



**RESOLUCIÓN No. 202 DE 2020**

30 de septiembre de 2020

**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 082 DEL 2020,  
QUE ADOPTÓ EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN,  
EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PROGRAMA DE INCENTIVOS  
PARA LA VIGENCIA 2020 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL  
DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

El Contralor General del Departamento Archipiélago de San Andrés, providencia y Santa Catalina Islas en uso de sus atribuciones Constitucionales y legales, en especial las conferidas por la resolución 029 del 10 de febrero de 2020, la Ley 330 de 1996; Decreto 111 de 1996, Ordenanza Orgánica 010 del 1993,

**CONSIDERANDO:**

Que mediante Resolución N°082 del 2020, se adoptó el Plan Institucional de Capacitación y Formación, el Programa de Bienestar Social y el Programa de Incentivos para la vigencia 2020 de la Contraloría General del Departamento de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Que en ocasión a la pandemia mundial por la cual atravesamos, COVID-19, y las repercusiones que la misma implica, más los cuidados necesarios que se deben tomar para mitigar el contagio, los programas institucionales de Capacitación y Formación, el Plan de Bienestar Social y el Plan de Incentivos, requieren ser modificados, puesto que, por el aislamiento obligatorio establecido por el Gobierno Nacional y acatado por la Entidad, se produjo el cierre temporal de la misma, por ende, no se pudieron adelantar la totalidad de las actividades establecida en los planes para la vigencia; por ello, se deben suprimir determinadas actividades y ajustar el tiempo de ejecución de los mismos, pues en atención al tiempo restante de la presente vigencia, no será posible seguir el cronograma establecido precedentemente.

Que se vislumbra la necesidad de capacitar a los servidores públicos de la entidad en el tema de gestión pública financiera, en tanto, el informe de auditoría de la vigencia 2019, presentado por la Auditoría General de la Republica -AGR-, observo debilidades de control y seguimiento en el proceso de gestión financiera de la entidad, las cuales se constituyeron en hallazgos de tipo administrativo, por tal

*"Control fiscal participativo con resultados"*





RESOLUCIÓN No. 202 DE 2020  
30 de septiembre de 2020

**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 082 DEL 2020, QUE ADOPTÓ EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN, EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

motivo se hace necesario modificar el plan de formación y capacitación, para incluir la capacitación en gestión financiera.

Que las modificaciones y/o inclusiones al Plan Institucional de Capacitación y Formación, y a el Programa de Bienestar Social, se estudiaron y aprobaron por la Comisión del Personal, mediante Acta N° 005 del nueve (09) de febrero del dos mil veinte (2020), el cual se anexa y hace parte integral de esta resolución.

Que, en mérito de lo anterior,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: MODIFÍQUESE** el artículo 5 del capítulo segundo del Plan Institucional de Capacitación y Formación para la vigencia 2020; el cual quedara de la siguiente manera:

***"ARTÍCULO 5º. El siguiente es el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PARA LA VIGENCIA 2020:***

PROGRAMA DE INDUCCIÓN:
<p><b>OBJETIVOS GENERALES:</b></p> <p>Facilitar y fortalecer la integración del empleado al servicio público y a la cultura organizacional. Suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública. Darle a conocer la misión de la entidad, sus funciones y su organización interna.</p> <p><b>OBJETIVOS CON RESPECTO AL EMPLEADO:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.</li><li>2. familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.</li><li>3. Informarlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.</li><li>4. informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.</li><li>5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.</li></ol>

*"Control fiscal participativo con resultados"*





**RESOLUCIÓN No. 202 DE 2020**  
30 de septiembre de 2020

**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 082 DEL 2020, QUE ADOPTÓ EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN, EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

**OPORTUNIDAD:** Durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. (El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en periodo de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho periodo).

**NOTA:** Los nuevos empleados podrán acceder a los programas de inducción por medio del programa de reinducción teniendo en cuenta que en lo esencial los contenidos coinciden.

