

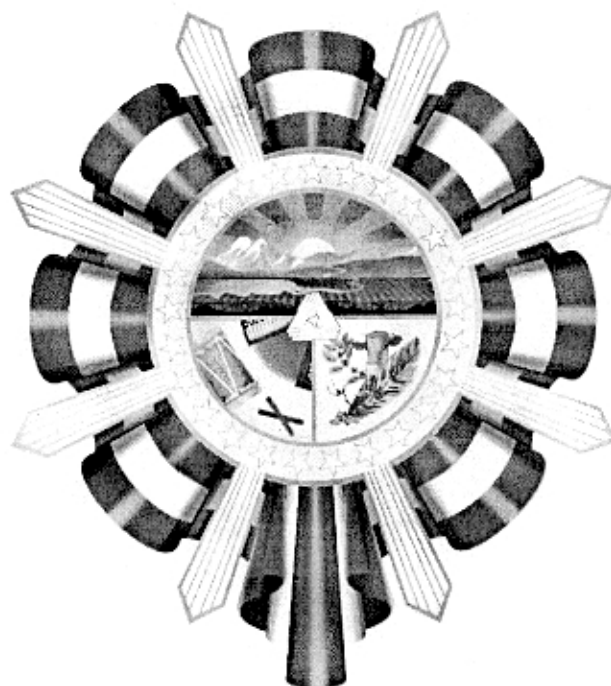


CONTRALORÍA
GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR

Página 1 de 7

ANEXO 1

**PLAN DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS
PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORÍA
GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR**



CONTRALORÍA
**GENERAL DEL DEPARTAMENTO
DEL CESAR**

VIGENCIA 2026



INTRODUCCIÓN

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el recurso humano, pues es el funcionario el que hace las entidades con el desempeño de sus labores y asumiendo su carga laboral.

El Señor Contralor General del Departamento del Cesar, como responsable del cumplimiento de los objetivos de la entidad, contribuye con la motivación de sus funcionarios y el apoyo para que se capaciten y mejoren su rendimiento.

Por otra parte, la implementación del Modelo Estándar de Control Interno, representa una herramienta para la evaluación y mejoramiento de la gestión pública, y tiene como elemento de control el Talento Humano, que genera políticas para cumplir con una planta de personal competente, idóneo y motivado. Por 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.

El Decreto Ley 1567 de 1998, 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".



OBJETIVOS

1. OBJETIVO GENERAL:

Formular el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar e Incentivos para los funcionarios la Contraloría General del Departamento del Cesar, con el propósito de fortalecer los conocimientos, competencias, habilidades de los funcionarios y contribuir a su bienestar y motivación que mejoren el entorno laboral. De esta forma se aporta al mejoramiento del desempeño institucional con mayor eficiencia y eficacia.

Para alcanzar sus objetivos, el Plan Institucional de Capacitación 2026 se apoyará en estrategias tales como conversatorios, conferencias, seminarios-talleres, paneles, y cursos.

Estas estrategias se realizarán tanto con el apoyo del capital intelectual de la entidad, representado por funcionarios que, por su desempeño y experiencia, pueden aportar saberes especializados y contextualizados, como con aquellos funcionarios que hayan sido o sean beneficiarios de procesos de formación especializada, quienes tendrán el deber de socializar y compartir el conocimiento adquirido.

Así mismo, las estrategias se adelantarán con el apoyo de entidades y consultores expertos en las temáticas correspondientes, quienes deberán acogerse a las orientaciones pedagógicas establecidas en el presente plan.

- 1.1. **Capacitación de Apoyo:** Teniendo en cuenta que cada una de las áreas misionales y administrativas de la Contraloría General del Departamento del Cesar, centra el desarrollo de su auditoría en diferentes sectores del departamento del Cesar y además que existen dependencias que brindan el apoyo necesario para el cumplimiento de los objetivos, se hace necesario brindar conocimientos y herramientas específicas en cada uno de los campos en los cuales se ejecuta la misión institucional de este órgano de control fiscal.
- 1.2. **Acciones de Capacitación:** En general las acciones de capacitación que se adelantarán el año 2026 están orientadas a las Direcciones misionales y apuntan a la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y al fortalecimiento de actitudes de mejoramiento, responsabilidad y pertenencia que permitan el logro de los objetivos del Plan Estratégico de la entidad.
- 1.3. **Alcance:** En este Plan se contemplarán las necesidades de todos los funcionarios de las diferentes dependencias de la Contraloría.
- 1.4. **Responsable:** El responsable de la aplicación de este Plan y su correcta aplicación será la Secretaría General y deberá guiarse por los parámetros establecidos en él.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar las necesidades de capacitación y la frecuencia 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, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Definir el método e implementación del Plan de Capacitación y Bienestar
- 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
- Definir parámetros para el autocontrol y seguimiento y evaluación al plan de Capacitación y Bienestar.

MARCO LEGAL

Este Plan se soporta legalmente mediante:

1. Constitución política de Colombia, Artículo 54.
2. Ley 734 de 2002, artículo 33, numeral 3.
3. Ley 115 de 1994. Ley general de educación
4. Modelo Estándar de Control Interno. MECI 1000:2014
5. Decreto 1567 de 1998.

