



CONTRALORIA GENERAL DE BOYACA

MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION CONTRALORÍA GENERAL DE BOYACÁ

JOSE VIRGILIO JIMENEZ GUERRERO
CONTRALOR GENERAL DE BOYACÁ

OMAR FERNANDO VARGAS MARTÍNEZ
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Un eficiente control fiscal por Boyacá



CONTRALORIA GENERAL DE BOYACA

INTRODUCCIÓN

Los planes institucionales de las Entidades deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades de servicio público y a suministrar información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico participativo.



CONTRALORIA GENERAL DE BOYACA

PRESENTACION

“El proceso de inducción consiste en hacer conocer al nuevo personal los principales aspectos de la cultura de la organización, como son: la visión, la misión, los valores, y las políticas de eficiencia.”. Para el logro de los objetivos empresariales debe involucrarse a los nuevos participantes en la filosofía que define y caracteriza la dinámica interna de la organización, desde estos parámetros es donde se construye la identidad y cultura organizacional en la que los nuevos participantes promueven y desarrolla actitudes y aptitudes hacia el liderazgo, sentido de pertenencia y motivación así como las habilidades y disposición para las tareas asignadas, fines que son alcanzados desde el funcionamiento integral empresarial.

El proceso de la socialización es llevar procesos de comunicación continua sobre los cambios organizacionales hasta la adaptación permanente de los nuevos participantes, evitando así la conformación de una subcultura o grupos disgregados que generen comportamientos laborales inadecuados generando contracultura que dificulta la integración empresarial.

Se parte entonces de la importancia de crear un vínculo empático a través de la comunicación permanente con los nuevos participantes para el desarrollo de la organización.



CONTRALORIA GENERAL DE BOYACA

OBJETIVO GENERAL

Socializar la cultura organizacional de la Contraloría General De Boyacá al personal nuevo, para facilitar la adaptación de estos a los objetivos y metas de la Administración Municipal, conformando un equipo de trabajo integral igualmente complementar y refrescar los conceptos del personal que trabaja dentro de la entidad.

OBJETIVO ESPECÍFICOS

1. Realizar el proceso de inducción, en los temas referentes para el cumplimiento de la misión y visión institucional, capacitando a la totalidad de funcionarios nuevos.
2. Elaborar el proceso de reinducción, capacitando a la totalidad de Funcionarios nuevos y antiguos pertenecientes a la entidad, de acuerdo al temario definido en el presente proyecto. .



CONTRALORIA GENERAL DE BOYACA

MARCO LEGAL

Decreto 1567 de 1998. Artículo 7: Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente Programas de Inducción y Reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, ha desarrollar en ellos habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual, en un contexto metodológico, flexible, integral y participativo Tendrán las siguientes características:

La capacitación por competencias de la Política Nacional de Formación y Capacitación en el sector público colombiano define la capacitación como el “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal¹ como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación², dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. (Art. 4º Decreto 1567 de 1998³).

Adicionalmente, en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 se establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

La normativa vigente⁴ reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

Por lo tanto, el manejo de la capacitación por competencias en la Administración Pública Colombiana toma orientaciones de dichos enfoques y los complementa con los desarrollos que desde el enfoque constructivista se han realizado al respecto, articulando así el esfuerzo de capacitación con el logro del desempeño efectivo en el trabajo.



CONTRALORIA GENERAL DE BOYACA

PROGRAMA DE INDUCCIÓN:

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional 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.

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
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.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Este programa se realizara para la totalidad de los funcionarios nuevos que ingresen a la entidad sin importar el nivel profesional-

TEMARIO

1. Generalidades de la Contraloría General De Boyacá

- 1.1. Presentación de los temas
- 1.2. Actividad de motivación: que espera la empresa del nuevo empleado?

2. Planeación Estratégica

- 2.1. Misión
- 2.2. Visión
- 2.3. Principios

3. Reglamento interno de trabajo

4. Código Único Disciplinario

5. Responsabilidad de los servidores públicos “Fiscal, Disciplinaria, Penal y Administrativa”

6. Control Fiscal

7. Control Interno

8. Obras Civiles

9. Contratación Estatal

10. Liderazgo y Motivación



CONTRALORIA GENERAL DE BOYACA

PROGRAMA DE REINDUCCIÓN:

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos

Los programas de reinducción de acuerdo a la Ley de Carrera Administrativa, se deben impartir a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios en la administración pública, e incluyen obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
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. A través de procesos de actualización, 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.

TEMARIO

1. Generalidades de la Contraloría General De Boyacá
 - 1.1. Presentación de los temas
 - 1.2. Actividad de motivación: que espera la empresa del nuevo empleado?
2. Planeación Estratégica
 - 2.1. Misión
 - 2.2. Visión
 - 2.3. Principios
 - 2.4. Valores
 - 2.5. Código de ética
 - 2.6. Objetivos corporativos
 - 2.7. Proyectos corporativos
3. Reglamento interno de trabajo



CONTRALORIA GENERAL DE BOYACA

4. Código Único Disciplinario
5. Salud Ocupacional y Seguridad Industrial
6. Seguridad Social
7. Gestión Humana
 - 7.1. Programa de capacitación
 - 7.2. Programa de Bienestar Laboral
8. Control Interno
9. MECI
10. SGC
11. Gestión documental

Temas presentados en la Reinducción

Igualmente el programa de reinducción se lleva a cabo con la participación de todos los funcionarios donde los actualiza con las nuevas normas determinadas por la Comisión Nacional del Servicio civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública.



CONTRALORIA GENERAL DE BOYACA

METODOLOGIA

La metodología estará sujeta a las actividades realizadas en el plan de capacitación para la vigencia 2011, así como las capacitaciones internas frente al temario descrito en Temario del Presente Manual.

RECURSOS

Serán de acuerdo a las actividades a realizar, en las que la Contraloría General De Boyacá, facilitara los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades.

META

Se dará cobertura al 100% de los empleados nuevos y antiguos de la Contraloría General De Boyacá, con el propósito de comunicar todo lo concerniente a la Organización.

CRONOGRAMA

Las actividades concernientes a reinducción se realizaran el mes de Julio de 2011, de la misma manera se asumirán como reinducción los que componen al plan de capacitación para la vigencia 2011.

La inducción se realizara para todos los funcionarios y aprendices que se vinculen a la entidad en el momento de su entrada, en lo correspondiente a las generalidades institucionales de acuerdo al temario.

Los procesos de inducción individual al puesto de trabajo, lo realizara el correspondiente director de cada área posterior a la inducción general.