

RESOLUCIÓN CGR N° 295

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE CAPACITACIÓN 2018 – 2021 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

Asunción, 22 MAYO 2018

VISTA: La Constitución Nacional y la Ley N° 276/94 "*Orgánica y Funcional de la Contraloría General de la República*", que consagran la autonomía funcional y administrativa de la Contraloría General de la República, la Resolución CGR N° 629/02; y,

CONSIDERANDO: Que, la Contraloría General de la República es un órgano de naturaleza autónoma, cuya dirección se encuentra a cargo del Contralor General de la República, formal y legalmente investido por los poderes constituidos al efecto.

Que, conforme al artículo 21 inc. b) de la Ley N° 276/94, corresponde al Contralor General dirigir las actividades de la Institución, para lo cual emite los actos administrativos pertinentes en uso de facultades consagradas.

Que, por Resolución CGR N° 117/17 fue aprobado el Plan Estratégico Institucional 2017 - 2021, el cual en su Eje Estratégico 5, propone, "Propiciar la gestión del conocimiento y la innovación", siendo Líder de la ejecución del mismo la Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica (GECOFA).

Que, en el marco del plan de acción del referido eje estratégico, la Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica, ha procedido a la detección de necesidades de capacitación institucional que arrojó como resultado del proceso de consolidación de prioridades de competencia profesional la realización de talleres y cursos que son necesarios según las diferentes Unidades Organizacionales de la CGR que se hallan descriptos en el anexo de la presente Resolución.

Que, la Contraloría General de la República, es reconocida como un Organismo altamente técnico, por lo que debe contar con personal calificado, haciéndose necesario el diseño y ejecución de programas de capacitación, para brindar al personal de forma continua los conocimientos y habilidades necesarios para consolidar el mejoramiento del control gubernamental.

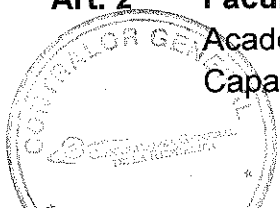
POR TANTO, en ejercicio de sus facultades y atribuciones legales;

EL CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

RESUELVE:

Art. 1° Aprobar el Plan de Capacitación de la Contraloría General de la República para el periodo 2018 - 2021, que se adjunta como Anexo a la presente Resolución formando parte integrante de la misma.

Art. 2° Facultar a la Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica a realizar las gestiones pertinentes, a fin de ejecutar el Plan de Capacitación establecido en el Anexo de la presente Resolución.

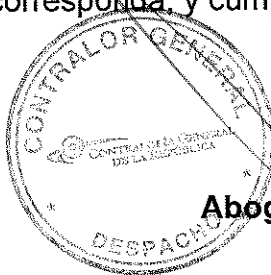


RESOLUCIÓN CGR N° 295

**POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE CAPACITACIÓN 2018 – 2021 DE LA
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

///...

Art. 3° Comunicar a quienes corresponda, y cumplido, archivar.



Abog. JOSÉ ENRIQUE GARCÍA A.
Contralor General
de la República

JEGA/Q/gf

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN CGR N° 295/2018

Contenido

1. Introducción.....	1
2. Objetivo General.....	2
2.1 Objetivos Específicos:.....	3
3. Marco Normativo	3
4. Objetivos Estratégicos	4
5. Misión	5
6. Visión	5
7. Alcance.....	5
8. Proceso de Capacitación	5
8.1. Detección de Necesidades de Formación y Capacitación	5
8.2. Planificación de los Cursos y Talleres	6
9. Metas 2018-2021.....	6
10. Evaluación de los Cursos y Talleres	6
11. Importancia del plan Capacitación	7
12. Estructura de las Capacitaciones	8
12.1. Cursos y Talleres Presenciales	8
12.1.1. Programa de Capacitación.....	9
12.1.2. Programa de Formación	11
12.1.3. Cursos Virtuales.....	12



Abog. José Enrique García A.
CONTRALOR GENERAL
CONTRALORÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN CGR N° 295/2018

Dirección General de Gestión del Conocimiento y Formación Académica

1. Introducción

La Real Academia Española define "capacitación" como "*Hacer a alguien apto, habilitarlo para algo*". Las actividades de capacitación constituyen herramientas que permiten la adquisición y transferencia de conocimientos mediante un proceso instructivo en el que la transmisión de los mismos facilita transformar en útil lo adquirido en las diversas acciones laborales que se realizan, por lo que estas acciones favorecen el desarrollo de las competencias individuales.