PLATAFORMA ESTRATÉGICA

MISIÓN

Ejercer la vigilancia y el control fiscal de manera oportuna, eficaz, independiente y técnica sobre la gestión de los recursos públicos en el Departamento del Cesar a través de los procesos de auditorías integrales y el fomento de la participación ciudadana, asegurando la transparencia, legalidad y eficiencia en el uso del erario público, contribuyendo así al bienestar social y desarrollo sostenible del Departamento.

VISIÓN

Para el año 2029, seremos reconocidos como un organismo de control fiscal líder a nivel nacional, nos consolidaremos como una entidad técnica de alta confianza ciudadana, que garantiza la protección efectiva del patrimonio público y promueve una cultura de rendición de cuentas e integridad en la administración de los recursos públicos en el departamento del Cesar.



OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias, actualizar los conocimientos y habilidades del personal para mejorar su desempeño y la calidad de los procesos institucionales, promoviendo el desarrollo profesional continuo y la eficiencia organizacional.

METODOLOGÍA DEL PLAN

La Secretaría General, detectó las necesidades de capacitación de los funcionarios mediante un formulario de encuesta la cual se realizó mediante un formulario electrónico de la planta con base a esto se seleccionó los temas en los cuales le gustaría Capacitarse y que fueran el aporte al desarrollo de su función, al igual que los programas de Bienestar en los cuales desearía participar, e igualmente la Secretaría General solicitó analizar en orden de prioridad las necesidad y expectativas de los funcionarios. (Anexo).

POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

- Toda solicitud de capacitación, debe ser avalada y verificada por su necesidad.
- 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 competen.
- Se aprobarán horas para capacitación de acuerdo al Plan de Capacitación y el presupuesto.

Hallazgos: Se encontró participación y motivación por parte de los funcionarios por hacer parte del proceso y mejora del Talento Humano en la Contraloría.

Nivel Académico de los funcionarios: En la Contraloría, se encuentran funcionarios con un nivel académico desde Educación Media, hasta formación profesional con Maestría.

TEMAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO

Capacitación Colectiva:

- Primeros auxilios.
- Tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
- Riesgo Laboral.
- Crecimiento personal.

Proceso de Inducción y Reinducción a los funcionarios: Estos procesos se realizarán con toda la planta de personal, así como también a los funcionarios que ingresen, dichos procesos se realizarán de manera semestral y se dejará constancia de acuerdo a los formatos institucionales, así como la socialización del Código de Ética.



Capacitación con Personal de la Entidad: Se programarán capacitaciones con los funcionarios con mayor capacidad de manejo de la Administración pública en temas como:

- Técnicas de auditoría para obtener evidencia.
- Uso de las IA para el análisis de la Gestión Presupuestal.
- Actualización Contratación Estatal.
- Actualización en la etapa procesal de los PRF y PJC.
- Actualización en el trámite del cobro coactivo del PJC.
- Medios Probatorios y Valoración de la Prueba.
- Proceso de Talento Humano.
- Uso de las IA en la Evaluación Plan de Desarrollo.
- Actualización Reforma Tributaria.
- Planes de Mejoramiento Y fundamentos de Sistemas de Calidad.
- Manuales de Procedimiento.
- Planes de Acción.
- Diseño de Formatos, documentos e informes.
- Manejo de Archivo.
- Gestión Documental.
- Cierre Fiscal y Contable.
- Capacitación NIIF.
- Capacitación NIA (Normas Internacionales de Auditoría)
- Modelo Integral de Planeación y Gestión (MIPG)
- Identificación de Riesgos P. R. F.
- Actualización de Procedimientos de Cobro de Jurisdicción Coactiva.
- Actualización de Procedimientos de cobro de Jurisdicción Sancionatorio.
- Traslados de Hallazgos.
- Servicios Públicos Domiciliarios.
- Manejo y consulta del SECOP II.
- Manejo de datos abiertos para procesos de contratación.
- Medios de prueba y cadena de custodia en el proceso auditor.
- Uso de las IA en: Elaboración de informes, análisis de respuesta de la entidad.
- Uso de las IA en: para analizar datos de contratación (XLSX, CSV) para análisis de datos y generación de gráficos.
- Herramientas para la detección y estimación del uso de inteligencia artificial en productos respecto de los cuales se alegue exclusividad o titularidad de derechos de autor.
- Objetivos de desarrollo sostenible y Metodologías para la valoración de costos ambientales.
- Auditorías a contratos de pagos por servicios ambientales.
- Actualización presupuestal y contable.
- Gestión del Talento Humano.

Alianzas con Otras Entidades: Se analizarán la realización de alianzas con otras entidades para efectuar capacitaciones generales.

Estas alianzas pueden ser con el SENA, ESAP, DAFP, Universidad Popular del Cesar, Gobernación del Cesar, Participación Ciudadana, con Municipios en el entorno cercano.





CONTROLES A LA CAPACITACIÓN

- Constancias de asistencia.
- Se analizará a fin de año, la viabilidad del Plan, y si es necesario se redefinirá.
- Retroalimentación.

Valledupar, Cesar, 7 de enero de 2026.


LUIS JOSÉ RODRÍGUEZ TORRES
Contralor General del Departamento del Cesar

Proyectó: Yliana Karina González Cordero
Profesional Universitario - 

Revisó: Marlon Antonio Escobar Chinchia
Jefe Oficina Asesora de Jurídica 

Revisó: Rafael Cruz Casado
Secretario General 