**BASES DE CONTENIDO:**

La inducción comprenderá los siguientes contenidos temáticos:

- Organización del Estado Colombiano en la Constitución, la ley 489 de 1998 y normas complementarias.
- El régimen Departamental y Municipal. Bases de su organización y funcionamiento
- Código Administrativo y del Procedimiento Administrativo, con inclusión de jurisprudencia.
- El régimen de los servidores públicos: Deberes. Derechos. Obligaciones. Inhabilidades, incompatibilidades. Normas anticorrupción. Marco de salarios y prestaciones.
- El control fiscal: Objeto, competencias, alcances, organización del sistema de control fiscal en Colombia.
- La organización de la Contraloría Departamental. Estructura. Plan estratégico y plan de acción. Normas internas varias (Procesos, procedimientos, presupuesto, manuales, circulares, etc)
- Particularidades del cargo a desempeñar.

Nota: Se tendrán en cuenta los contenidos curriculares impartidos por la ESAP (Decreto 1567 de 1998, art.8)

**MODOS:**

La inducción se realizará combinando en lo posible los siguientes modos:

Cursos específicos de capacitación informal.

Lecturas dirigidas sobre temas relacionados en las bases de contenido, contenidas en libros, normas legales y disposiciones internas de la Contraloría, cartillas, módulos o documentos en medio físico y/digital elaborados por la Contraloría para tal fin.

**DURACIÓN:** (No se prescribe una cantidad determinada de horas. Será el tiempo y la dedicación necesaria para cubrir los objetivos y contenidos indicados).

**DESTINATARIOS:**

Empleados vinculados en cargos de libre nombramiento y remoción, y en cargos de carrera (por período de prueba o en provisionalidad).

**PROGRAMA DE REINDUCCIÓN:**

**OBJETIVOS GENERALES:**

Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional de la Contraloría, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Consolidar conocimientos básicos y valores del sector público e institucionales.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones.

*"Control fiscal participativo con resultados"*





**RESOLUCIÓN No. 202 DE 2020**

30 de septiembre de 2020

**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 082 DEL 2020,  
QUE ADOPTÓ EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN,  
EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PROGRAMA DE INCENTIVOS  
PARA LA VIGENCIA 2020 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL  
DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

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. Poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.

6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

**OPORTUNIDAD:** Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

En 2020 se realizará un programa general de reinducción.

**BASES DE CONTENIDO:**

La inducción comprenderá los siguientes contenidos temáticos:

- Organización del Estado Colombiano en la Constitución, la ley 489 de 1998 y normas complementarias.
- El régimen Departamental y Municipal. Bases de su organización y funcionamiento
- Código Administrativo y del Procedimiento Administrativo, con inclusión de jurisprudencia.
- El régimen de los servidores públicos: Deberes. Derechos. Obligaciones. Inhabilidades, incompatibilidades. Normas anticorrupción. Marco de salarios y prestaciones.
- El control fiscal: Objeto, competencias, alcances, organización del sistema de control fiscal en Colombia.
- La organización de la Contraloría Departamental. Estructura. Plan estratégico y plan de acción. Normas internas varias (Procesos, procedimientos, presupuesto, manuales, circulares, etc)
- Particularidades del cargo a desempeñar.

**Nota:** Se tendrán en cuenta los contenidos curriculares impartidos por la ESAP (Decreto 1567 de 1998, art.8)

**MODOS:**

La reinducción se realizará combinando en lo posible los siguientes modos:

Cursos específicos de capacitación informal.

Lecturas dirigidas sobre temas relacionados en las bases de contenido, contenidas en libros, normas legales y disposiciones internas de la Contraloría, cartillas, módulos o documentos en medio físico y/digital elaborados por la Contraloría para tal fin.

**DURACIÓN:** (No se prescribe una cantidad determinada de horas. Será el tiempo y la dedicación necesaria para cubrir los objetivos y contenidos indicados).

**DESTINATARIOS:**

Empleados vinculados en cargos de libre nombramiento y remoción, y en cargos de carrera, incluidos los que se encuentren en situación de provisionalidad. Condición: Quienes hubieren estado en el programa de inducción durante los doce meses anteriores

*"Control fiscal participativo con resultados"*





**RESOLUCIÓN No. 202 DE 2020**  
30 de septiembre de 2020

**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 082 DEL 2020, QUE ADOPTÓ EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN, EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

no tendrán reintroducción, salvo en aquellos cambios legales o internos de la contraloría que no hubieren estado incluidos en los contenidos de la inducción.