A nivel institucional se conceptualiza la actividad de capacitación como un proceso de mejora continua y actualización de conocimientos que permiten un mejor desempeño el cual, a partir de la evaluación, facilita adecuar y definir las necesidades de aprendizaje de forma más clara y real y en consonancia con las expectativas de formación y especialización.

Con este proceso se pretende acortar las brechas de las competencias a partir del desarrollo de las habilidades, experiencias y aptitudes que fortalezcan en las experiencias de aprendizaje, además de responder a las necesidades de la estrategia institucional para el periodo 2018-2021.

Partiendo de este objetivo, se establece como estrategia:

- ✦ Desarrollar actividades de aprendizaje especializadas.
- ✦ Aprovechar alianzas y convenios con entidades nacionales y organismos internacionales.
- ✦ Utilizar formas alternativas para acceder al conocimiento especializado.

Para una mejor comprensión, es importante conocer los antecedentes que generaron que la Dirección General de Gestión del Conocimiento Académico y Formación – DG GECOFA– sea la Unidad encargada de este proceso.

Organismo Constitucional de Control Gubernamental confiable, reconocido por la efectividad de la Gestión de Control y Agentes de Cambio para la buena Administración".
Dirección: Bruselas N° 1880 | Teléfono: (595)(21) 5200 000 | Web: www.contraloria.gov.py | Email: cgr@contraloria.gov.py

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN CGR N° 295/2018

En la Resolución CGR N° 796/17, por la cual se aprobó ***"la actualización de la estructura orgánica y funcional de la Contraloría General de la República, conforme a las políticas de mejora continua, modernización e innovación, impulsada en el marco de sus funciones y atribuciones"***. En esta normativa se creó la Dirección General de Gestión del Conocimiento Académico y Formación – DG GECOFA–, como la unidad organizacional encargada del sistema de gestión del conocimiento, formación académica y capacitación de servidores públicos.

La DG-GECOFA está orientada al desarrollo del personal, según está establecido en el Manual de Perfiles de Cargo y las competencias institucionales. Serán considerados en este ámbito, el planteamiento y las solicitudes de las áreas específicas que indiquen las necesidades de formación y de competencias y habilidades para el desarrollo laboral de temáticas de interés institucional.

Con base a este antecedente, se propone establecer líneas de acción acordes con la planificación institucional, lo que permitirá la alineación de las experiencias de aprendizaje con las orientaciones estratégicas. Se prevé analizar y actualizar las herramientas utilizadas institucionalmente que en la actualidad generan el conocimiento.

Fue considerado como fundamento para este trabajo,

- ✦ Alinear las acciones de capacitación con la estrategia institucional.
- ✦ Mantener centralizado y equilibrado el presupuesto de capacitación.
- ✦ Promover la promoción de la capacitación mediante medios no tradicionales y desarrollo interno.

2. Objetivo General

Desarrollar capacidades, actitudes y competencias individuales y colectivas relacionadas con temáticas que generen oportunidades de formación profesional, a partir del contenido del Plan Estratégico Institucional 2017-2021.



Abog. **Enrique García A.**
CONTRALORÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN CGR N° 295/2018

2.1 Objetivos Específicos:

1. Promover aprendizajes significativos que permitan la actualización del conocimiento a partir de la estrategia institucional.
2. Realizar actividades de aprendizaje de amplia cobertura y contemplen a la diversidad del personal y las necesidades según las áreas en que se desempeñan.
3. Proseguir con el apoyo al proceso de implementación del Mecip en los Organismos y Entidades del Estado.
4. Capacitar a los funcionarios de la Contraloría General de la República y a servidores públicos los Organismos y Entidades del Estado en los principios del Mecip y, a los funcionarios de la Contraloría General de la República, en la evaluación de su aplicación.
5. Recopilar en el sistema de desarrollo de competencias, toda la información relacionada con las actividades de aprendizaje promovidas dentro del personal de la institución.

