


|  |                                    |                    |
|--|------------------------------------|--------------------|
|  <p><b>CONTRALORIA</b><br/>MUNICIPAL DE VALLEDUPAR<br/><i>Control Fiscal Transparente y Eficaz</i><br/>Nit. 892.300.310-2</p> | <b>DESPACHO CONTRALORA</b>         | VERSION: 03        |
|  | <b>RESOLUCIONES REGLAMENTARIAS</b> | VIGENCIA: 24/11/16 |
|  |                                    | PÁGINA 1 DE 4      |

## RESOLUCION No. 0017 DEL 31 DE ENERO DE 2022

### **"POR EL CUAL SE ESTABLECE EL PROGRAMA DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULO PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE VALLEDUPAR, PARA EL AÑO 2022"**

LA CONTRALORA MUNICIPAL DE VALLEDUPAR, en uso de sus facultades constitucionales, legales y en especial las que le confieren los artículos 155 y 165 de la Ley 136 de 1994, Ley 909 de 2004, Ley 1416 de 2010, Decreto 1567 de 1998, y

#### CONSIDERANDO

1. Que por mandato de la Ley 909 de 2004, corresponde a toda entidad territorial diseñar y mantener actualizado su propio programa de capacitación, bienestar social y estímulo, acorde con las necesidades detectadas en sus áreas misionales y generales.
2. Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998 se creó el sistema de capacitación como un conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos y recursos organizados, con el propósito común de generar en las entidades del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y eficacia de la administración pública.
3. Que la Ley 1416 de 2010 en el artículo 4 señala "Las Contralorías Territoriales destinarán como mínimo el dos por ciento 2% de su presupuesto para capacitación de sus funcionarios y sujetos de Control".
4. Que en atención a lo señalado por el Literal C del Artículo 3° del Decreto 1567 de 1998, cada entidad del Estado deberá establecer con una periodicidad no inferior a un año su plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional en función de los objetivos de la organización.
5. Que así mismo el referido decreto estableció el sistema de estímulos para los empleados del Estado, cuya finalidad se cimienta en la necesidad de garantizar que la gestión institucional y la administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social, del desempeño eficiente y del desarrollo humano de los empleados.
6. 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 desarrollan la presente ley.
7. Se hace necesario reglamentar al interior de la Contraloría Municipal de Valledupar los programas de capacitación, bienestar social y estímulos.
8. Que en concordancia con el Literal b del Artículo 16 del Decreto 1567 de 1998, "la organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en estas se incluirán en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos, con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.
9. Que los programas de Bienestar Social y Capacitación comprenden aspectos relativos al desarrollo integral de los funcionarios para el desempeño de sus funciones como en su vida familiar.
10. Que los programas de Bienestar Social y capacitación están encaminados a facilitar a los funcionarios el acceso a aquellos recursos disponibles que contribuyan al mejoramiento de su nivel de vida en el campo laboral, de la salud, la educación y la vivienda y el desarrollo de sus aptitudes culturales, sociales y deportivas.

*Control Fiscal Transparente y Eficaz*

Calle 14 No. 6 – 44 / piso 3 Teléfonos 5801842 – Telefax: 5803280

Email: [despacho@contraloriavalledupar.gov.co](mailto:despacho@contraloriavalledupar.gov.co) WEB: [www.contraloriavalledupar.gov.co](http://www.contraloriavalledupar.gov.co)

11. Que los organismos de la Administración Pública tienen la obligación de determinar las necesidades de Bienestar Social y Capacitación y de incluir dentro de su presupuesto los recursos necesarios para financiarlos y de permitir el acceso de todos los funcionarios a ellos.
12. De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, por lo cual el Departamento administrativo de la Función Pública, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores (as) de la Entidad por medio de las capacitaciones, programas que contiene el Plan de capacitación – PIC que tiene por objeto contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detención de necesidades de los funcionarios.
13. Que se hace necesario establecer el plan institucional de capacitación, bienestar y estímulos de la Contraloría Municipal de Valledupar para el año 2022.

En mérito a lo expuesto,

### RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO:** Establecer el Plan institucional de capacitación, bienestar social y estímulo del año 2022, para los funcionarios de la Contraloría Municipal de Valledupar, cuya finalidad es el fortalecimiento de la capacidad tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y destrezas para un mejor desempeño laboral dentro de un ambiente de trabajo agradable, con altos niveles de motivación y compromiso por parte de los empleados.

**ARTICULO SEGUNDO:** El plan institucional de capacitación se implementará con el propósito esencial de alcanzar los siguientes objetivos:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan tanto el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los empleados como la eficiencia, la eficacia y la efectividad en su desempeño, igualmente desarrollar valores organizacionales, compromiso institucional y sentido de pertenencia en función de una cultura de servicio público.
- b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y afianzar la ética, valores de los empleados.
- c. Mejoramiento continuo en las relaciones interpersonales y de trabajo en equipo en el desarrollo de los compromisos individuales y colectivos establecidos por el ente.
- d. Contribuir en la participación activa en la preparación permanente de los empleados con el objeto de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.
- e. Contribuir con el fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de los servidores públicos.
- f. Propiciar un buen clima organizacional que contribuya al mejoramiento motivacional en el desarrollo de las actividades diarias de los funcionarios.
- g. Orientar y actualizar a los funcionarios acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones, informarles sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y su puesto de trabajo.