<b>CURSOS:</b>			
<b>Denominación. aprox</b>	<b>Duración</b>	<b>Objeto y destinatarios</b>	<b>Bases de contenido</b>
<b>EN PROCESOS ESTRATÉGICOS</b>			
PLANEACIÓN INSTITUCIONAL		Fortalecer las competencias en la formulación y seguimientos de planes de gestión.	Metodología de la planeación estratégica, adaptada al sector público y a la institución. Estructura de los planes de gestión. Administración de riesgos. Medición de los planes: formulación y administración de indicadores.
<b>EN PROCESOS MISIONALES</b>			
PROCEDIMIENTOS DE AUDITORÍA FISCAL		Desarrollar competencias en el ejercicio de las funciones de auditoría fiscal. Aplicar los lineamientos de la Contraloría General de la República sobre estas materias.	Técnicas de auditoría. Explicaciones para la comprensión y manejo de la Guía de Auditoría y demás instrucciones emanadas de la Contraloría General de la República
EL CONTROL FISCAL AMBIENTAL			Actualización en la legislación ambiental. Métodos de cuantificación de los daños ambientales.
<b>EN PROCESOS DE APOYO</b>			
NOVEDADES Y HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS APLICADAS A LOS CONTRATOS PÚBLICOS		Resolver los requerimientos de información actualizada para los procesos de contratación en la Contraloría. Fortalecer las competencias de los funcionarios que intervienen en las actividades misionales de Auditoría, responsabilidad fiscal y participación ciudadana y reacción inmediata.	Los pliegos tipo Manejo de la Plataforma SECOP II Los acuerdos marco de precios.

*"Control fiscal participativo con resultados"*





**RESOLUCIÓN No. 202 DE 2020**  
30 de septiembre de 2020

**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 082 DEL 2020, QUE ADOPTÓ EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN, EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

<p>TALLER DE CAPACITACIÓN A LOS EMPLEADOS DE LA CONTRALORÍA, SUJETOS DE CALIFICACIÓN Y A LOS CALIFICADORES, EN LA CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS, CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y ASESORÍA A LA CONTRALORÍA EN EL MANEJO DE LA PLATAFORMA DISPUESTA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL PARA EL REPORTE DE LA INFORMACIÓN CORRESPONDENTE</p>	<p>Solucionar problemas en el manejo y reporte actualizado de novedades en la plataforma dispuesta por la CNSC. Resolver dudas de naturaleza jurídica y procedimental para la correcta interpretación y aplicación de las disposiciones sobre calificación del desempeño laboral.</p>	<p>Normatividad de la calificación del desempeño. Manejo de la plataforma. Solución de casos concretos.</p>
<p>JORNADAS DE CAPACITACIÓN A MODO DE SEMINARIO/TALLER PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL Y EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO COLABORATIVO Y EN EQUIPO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA</p>	<p>Fortalecer la integración y armonía en el ambiente laboral.</p>	<p>Clima laboral. Componentes. Relaciones interpersonales. Componentes del clima laboral. La atención humanizada del servicio. La ley 1010 sobre acoso laboral</p>
<p><b>EN PROCESOS DE EVALUACIÓN</b></p>		
<p>MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS DE CONTROL INTERNO Y MEJORAMIENTO CONTINUO</p>	<p>Afianzar la cultura y las prácticas del autocontrol. Promover los valores y compromisos de mejoramiento laboral e institucional</p>	<p>Explicaciones a los conceptos de control interno y mejoramiento continuo. Marco legal del control interno. La evaluación del control interno. El rol de la Oficina de Control Interno</p>
<p>ACTUALIZACIÓN A LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONTROL FISCAL El Acto</p>	<p>Resolver los requerimientos de información actualizada para los procesos de</p>	<p>El contenido y los alcances del Acto Legislativo 04 de 2019.</p>

*"Control fiscal participativo con resultados"*





**RESOLUCIÓN No. 202 DE 2020**  
30 de septiembre de 2020

**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 082 DEL 2020, QUE ADOPTÓ EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN, EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