Estos objetivos, nos llevarán a lograr:

- ✦ El desarrollo escalonado de las diferentes líneas de acción.
- ✦ Controlar y supervisar, por medio del sistema de capacitación, la participación del personal en actividades de aprendizajes promovidas por la institución.
- ✦ Mantener un registro actualizado de las actividades de aprendizaje de las que participe el personal.
- ✦ Asegurar que todos los esfuerzos estén dirigidos al cumplimiento de la estrategia institucional.

3. Marco Normativo

En el artículo 30 de la Ley 276/94, "Orgánica y Funcional de la Contraloría General de la República", en referencia al Régimen del Personal de la Contraloría General, se dispone: "Los funcionarios de la Contraloría General deberán ser altamente técnicos y calificados, y pueden ser permanentes o de libre nombramiento y remoción".



Abog. José Enrique García
CONTRALORÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN CGR N° 295/2018

En consecuencia, los procesos de capacitación continua son fundamentales para contar con personal altamente técnico y calificado para dar cumplimiento a la referida norma legal.

4. Objetivos Estratégicos

El Plan de Capacitación se halla asociado a los siguientes Ejes Estratégicos:

- Promover el fortalecimiento institucional con énfasis en el desarrollo del talento humano.
- Propiciar la gestión del conocimiento e innovación, EJE ESTRATEGICO PRINCIPAL
- Propiciar acciones en la línea del desarrollo sostenible (ODS).

Asimismo, y en consonancia con estos ejes estratégicos, el plan es afectado por los siguientes objetivos estratégicos:

- OE1. Consolidar la imagen de la institución, reconocida por su credibilidad, imparcialidad e independencia
- OE2. Mejora en la rendición de cuentas y la transparencia
- OE3. Aumento en la cobertura en los servicios de la CGR
- OE4. Contar con recursos adecuados y optimizar su uso
- OE5. Fortalecer la Gobernabilidad integrada y coordinada
- OE6. Fortalecer el sistema de Control Interno
- OE7. Promover la implementación de los ODS
- OE8. Consolidar las mejoras del Sistema de Control Gubernamental
- OE9. Desarrollar el Sistema Integrado de Información y de Comunicación interna y externa
- OE14. Desarrollar e Implementar el Sistema integral de Gestión del Talento Humano
- OE17. Contar con una plataforma tecnológica integrada y de avanzada
- OE 18. Propiciar la gestión del conocimiento y la Innovación.



Abog. José Enrique García A.
CONTRALOR GENERAL
DE LA REPÚBLICA

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN CGR N° 295/2018

5. Misión

"Organismo constitucional de control gubernamental, que fiscaliza y protege el patrimonio público en beneficio de la sociedad".

6. Visión

"Organismo constitucional de control gubernamental confiable, reconocido por la efectividad de la gestión de control y agente de cambio para la buena administración".

7. Alcance

El Plan de Capacitación está dirigido a funcionarios de la Contraloría General de la República y a los servidores públicos de los Organismos y Entidades del Estado sujetos a su control y a la ciudadanía que esté relacionada con temas de interés del control gubernamental, cultura del control y eficacia organizacional.

8. Proceso de Capacitación

8.1. Detección de Necesidades de Formación y Capacitación

La identificación de necesidades de capacitación de las Unidades Organizacionales se realizó mediante la combinación de diversos mecanismos, entre los que se cita, las consultas realizadas a los participantes de las capacitaciones a quienes se les preguntó sobre los cursos o talleres de los que les gustaría participar.

Asimismo, se realizó una encuesta electrónica entre todos los funcionarios de la CGR y además, fueron considerados los temas prioritarios que requieren capacitación, como, por ejemplo, la aplicación de las modalidades de auditoría establecidas en las Normas ISSAI. Otra necesidad de capacitación que surgió, respecto al entrenamiento de los Auditores, fue el manejo del Sistema Integrado de Control de Auditoría (SICA). Finalmente, un tema de suma importancia resultó ser la evaluación del Sistema de

José Enrique García A.
CONTRALOR GENERAL
DE LA REPÚBLICA

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN CGR N° 295/2018

Control Interno exigida por la Norma de Requisitos Mínimos Mecip: 2015, capacitación ésta que debe ser impartida a todos los funcionarios de la CGR y servidores públicos de los Organismos y Entidades del Estado.