**ARTICULO TERCERO:** El plan institucional de capacitación comprende programas de inducción y reinducción, dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar sus habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función y de la entidad, estimulando el desarrollo individual y organizacional.

El programa institucional de capacitación se estructura de la siguiente manera:

*Control Fiscal Transparente y Eficaz*

Calle 14 No. 6 – 44 / piso 3 Teléfonos 5801842 – Telefax: 5803280

Email: [despacho@contraloriavalledupar.gov.co](mailto:despacho@contraloriavalledupar.gov.co) WEB: [www.contraloriavalledupar.gov.co](http://www.contraloriavalledupar.gov.co)

| AREA FUNCIONAL | TIPO DE CAPACITACIÓN   |
|----------------|--|
| Misional       | Seminarios, Cursos, Talleres, Conferencias, Encuentros, Diplomados, Congresos, Conversatorios. |
| De Gestión     | Seminarios, Cursos, Talleres, Conferencias, Diplomados, Congresos.                             |

**ARTÍCULO CUARTO: OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS.** Los empleados tienen las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad cuando se requiera.
- Participar en la evaluación de los programas de capacitación de la Corporación.

**ARTICULO QUINTO:** Que el Contralor Municipal de Valledupar como ordenador del gasto queda facultado para autorizar la participación de los funcionarios a los eventos de capacitación, con sujeción al programa establecido en el artículo tercero de la presente Resolución.

**ARTICULO SEXTO:** El programa de bienestar social y estímulos de La Contraloría Municipal de Valledupar para la presente vigencia, busca entre otros el cumplimiento de los siguientes fines: a. 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. b. Fomentar la aplicación de procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados a generar actitudes favorables frente al servicio público y mejoramiento continuo de la organización. c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicios públicos que privilegie la responsabilidad social y ética administrativa, procurando generar compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad 45.675.927 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.

|   |                      |
|---|----------------------|
| PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, JORNADAS DE CAPACITACIÓN Y DE BIENESTAR SOCIAL. | \$ 41.827.926        |
| BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS  | \$ 3.848.000         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>\$ 45.675.926</b> |

**ARTICULO SEPTIMO:** El programa de incentivos de la Contraloría Municipal de Valledupar se orienta a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y a reconocer o premiar los resultados del desempeño de los empleados y equipos de trabajo. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, se adoptan planes de incentivos, a los cuales tendrá derecho todos los empleados de carrera, así como provisionales y de libre nombramiento y remoción tanto a nivel individual como en equipos de trabajo.



|   |                                    |                    |
|---|------------------------------------|--------------------|
|  <p><b>CONTRALORIA</b><br/>MUNICIPAL DE VALLEDUPAR<br/><i>Control Fiscal Transparente y Eficaz</i><br/>Nit. 892.300.310-2</p> | <b>DESPACHO CONTRALORA</b>         | VERSION: 03        |
|   | <b>RESOLUCIONES REGLAMENTARIAS</b> | VIGENCIA: 24/11/16 |
|   |                                    | PÁGINA 4 DE 4      |

| TIPO DE INCENTIVOS | MODALIDAD DE ESTIMULOS   |
|--------------------|--|
| No. pecuniario     | Reconocimiento Mejor Equipo de Trabajo   |
| No. Pecuniario     | Reconocimiento Público a la labor meritoria de un funcionario o Equipo de trabajo. |
| No. pecuniario     | Encargos   |
| No. pecuniario     | Menciones Honorificas.   |

**ARTICULO OCTAVO:** Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo los programas de bienestar social de la entidad se enmarcan dentro del área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral.

- a) Área de protección y servicios sociales: se estructura con programas encaminados a atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.
- b) Área de calidad de vida laboral: Se procura la atención de los problemas y condiciones de vida laboral de los empleados para la satisfacción de sus necesidades, para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

**ARTICULO NOVENO:** La formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar y estímulos, será responsabilidad del Contralor Municipal y del Jefe de la Oficina Administrativa y financiera.

**ARTICULO DECIMO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición.

### COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Valledupar, a los Treinta y un (31) días del mes de enero del Dos Mil Veintidós (2022).

  
**ANGELICA MARIA OLARTE BECERRA**  
 Contralora Municipal de Valledupar

*Control Fiscal Transparente y Eficaz*

Calle 14 No. 6 – 44 / piso 3 Teléfonos 5801842 – Telefax: 5803280

Email: [despacho@contraloriavalledupar.gov.co](mailto:despacho@contraloriavalledupar.gov.co) WEB: [www.contraloriavalledupar.gov.co](http://www.contraloriavalledupar.gov.co)