Legislativo 04 de 2019 y sus desarrollos legales y reglamentarios 20 horas, aprox.	contratación en la Contraloría. Fortalecer las competencias de los funcionarios que intervienen en las actividades misionales de Auditoría, responsabilidad fiscal y participación ciudadana y reacción inmediata.	El nuevo sistema de control fiscal: Normas legales y reglamentarias derivadas del Acto legislativo 04/19. Las modificaciones a la estructura organizativa, competencias, funciones y procedimientos derivados de la reforma constitucional y legal.
EVENTO DE CAPACITACION ACTUALIZACION EN GESTION FINANCIERA	Capacitar a los funcionarios del área Financiera de la Entidad en el fortalecimiento en las competencias de los procedimientos de las normas contables internacional de las entidades públicas actualizadas a la vigencia 2020. Fortalecer a los funcionarios del área financiera de la entidad en normas tributarias pertinentes a los procesos de la entidad. Resolver inquietudes de tipo contable, tributario y consultas de caso específicos.	Regulación Contable Pública. Marco Conceptual. Normas presentación Estados Financieros. Normas de Control Interno contable. Normas Tributarias, lo anterior encuentra enmarco dentro de la Resolución 533 del 2015 CGN.

**DIPLOMADOS:**

Denominación. Duración	Objeto y destinatarios	Bases de contenido
PROCEDIMIENTOS DE LA CONTRATACIÓN PUBLICA	Resolver los requerimientos de información actualizada para los procesos de contratación en la Contraloría. Fortalecer las competencias de los funcionarios que intervienen en las actividades misionales de Auditoría,	Actualización en la contratación del Estatuto General de la ley 80, sus normas complementarias y jurisprudencia. Contratos de régimen especial. Los que aplican a la Contraloría y a las entidades vigiladas.

*"Control fiscal participativo con resultados"*





**RESOLUCIÓN No. 202 DE 2020**  
30 de septiembre de 2020

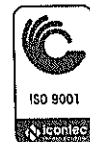
**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 082 DEL 2020, QUE ADOPTÓ EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN, EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

responsabilidad fiscal y participación ciudadana y reacción inmediata.
--

**ESQUEMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PARA LA VIGENCIA 2020 Y MEDICIÓN DE SU EJECUCIÓN**

<b>Objetivos Estratégico</b>	<b>Tipo de acciones</b>	<b>Acciones (*)</b>	<b>Indicador</b>
Fortalecer el talento humano en función de su desempeño laboral y crecimiento profesional y personal.  Mantener niveles de competencia institucional para su desempeño administrativo y misional	1.PROGRAMA DE INDUCCIÓN	Cursos específicos de capacitación informal. Lecturas dirigidas sobre temas relacionados en las bases de contenido, contenidas en libros, normas legales y disposiciones internas de la Contraloría, cartillas, módulos o documentos en medio físico y/digital elaborados por la Contraloría para tal fin.	#empleados capacitados en procesos de inducción x 100/ # de nuevos empleados.
	2.PROGRAMA DE REINDUCCIÓN	Cursos específicos de capacitación informal. Lecturas dirigidas sobre temas relacionados en las bases de contenido, contenidas en libros, normas legales y disposiciones internas de la Contraloría, cartillas, módulos o documentos en medio físico y/digital elaborados por la Contraloría para tal fin.	#empleados capacitados en procesos de reinducción x 100/ # de empleados sujetos de reinducción.
	2.CURSOS.	En procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y del evento especial del día del servidor público.  (9 cursos)	# cursos realizados X 100/ 16
	3.DIPLOMADOS	(1 diplomados)	# diplomados realizados X 100/2
Ejecución presupuestal del <b>FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN</b>			Recursos ejecutados x 100/

*"Control fiscal participativo con resultados"*







**RESOLUCIÓN No. 202 DE 2020**

30 de septiembre de 2020

**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 082 DEL 2020, QUE ADOPTÓ EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN, EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

	recursos asignados
--	-----------------------

*(\*) El número de participantes en cada evento de formación y capacitación lo decide la Contraloría de acuerdo a las necesidades. Pueden variar desde un participante en adelante y se dictarán, directamente en la entidad o en otro lugar o ciudad, en forma presencial o virtual.*

*Periodo de ejecución: enero a diciembre de 2020.*

*En la ejecución de las acciones de Formación y Capacitación se tomarán las medidas, y se adoptarán las técnicas de capacitación por medios virtual necesarios para solucionar las dificultades de distanciamiento social ordenadas como consecuencia de la pandemia del Covid-19.*