8.2. Planificación de los Cursos y Talleres

El criterio para la planificación anual de los Cursos y Talleres de capacitación se encuentra supeditado a la disponibilidad de tiempo de los instructores y de los participantes, dándose prioridad a los cursos relacionados con la mejora en el nivel de competencia de los auditores que ejecutan actividades de control gubernamental, sin dejar de considerar el entrenamiento requerido por las unidades estratégicas y misionales. Asimismo, la planificación considera además el desarrollo de habilidades blandas, a través del programa de formación que se enfoca en mejorar las actitudes del personal en general.

9. Metas 2018-2021

Las metas son objetivos o propósitos que se desea alcanzar realizando determinadas acciones, actividades o trabajos, para lograr eso que ha sido propuesto.

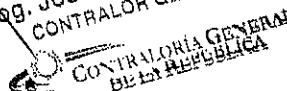
Dentro de las metas definidas están:

- ✦ La ejecución del presupuesto anual de al menos un 90 % del total definido para las actividades de aprendizaje.
- ✦ La participación respetando la equidad de género del personal de la institución.
- ✦ Cubrir al menos un 70 % del personal de la institución en los cursos ofrecidos.
- ✦ Cubrir al menos 70 % de la participación en inducción del personal de primer ingreso a la institución.
- ✦ Evaluar entre el 60 y el 70 % de las actividades de aprendizajes planeadas.



10. Evaluación de los Cursos y Talleres

Abog. José Enrique García A.
CONTRALORÍA GENERAL



ANEXO DE LA RESOLUCIÓN CGR N° 295/2018

Con el objetivo de lograr la mejora continua, cada evento de capacitación es sometido a evaluaciones sistemáticas, por un lado, de parte del participante, quien presenta su ponderación con relación al nivel de competencia de los instructores, el acondicionamiento y disposición de los muebles y uso de equipos didácticos y, por el otro lado, del impacto, evaluado desde la perspectiva de utilidad que tuvo la capacitación para ayudarlo a mejorar su desempeño.

Con los insumos obtenidos, los cursos y talleres diseñados son ajustados para asegurar el dinamismo, actualización y pertinencia de los materiales del participante, guías del instructor, presentaciones y casos prácticos utilizados.

La evaluación tiene un carácter integral y participativo, propiciando las correcciones y ajuste necesarios para el fortalecimiento y consecución de los objetivos planteados.

Este enfoque le otorga a la evaluación un carácter formativo y permanente, centrado fundamentalmente en la distancia existente entre lo que el personal puede realizar de forma adecuada y las exigencias de actuación establecidas para su desempeño. Esa distancia debe constituir un espacio de actuación educativa que permita establecer las mejoras en los perfiles del personal.

Por lo tanto, tal y como lo señala la meta relacionada con este tema, se pretende que las actividades de aprendizaje cuenten al menos con un tipo de evaluación que pueda ayudar con la mejor orientación de las acciones a realizar y el cumplimiento de los objetivos.

11. Importancia del plan Capacitación

La experiencia de aprendizaje es un factor determinante para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Institución. Desarrollar, tanto actitudes como destrezas, crecimiento individual y profesional en el personal, permite que éste desempeñe su trabajo con mayor eficiencia y eficacia y calidad.

La línea de trabajo propuesta en el desarrollo y en la capacitación es, por tanto, una inversión para la institución, ya que los resultados que se obtienen de ella no sólo benefician al personal, sino que contribuyen al logro de los objetivos estratégicos.

Abog. José Emilio García A.
CONTRALOR GENERAL

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN CGR N° 295/2018

La utilización efectiva del potencial humano depende de la correcta aplicación de un plan de capacitación, tal como está descrito en el presente documento, que responde a las necesidades, los intereses y la visión institucional plasmada en el Plan Estratégico Institucional.

