómo actualizar el MECI : 2014</p> <p>Roles y responsabilidades</p> <p>Comité coordinador de control interno</p> <p>Representante legal</p> <p>Representante de la alta dirección</p> <p>Equipo MECI</p> <p>Líderes de Procesos y Funcionarios</p>
<i>Liderazgo, control social y auditores ciudadanos</i>	<p>La atención al ciudadano en la administración pública.</p> <p>Al finalizar este taller los participantes estarán en capacidad de elaborar y comprender los protocolos para la atención al ciudadano con calidad y oportunidad, el cual es exigido dentro del Sistema de Control Interno y de Gestión de la Calidad, así como en la Estrategia anual anticorrupción y de atención al Ciudadano.</p>
<i>Gestión organizacional para mejorar la calidad</i>	<p>Al finalizar el taller los participantes estarán en capacidad de mejorar la organización de sus puestos de trabajo, de sus entornos laborales, familiares y sociales; así como, de incrementar sus índices de productividad, relaciones interpersonales, de transmitir con mayor eficacia su imagen personal y de maximizar el trabajo en equipo.</p>
<i>CONTROL FISCAL: articulación con nueva guía de</i>	<p>Planeación en procesos auditores.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Revisión de cuentas. 2- Informe de revisión 3- Memorando de Asignación:



**CONTRALORÍA GENERAL
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
BIENESTAR SOCIAL**

<i>control territorial.</i>	<i>fiscal</i>	<ul style="list-style-type: none"> a) Definición b) Alcances y efectos jurídicos c) Responsables d) Elementos 4- Muestra de auditoría <ul style="list-style-type: none"> a) Definición b) Marco legal y jurisprudencial c) Cómo seleccionarla técnicamente 5- Mapa de riesgos: <ul style="list-style-type: none"> a) Definición b) Elementos c) Principio de selección d) Alcance y efectos jurídicos 6- Cronograma de trabajo o de actividades. Distribución de responsabilidades.
<i>RESPONSABILIDAD FISCAL: instrumento de posicionamiento</i>		<ul style="list-style-type: none"> Naturaleza administrativa y resarcitoria Alcance patrimonial – Inhabilidad sobreviniente Línea jurisprudencial. Defensa técnica y Debido Proceso administrativo Improcedencia por indemnizaciones y pagos por condenas judiciales o formas alternativas de terminación de conflictos. Entrega de fotocopias a sujetos

8. MODALIDADES DE CAPACITACION

La capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, principios y obligaciones que se señalan en el Decreto 1227 de 2005, y Decretos Reglamentarios de la ley 909 de 2004, al igual que a las necesidades de la entidad, las cuales se podrían desarrollar dentro de los siguientes programas:

- a) Programas Corporativos.** *Son aquellos que se orientan a lograr el desarrollo de la cultura organizacional*
- b) l y el estilo de gestión,** *que espera alcanzar la contraloría General del Magdalena.*



**CONTRALORÍA GENERAL
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
BIENESTAR SOCIAL**

c) Programa Operativo de Capacitación. *Es aquel que se dirige a desarrollar la capacidad de los servicios públicos, para la realización de los objetivos previstos en los planes, programas o proyectos que la contraloría haya formulado en su planeación, en concordancia con la visión institucional.*

d) Programa de Inducción, Reinducción y Entrenamiento. *El programa de Inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado su integración a la cultura organizacional, siguiente a su vinculación. Por su parte el programa de reinducción y entrenamiento está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.*

Sus objetivos específicos son:

1. Actualización *permanente en las reformas del estado, relacionadas directamente con las funciones de la Contraloría General del Magdalena*

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 puesto del 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.*



9. MECANISMOS PARA EVALUAR RESULTADOS DE LAS ACCIONES REALIZADAS PARA MEJORAR LA COMPETENCIA DE FUNCIONARIOS

Cuando se realicen actividades de formación y capacitación, los funcionarios que se beneficien de las mismas, tienen el compromiso de socializar los conocimientos adquiridos en el desarrollo de sus funciones y en los trabajos que se realicen en equipo, de manera que se fortalezcan los miembros de cada equipo con sus retroalimentaciones.

10. RECURSOS.

Convenios realizados con la Universidad y el Magdalena.

10.1 Humanos

- Empresas con las cuales se contratan las capacitaciones que deben ser reconocidas por su calidad en el servicio.*
- Las entidades del estado que, en pro del mejoramiento continuo del servicio público, realizan capacitaciones, seminarios, y cursos, o posibles especializaciones, tal es el caso de ESAP, SINACOF, Contraloría General de la Republica, Auditoria General de la Republica, entre otras.*
- Los funcionarios de la misma entidad que repiten sus conocimientos adquiridos en capacitaciones*

10.2 Materiales

- Infraestructura física:** *Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la*



Contraloría General del Magdalena o por los propios facilitadores, los cuales deben contar con las condiciones requeridas para la realización de los eventos.

- Infraestructura tecnológica:** servicio de Internet, Equipos se computo, impresoras, TV, DVD, Video Beam, entre otros.
- Muebles y Otros Equipos de Oficina:** está conformado por carpetas y mesas de trabajo, equipo multimedia, TV, DVD, Video Beam y ventilación.

MONICA DE LA ROSA NORIEGA
Jefe de Bienestar Social