*Para la ejecución del Plan de Formación y Capacitación de Contraloría del año 2020, se dispone de una asignación presupuestal de Trecientos cincuenta millones de pesos (\$350'000.000).*

*Las prioridades, calendario, intensidades horarias, formas de ejecución y valores de los eventos y su logística, hasta agotar la disponibilidad presupuestal y demás detalles, competen al Contralor General con el apoyo del área de gestión del Talento Humano de la Contraloría."*

**ARTÍCULO SEGUNDO: MODIFÍQUESE** el artículo 11 del capítulo primero del Programa de Bienestar Social para la vigencia 2020; el cual quedara de la siguiente manera:

*"ARTÍCULO 11º. El siguiente es el PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL PARA LA VIGENCIA 2020:*

**CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

**PROGRAMA DE PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL PARA LA VIGENCIA 2020**

**PRECISIONES JURÍDICAS** (Decreto ley 1567 de 1998:

El programa de Bienestar Social debe contribuir al logro de los siguientes fines:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de

*"Control fiscal participativo con resultados"*





**RESOLUCIÓN No. 202 DE 2020**  
30 de septiembre de 2020

**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 082 DEL 2020,  
QUE ADOPTÓ EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN,  
EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PROGRAMA DE INCENTIVOS  
PARA LA VIGENCIA 2020 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL  
DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

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.

b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

**Áreas de intervención.**

1. protección y servicios sociales: En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

1. calidad de vida laboral. será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

**Proceso de gestión de los programas de bienestar.** Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.

b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.

c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a

*"Control fiscal participativo con resultados"*





**RESOLUCIÓN No. 202 DE 2020**  
30 de septiembre de 2020

**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 082 DEL 2020, QUE ADOPTÓ EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN, EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

resolver.

d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.

## **PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2020**

### **1. DEPORTES, CULTURA, RECREACIÓN, AUTOCUIDADO**

Teniendo en cuenta las preferencias manifestadas por los empleados, se promoverá su participación en las siguientes actividades:

Deportes: Atletismo. Natación. Caminatas. Baloncesto.

Actividades culturales: Cine. Talleres de manualidades. Visitas guiadas a Sitios Turísticos

Actividades de recreación: Caminatas Ecológicas. Eventos de integración Familiar. y. Cine y/o entretenimiento Humorístico.

Actividades de autocuidado: Aeróbicos. Rumba

El apoyo a estas actividades se hará considerando las solicitudes o iniciativas de los empleados de forma individual o grupal. (Lo anterior, sin perjuicio de incluir otras, por solicitud de los mismos empleados). Se buscará el apoyo de las entidades públicas de los sectores Deporte y Cultura de los órdenes nacional y departamental, la Caja de Compensación Familiar y los clubes o ligas deportivas y otras organizaciones relacionadas con sede en el Departamento.

En las actividades de deporte, cultura, recreación y autocuidado se procurará que también sean beneficiados los integrantes del núcleo familiar de cada uno de los empleados.

### **2. ACTIVIDADES RECREATIVAS DE CONMEMORACIÓN:**

**DÍA DE LA FAMILIA:** Se celebrará el Día de la Familia, durante el cual habrá actividades de integración, recreación y cultura para adultos y niños integrantes del grupo familiar de todos cada uno de los empleados de la entidad.

**EVENTO DE CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL NIÑO:** Se celebrará el día del Niño, con un evento recreativo dirigida a ellos, con la asistencia de los empleados, sus padres y madres.

**CONMEMORACIÓN DEL DÍA DE LA MUJER**

**CONMEMORACIÓN DEL DÍA DEL HOMBRE**

*"Control fiscal participativo con resultados"*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190- 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdasai@telecom.com.co – contraloriasai.gov.co  
Página Web: www.contraloriasai.gov.co





**RESOLUCIÓN No. 202 DE 2020**

30 de septiembre de 2020

**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 082 DEL 2020, QUE ADOPTÓ EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN, EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

**3. ALTERNATIVAS EN LAS MODALIDADES DE TRABAJO:**

**HORARIOS LABORALES FLEXIBLES:**

La Contraloría estudiará la opción propuesta en la encuesta por una parte de los empleados referida a Horarios Flexibles los cuales se entienden como la programación de la jornada laboral no unificada para todos los empleados, sino en horarios distintos para algunos de ellos, dependiendo de la ponderación de las necesidades de la entidad y de las circunstancias que exponga cada empleado en particular. La flexibilidad no implica disminuir en ningún caso la jornada laboral.