Esta labor permite establecer y reconocer requerimientos futuros para asegurar a la CGR el suministro continuo de personal calificado y el desarrollo del potencial humano disponible.

El Plan de Capacitación juega un papel muy importante en la formación del personal, su correcta aplicación se convierte en un medio de motivación y estímulo dentro del quehacer laboral y en el clima organizacional que, finalmente, termina beneficiando a la institución.

12. Estructura de las Capacitaciones

Las capacitaciones se encuentran agrupadas en dos. Por un lado, los cursos y talleres presenciales, compuestos a su vez por los programas de Capacitación y Formación y, por el otro, los Cursos Virtuales.

12.1. Cursos y Talleres Presenciales

En esta modalidad son impartidas las capacitaciones que requieren una mayor interacción directa entre el instructor y los participantes. Se promueve el desarrollo de habilidades cognitivas y psicomotoras a través de la aplicación o resolución de casos de aplicación práctica.



Abog. José Enrique García A.
CONTRALOR GENERAL
DE LA REPÚBLICA

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN CGR N° 295/2018

12.1.1. Programa de Capacitación

Programa de Capacitación		Total de Horas
1.1. Capacitación para Auditores		
1.1.1. Nivel Inicial		
1	Auditoría Básica	15
2	Herramientas y Técnicas de Auditorías	15
3	Introducción a las Normas ISSAI	20
4	Taller de Capacitación sobre la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno (Mecip 2015).	30
5	Trabajo en Equipo	10
6	Documentación o Papeles de Trabajo	20
7	Muestra y Materialidad	20
8	Evidencia de Auditoría	20
9	Hallazgos de Auditoría	20
10	Administración Financiera del Estado	60
11	Normas Internacionales de Contabilidad NIIFSP	30
12	Presupuesto I	30
13	Otros ofrecidos por la OLACEFS y a diseñar	
1.1.2. Nivel Auditor Jefe de Equipo y Supervisor		
14	Curso Actualización Guías de Auditoría.	60
15	Marco Integrado de Control Interno	60
16	Planificación de la Auditoría	40
17	Redacción de Informe de Auditoría	20
18	Taller sobre Sistema Integrado de Control de Auditoría (SICA)	30
19	Auditoría Financiera con enfoque ISSAI	60
20	Auditoría de Desempeño con enfoque ISSAI	60
21	Auditoría de Cumplimiento con enfoque ISSAI	30
22	Auditoría de la Deuda Pública	60
23	Contabilidad Pública	30
24	Presupuesto II	30
25	Contrataciones Públicas	60
26	Liderazgo y Trabajo en Equipo.	30
27	Auditoría a los ODS (Objetivos de Desarrollo Sustentables)	60
28	Normas Internacionales de Auditoría (NIAs)	40
29	Normas Internacionales de Contabilidad NIIFSP	30
30	Otros ofrecidos por la OLACEFS y a diseñar	
1.1.3. Cursos con enfoques especiales		
31	Curso Taller de Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS.	60
32	Marco Integrado de Rendición de Cuentas	30
33	Auditoría de Proyectos	30
34	Cursos sobre Derecho Administrativo, Penal y Derecho Público en General.	60
35	Curso Taller sobre Directrices de Auditoría Ambiental ISSAI 5100-5199 (ISSAI 5110 – Orientación para la Ejecución de Auditorías de Actividades con una Perspectiva Medioambiental: ISSAI 5120 –	60

