



**CONTROL FISCAL** 2016 - 2020  
*"Con Compromiso Social"*

---

## PLAN DE CAPACITACIÓN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS

VIGENCIA 2018

## INTRODUCCIÓN

Como lo establece la normatividad, los programas de capacitación, bienestar social e incentivos, son un componente del sistema de estímulos para los empleados del Estado, coadyuvando a la gestión del talento humano de todas las entidades gubernamentales, en este orden de ideas la Contraloría Municipal de Dosquebradas ha formulado dentro de su sistema de estímulos los Planes de Bienestar Social Laboral los cuales hacen parte del Plan de Bienestar Institucional y el Plan de Incentivos el cual se presentará a continuación.

Los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción de todos los servidores mediante programas de calidad de vida laboral, deberán dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente, en este sentido se deben tener en cuenta todas las variables que deben considerarse para realizar esta evaluación objetiva.

El Contralor Municipal de Dosquebradas, como responsable del cumplimiento de los objetivos de la entidad y coherente con su plan estratégico institucional contribuye con la motivación de sus funcionarios dando apoyo para que se capaciten y mejoren su rendimiento.

Por otra parte, la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI), representa una herramienta para la evaluación y el mejoramiento de la gestión pública, y tiene como elemento primordial de control el Talento Humano, que genera políticas para cumplir con una planta de personal competente, idónea y motivada.

Por lo tanto, la capacitación le brinda al funcionario la posibilidad de fortalecer sus conocimientos y mediante un buen desarrollo del bienestar, se motiva y se mejora el clima organizacional, de acuerdo con lo que establece el Decreto 1567 de 1998. Así mismo el Decreto Ley 1567 de 1998 derogado en parte, por el Decreto 760 de 2005 actualmente vigente, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."

## **1. OBJETIVOS**

### **1.1. Objetivo General**

Formular el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar e Incentivos para los funcionarios de la Contraloría Municipal de Dosquebradas, con el propósito de Fortalecer sus conocimientos, competencias, habilidades y contribuir a su bienestar y motivación de tal manera que se logre mejorar el entorno laboral.

### **1.2. Alcance**

En este Plan se contemplarán las necesidades de todos los funcionarios de las diferentes dependencias de la Contraloría Municipal de Dosquebradas.

### **1.3. Responsable.**

El responsable de la elaboración del Plan y su correcta aplicación, será el Director Operativo Administrativo y Financiero, y deberá guiarse por los parámetros establecidos en el mismo.

### **1.4. Definiciones**

**1.4.1 Aptitud:** Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.

**1.4.2 Capacitación:** Conjunto de procesos orientados a complementar las capacidades de los servidores públicos

**1.4.3 Compromiso organizacional:** Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.

**1.4.4 Formación:** Son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros servidores públicos. Existen 3 clases de Formación

**1.4.4.1 Formación Profesional Específica:** destinada, en principio, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral.

**1.4.4.2 Formación Profesional Ocupacional:** Destinada al colectivo que en ese momento se encuentra desempleado, cuyo objetivo es la reinserción laboral de la persona.

**1.4.4.3 Formación Profesional Continua:** Destinada al colectivo de Funcionarios en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente al puesto de trabajo que desempeña, u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad.

**1.4.5 Bienestar:** Conjunto de factores que participan en la calidad de vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos los elementos que dan lugar a la tranquilidad y a la satisfacción humana.

**1.4.5.1 Programas de Bienestar Social:** Los programas de bienestar social deben organizarse, a partir de las iniciativas de los servidores públicos de la Contraloría Municipal de Dosquebradas, con la finalidad de orientar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad; además, lograr un verdadero compromiso con la Contraloría.

**1.4.6 Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos, el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los

empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

**1.4.6.1 Desarrollo del Sistema de Estímulos:** Los programas de estímulos se desarrollarán, con el fin de asegurar la permanencia del talento humano, de motivar un desempeño eficaz, el compromiso con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

**1.4.6.2 Fundamentos del Sistema de Estímulos:** Los principios que sustentan y justifican el sistema de estímulos serán los consagrados en las normas que regulan la carrera administrativa

**1.4.7 Programas de Incentivos:** Buscan premiar los resultados del desempeño y compromiso laboral de los funcionarios.

**1.4.7.1 Programas de Incentivos:** El Contralor Municipal de Dosquebradas, otorgará incentivos no pecuniarios para:

- Los funcionarios que se destaquen por su compromiso institucional.
- Funcionarios que tengan trayectoria en la contraloría y que sean comprometidos con la institución
- La mejor dependencia.

Dentro de los incentivos no pecuniarios están los encargos, comisiones, reconocimiento público a la labor meritoria.

**1.4.8 Educación Formal:** Se imparte en establecimientos educativos aprobados, con sus ciclos y currículos, adjudica grados y títulos, tiene carácter intencional, planificado y regulado. Pertenece a este tipo de educación: la básica, secundaria, vocacional y superior, pregrados y postgrados. (Ley 115/94)

**1.4.9 Educación Informal:** Es un proceso de aprendizaje continuo y espontáneo que se realiza fuera del marco de la Educación Formal. Es un proceso proveniente de medios no estructurados.

**1.4.10 Educación No Formal:** Se ofrece con el fin de complementar conocimientos en aspectos laborales sin sujeción a grados. (Ley 115/94).

**1.4.11 Parámetro:** Factor que se tiene en cuenta para valorar una situación

**1.5. Objetivos Específicos**

- Diagnosticar las necesidades de capacitación para los funcionarios de la Contraloría.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad.
- Diseñar una programación para la Capacitación
- Establecer un formato para el control de las Capacitaciones
- Definir políticas para socializar los temas en los cuales se capacitan los funcionarios

**2. Marco Legal.**

Este Plan se soporta legalmente en:

- 2.1. Constitución política de Colombia, Artículo 54 y Artículo 33
- 2.2. Ley 115 de 1994. Ley general de educación
- 2.3. Modelo Estándar de Control Interno. MECI 1000:2005
- 2.4. Decreto 1567 de 1998 y Decreto 760 de 2005
- 2.5. Ley 100 de 1993

**3. Metodología del Plan.**

El Director Operativo Administrativo y Financiero, detectó las necesidades de capacitación de los funcionarios, mediante una encuesta sobre los temas en los cuales les gustaría capacitarse y que fueran de gran aporte al desarrollo de su función, al igual que los programas de Bienestar en los cuales desearía participar. **(Se anexan encuestas realizadas)**



CONTROL FISCAL 2016 - 2020  
*!Con compromiso Social!*

**CONTROL FISCAL 2016 - 2020**  
*"Con Compromiso Social"*

**RESULTADOS ENCUESTA DE CAPACITACIÓN**

	<b>TEMAS</b>	<b>Funcionarios solicitantes</b>
1	Procesos relacionados con la configuración y consolidación de hallazgos	3
2	Actualización en la Normatividad proceso Auditor	1
3	Proceso Auditor en General actualizado	1
4	Archivo y Gestión Documental avanzado	2
5	Salud Ocupacional	1
6	Nuevo marco del MIPG	1
7	NIIF	1
8	Herramientas de office	1
9	Cobro Coactivo	1
10	Actualización contratación estatal	1
11	Responsabilidad Fiscal Proc. Verbal y Ordinario	1
12	Procesos Disciplinarios	1
13	Actualización en Prestaciones Sociales	1
14	Actualizac. en Tablas de Retención Documental	1
15	Actualización en áreas Presupuestales, Financieras y Contables	1
16	Contratación	1
17	Control Fiscal	1
18	Actualización Normatividad Sector Publico	1

Explicación resultados encuestas: Tres funcionarios solicitaron capacitación en archivo y correspondencia.

Dos funcionarios solicitaron capacitación en contratación estatal, presupuesto público, seguridad y salud en el trabajo y capacitación en MECI.

Para los otros temas hubo una solicitud por cada funcionario.

Teniendo en cuenta lo anterior y en vista de que hay dependencias que cuentan con solo dos funcionarios, no se hace una priorización por número de coincidencias, sino que se elabora el siguiente cronograma de acuerdo al análisis efectuado a las solicitudes de los empleados agrupando algunas en un solo programa, para desarrollar procesos que verdadera impacten positivamente el logro de los objetivos al mejorar las competencias laborales.



CONTROL FISCAL 2016 - 2020  
*¡Con compromiso Social!*

**CONTROL FISCAL** 2016 – 2020  
*"Con Compromiso Social"*

**Cronograma de actividades**

PROGRAMA	TEMAS	CRONOGRAMA
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Varios	II SEMESTRE
AUDITORIA EN ENTIDADES ESTATALES	Contratación estatal	II SEMESTRE
	Configuración de hallazgos, Levantamiento y análisis de pruebas, formulación y soportes	
	Auditoria de sistemas	
	Auditoría a obra pública	
	Identificación y valoración del daño ambiental y sostenibilidad ambiental.	
	Determinación de la muestra	
RESPONSABILIDAD FISCAL y JURISDICCIÓN COACTIVA	Manejo de inventarios y presupuesto público.	II SEMESTRE
	Proceso verbal	
	Cobro Coactivo y Medidas Cautelares	
OFIMÁTICA	Análisis y Régimen probatorio	I SEMESTRE
	Gobierno en línea. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información	
FINANCIERO Y CONTABLE	Normas internacionales de contabilidad (NIC) y Normas internacionales de información Financiera (NIIF)	I SEMESTRE
TALENTO HUMANO	Seguridad y salud en el trabajo	II SEMESTRE
	Trabajo en equipo	
ADMINISTRATIVO	Archivo y correspondencia	II SEMESTRE
	MECI	
	Evaluación del desempeño	

#### **4. Políticas de Capacitación**

- Toda solicitud de capacitación, debe ser avalada y verificada su necesidad, y autorizada por el Contralor.
- Toda capacitación, deberá ser respaldada por el control de asistencia y memorias o documentos.
- Los conocimientos adquiridos deberán ponerse en práctica durante el desempeño de sus funciones y si es el caso socializarlo a los funcionarios que les compete.
- Se aprobarán horas para capacitación de acuerdo al Plan de Capacitación y al presupuesto.

#### **Capacitación Colectiva:**

- Primeros Auxilios
- Sistemas
- Riesgos Profesionales
- Crecimiento personal

**5. Alianzas con Otras Entidades:** Se realizarán alianzas con otras Contralorías y entidades como la ESAP, y otras para realizar capacitaciones generales y a menor costo o gratuitas, de todas formas, el cumplimiento del Plan de capacitación no está sujeto exclusivamente a ejecución de presupuesto de la Contraloría, por lo tanto, es válida la gestión que se haga para participar en jornadas que otras entidades brinden de manera gratuita para los funcionarios de la entidad.

#### **6. Controles a la Capacitación.**

- Se analizará en el segundo semestre del año, la viabilidad del Plan, y si es necesario se Redefinirá.
- Retroalimentación

#### **7. Programas de Bienestar Actividades Programadas**



CONTROL FISCAL 2016 - 2020  
*!Con compromiso Social!*

**CONTROL FISCAL** 2016 – 2020  
*"Con Compromiso Social"*

-Reconocimiento y celebración de cumpleaños de los funcionarios y fechas especiales (día de la mujer, día de la secretaria, día de la madre, mes del niño, día del padre, día de los niños, navidad, amor y amistad.)

-Integraciones para mejorar las relaciones personales y laborales

**NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2018 CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS SEGÚN ENCUESTA**

Nº	Actividades Bienestar social	Número de encuestas
	Ejercicio al aire libre o días deportivos	3
	Caminatas	2
	Pausa Activa	1
	Voleibol	2
	Futbol 5	2
	Integración grupal	2
	Ciclismo	1
	Natación	1
	Talleres de manualidades	1
	Reducción del stress laboral	1
	Celebración de fechas especiales	1

**CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL**

Se tomaron las encuestas y de la tabulación se determinaron tres grupos de actividades que se pueden desarrollar durante el año, para el bienestar de los funcionarios y sus familias.

Nº	Actividades Bienestar social	Alcance	Tiempo de Ejecución
1	ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Todas las áreas	II SEMESTRE
2	ACTIVIDADES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL	Todas las áreas	II SEMESTRE
3	ACTIVIDADES DE FIN DE AÑO	Todas las áreas	II SEMESTRE

---

## Políticas de Bienestar Social

Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la Contraloría y sus familias.

Las actividades de Bienestar están orientadas al desarrollo de Actividades Deportivas, Culturales y Lúdicas, que impacten positivamente y mejoren la integración personal y laboral.

Las actividades culturales pueden ser caminatas, excursiones, paseos y otras en las que se puede incluir el núcleo familiar.

Mejorar el sentido de pertenencia de los funcionarios con la Contraloría, mediante una buena motivación y clima laboral.

Congregar a los funcionarios con su familia en un ambiente lúdico.

**8. Obligaciones de la Contraloría.** Las obligaciones de la Contraloría con respecto a la capacitación, serán las consagradas por las normas que regulan la carrera administrativa.

**9. Obligaciones de los Funcionarios.** Las obligaciones de los empleados con relación a la capacitación, serán las consagradas por las normas que regulan la carrera administrativa.

**10. Todo lo relacionado con estímulos,** incentivos y en general la gestión integral del conocimiento será liderada por la Dirección Operativa Administrativa y Financiera.

**11. Presupuesto.** La Contraloría Municipal de Dosquebradas tiene una asignación presupuestal de Quince Millones Seiscientos Veintidós Mil Doscientos Sesenta y Un pesos m/cte. (\$15.622.261) para la vigencia 2.018.



JOSE FERNANDO CARDONA ROBLEDO  
Director Operativo Administrativo y Financiero