El fundamento jurídico está contenido en el Decreto 1083 de 2015 con sus modificaciones, reglamentario único de Función Pública, "Artículo 2.2.5.5.3 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores".

**TELETRABAJO:**

El modo de Teletrabajo, dadas las tendencias generadas en el mercado laboral público y privado en la era "post-coronavirus", será una opción para implementarse en la Contraloría para el desempeño de cargos que por sus características lo permitan. Para el efecto, la Contraloría realizará un estudio de factibilidad que contemple su viabilidad, conveniencia, el marco jurídico regulatorio, los requerimientos tecnológicos adecuados y sus costos, y en general las diversas variables que conduzcan a una decisión al respecto.

El fundamento jurídico está contenido en el Decreto 1083 de 2015 con sus modificaciones, reglamentario único de Función Pública, "Artículo 2.2.5.5.4 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen".

**TRABAJO EN DOMICILIO:** Se explorará esta opción para los perfiles de cargos y funciones a los que se adecue esta modalidad en los tiempos en los que prevalezcan las medidas de aislamiento entre personas por efectos del riesgo de contaminación por Covid-19. Si la entidad acoge para algunos casos esa modalidad, acudirá a las disposiciones del gobierno nacional y a los instructivos de los ministerios de Trabajo y de Salud.

**4. MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL.**

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo determinante de su comportamiento al interior de la Entidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Se utilizará un formulario-encuesta debidamente estructurado, cuyas respuestas serán consolidadas y analizadas para orientar a la Contraloría en el reforzamiento de

*"Control fiscal participativo con resultados"*





**RESOLUCIÓN No. 202 DE 2020**  
30 de septiembre de 2020

**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 082 DEL 2020,  
QUE ADOPTÓ EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN,  
EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PROGRAMA DE INCENTIVOS  
PARA LA VIGENCIA 2020 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL  
DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

acciones de mejoramiento de las condiciones laborales de sus empleados.

**5. SALUD PÚBLICA.**

Se acudirá a los Programas y acciones del Plan de Intervenciones Colectivas en salud (PIC), a cargo del Departamento, para garantizar que los empleados de la Contraloría y sus familias accedan de manera directa a los beneficios.

En, particular, atendiendo las solicitudes de los empleados, según encuesta, se solicitarán las siguientes jornadas de promoción y prevención en Salud:

Salud visual y auditiva:

Higiene oral:

Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias

Vacunación:

Apoyo psicológico.

Se realizarán de forma complementaria, jornadas informativas Jornada Informativa Servicio ARL  
Jornada de Promoción de la Salud y Prevención de Enfermedades

**6. BIENESTAR SOCIAL CON EL APOYO EFECTIVO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR**

*La Contraloría gestionará la optimización de los servicios a cargo de la Caja de Compensación Familiar a la que están afiliados sus empleados. En especial:*

Las actividades de recreación social, deportes, turismo, centros recreativos y vacacionales; cultura, museos, bibliotecas y teatros; vivienda de interés social; créditos, jardines sociales o programas de atención integral para niños y niñas de 0 a 6 años; programas de jornada escolar complementaria; educación y capacitación; atención de la tercera edad y programas de nutrición materno-infantil.

Acceso a programa de microcrédito para la pequeña empresa y la microempresa en el que puedan estar interesados los empleados y sus familias.

**7. PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS:**

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el año 2019, y, teniendo siempre presente los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIGP), el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de

*"Control fiscal participativo con resultados"*





**RESOLUCIÓN No. 202 DE 2020**  
30 de septiembre de 2020

**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 082 DEL 2020, QUE ADOPTÓ EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN, EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

inversión. Para llevar a cabo estas actividades se pretende recibir apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.

La Entidad reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan para acceder a derecho pensional.

**8. SU DÍA**

Le permite al servidor público de la Contraloría, tener libre el día de su cumpleaños. Que el servidor tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha. Debe ser redimido en la fecha correspondiente al cumpleaños y en caso que esta caiga en un día no laboral, este podrá disfrutarse en fecha anterior o posterior, concertada con el jefe inmediato. El beneficio no es acumulable ni cambiable por remuneración adicional.

**FORMA DE PRESTACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LOS SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL**

Las actividades de Bienestar Social se prestarán de varias formas dependiendo de la mejor conveniencia en términos de eficiencia, eficacia, calidad y oportunidad: En forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, tal como lo autoriza la ley.

Salvo los servicios que por normas legales deben ser costeados por entidades oficiales o sociales especializadas, la Contraloría hará uso de la apropiación presupuestal para Bienestar Social para la ejecución del programa 2020 y ejecutará las acciones en el orden de prioridades que considere, hasta agotar su disponibilidad.

Corresponde a la contraloría auxiliar o la dependencia que haga sus veces, promover el programa de Bienestar Social, siguiendo las instrucciones del Contralor General.

**ESQUEMA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y MEDICIÓN DE SU EJECUCIÓN:**

<b>Objetivos Estratégico</b>	<b>Tipo de acciones</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicador</b>
Fortalecer el talento humano y la cultura organizacional.	1. Deportes, cultura, recreación, autocuidado	1. Relajación y des-estrés stretching, gimnasio y/o spa.	Jornadas programadas/jornadas realizadas
Generar en los funcionarios alternativas			

*"Control fiscal participativo con resultados"*





**RESOLUCIÓN No. 202 DE 2020**

30 de septiembre de 2020

**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 082 DEL 2020, QUE ADOPTÓ EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN, EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

diversas, que respondan a las necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento.  Motivaciones adecuadas a un mayor sentido de pertenencia con la entidad y condiciones para un eficiente desempeño laboral		Actividades de recreación:  1. Caminatas Ecológicas.  2. Eventos de integración Familiar. Y.  3. Cine y/o entretenimiento Humorístico.	
	2. Alternativas en las modalidades de trabajo.	Horarios laborales flexibles. Teletrabajo. Trabajo en domicilio (a discreción de la alta dirección de la entidad)	(No se incluye medición de estas actividades, por ser decisiones a discreción de la alta dirección de la contraloría)
	3. Medición de clima laboral		Se realizó la medición?  SI: 100% NO: 0%
	4. Bienestar social con el apoyo efectivo de la caja de compensación familiar		Se evidencian las gestiones SI: 100% Regular: 60% NO: 0%
	5. Su día		#empleados favorecidos X 100/total empleados
	Espacio de conocimiento	PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS 1. Taller de retiro laboral. 2. Jornada informativa de servicios cajasai. 3. Jornada informativa servicios ARL 4. Taller comunicación asertiva.	Cursos programados/cursos realizados
<b>Ejecución presupuestal del PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL</b>			Recursos ejecutados x 100/ recursos asignados

*"Control fiscal participativo con resultados"*





**RESOLUCIÓN No. 202 DE 2020**  
30 de septiembre de 2020

**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 082 DEL 2020, QUE ADOPTÓ EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN, EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

*Período de ejecución: enero a diciembre de 2020.”*

**ARTÍCULO TERCERO:** Incorpórese el Acta N°005 del nueve (09) de septiembre del dos mil veinte (2020), el cual hace parte integral de esta Resolución.

**ARTÍCULO CUARTO:** Los artículos no adicionados, ni modificados por la presente Resolución, continúan vigentes.

**ARTÍCULO QUINTO:** Adelántese los respectivos tramites presupuestales que permitan cumplir con las modificaciones.

**ARTÍCULO SEXTO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en San Andrés Islas a los treinta (30) días del mes de septiembre del año dos mil veinte (2020)

**JUSTINIANO BROWN BRYAN**

Contralor General del Departamento

Proyectó: Desrith D. Bent Lever- Contratista Talento Humano

Revisó: Tracy Lever Manjarres- Contralora Auxiliar

Aprobó: Justiniano Brown Bryan- Contralor General

*“Control fiscal participativo con resultados”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190- 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [cgsai@telecom.com.co](mailto:cgsai@telecom.com.co) – [contraloriasai.gov.co](http://contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)