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN CGR N° 295/2018

Programa de Capacitación		Total de Horas
	Auditoría ambiental y auditoría de la regularidad: ISSAI 5130 – Desarrollo Sostenible: El Papel de las Entidades Fiscalizadoras Superiores; ISSAI 5140 – Formas de colaboración de las EFS en la auditoría de acuerdos internacionales sobre medio ambiente).	
36	Auditoría del Sistema Bancario	60
37	Auditoría Interna	40
38	Auditoría Tributaria	30
39	Auditoría Forense	30
40	Auditoría Informática	30
41	Gestión de Proyecto de Inversión Pública	40
42	Otros ofrecidos por la OLACEFS y a diseñar	
1.2 Otros Cursos		
43	Curso de Inducción	20
44	Curso de Reinducción	30
45	Ética en la Organización y responsabilidad del Servidor Público.	20
46	Empoderamiento Institucional y Autoestima.	30
47	Atención al Cliente interno (Secretarías y Asistentes)	10
48	Atención al cliente Externo	10
49	Comunicación Interpersonal (AD)	10
50	Actualización en Sistema TIC	15
51	Curso en Asociación Público Privada	60
52	Gestión y Finanzas Públicas	30
53	Instrumentos Financieros	30
54	Planificación Estratégica en el Sector Público	40
55	Metodología de la Investigación Científica	40
56	Planificación TIC	30
57	Otros ofrecidos por la OLACEFS y a diseñar	
1.3. Certificación mecip2015		
	Cursos y/o talleres relacionados con la Norma Mínima para un Sistema de Control Interno	
58	Taller Ambiente de Control	30
59	Taller de Direccionamiento Estratégico	30
60	Taller de Gestión Pública de las Personas	20
61	Jornada de Buen Gobierno	20
62	Taller de Gestión por Procesos	30
63	Taller de Administración de Riesgos	30
64	Taller de Formulación de Procedimientos	20
65	Taller de Control Operacional	20
66	Taller de Diseño de Controles y Medición de Efectividad	20
67	Taller de Competencia, Formación y Toma de Conciencia	20
68	Taller de Información y Comunicación	20
69	Taller de Diseño de Indicadores	20
70	Taller Evaluación del mecip2015	20
71	Taller de Introducción a la Norma de Calidad	20
1.4. Capacitación General		
72	Curso para certificación de Auditores de Calidad en la Norma ISO 9001	420

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN CGR N° 295/2018

Programa de Capacitación		Total de Horas
73	Curso para recertificación de Auditores de Calidad en la Norma ISO	30
74	Curso Taller de Etiqueta y Protocolo	30
75	Desarrollo de Competencias Lingüísticas para la Redacción	30
76	Atención al Usuario	6
77	Primeros Auxilios	6
78	Otros ofrecidos por la OLACEFS y a diseñar	
1.5. Competencias TICs		
79	Planilla electrónica (Excel) Básico	30
80	Planilla electrónica (Excel) Intermedio	30
81	Planilla electrónica (Excel) Avanzado	30
82	Planilla electrónica (Excel) en la Auditoría	30
83	Procesador de Textos (Word) Utilización de Correo Electrónico	30
84	Presentación con Diapositivas Power Point	30
85	Presentación con Prezi	30
86	Herramientas de Gestión de Imágenes	30
87	Utilización de archivos pdf	20
88	Conocimientos básicos sobre Cursos a Distancia	60
89	Curso de Formación en Tutoría Virtual	420
90	Aplicaciones en Teléfonos Inteligentes	10
91	Otros ofrecidos por la OLACEFS y a diseñar	

12.1.2. Programa de Formación

Programa de Formación		Total de Horas
92	Curso Taller de Calidad Personal y Profesional para el Liderazgo	30
93	Autoestima y Empoderamiento Institucional	10
94	Trabajo en Equipo	10
95	Taller de Inteligencia Emocional	10
96	Reuniones Efectivas	6
97	Gestión del Tiempo	6
98	¿Quién hace la diferencia?	6
	Otros ofrecidos por la OLACEFS y a diseñar	



Abog. José Enrique García A.
CONTRALOR GENERAL
DE LA REPÚBLICA

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN CGR N° 295/2018

12.1.3. Cursos Virtuales

Cursos Virtuales		
99	Auditoría de Desempeño	550
100	Auditoría de ODS Objetivo 5	550
101	Introducción al Marco Normativo de la ISSAI	220
102	Auditoría de Lucha Contra la Pobreza	550
103	Auditoría de Lucha Contra la Corrupción	550
104	Otros ofrecidos por la OLACEFS y a diseñar	



Abog. José Enrique García A.
CONTRALOR GENERAL
CONTRALORÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA