

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	1 de 57

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2024

PEREIRA – RISARALDA – COLOMBIA

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	2 de 57

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
4. ALCANCE	4
5. MARCO NORMATIVO	5
6. PLATAFORMA ESTRATÉGICA	6
7 COMPONENTES	11
8 PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.	11
8.1 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	11
8.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS CARGOS.....	12
8.3 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	12
8.4 RESULTADOS DE MEDICIONES	13
8.5 RESULTADOS BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL 2024.....	14
8.6 FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO...	15
9 DESARROLLO DE LOS PLANES TEMÁTICOS DE TALENTO HUMANO	16
9.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	16
9.2 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS	33
9.3 PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES.....	47
9.4 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	51
9.5 PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	54
10. SEGUIMIENTO Y META	57
11. ANEXOS	57

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	3 de 57

1. INTRODUCCIÓN

En el presente documento se desarrollara el Plan Estratégico de Talento Humano de la Contraloría Municipal de Pereira PETH el cual encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que ofrece herramientas y fomenta el conocimiento, actitudes y los valores de los funcionarios de la entidad, gestionando adecuadamente el talento humano a través del ciclo de la vida del servidor público siendo así el ingreso, permanencia y el retiro del mismo para lograr todos los objetivos y metas de la entidad.

El PETH 2024-2025 en el área de Talento Humano y bajo las directrices de la Alta Dirección, anualmente se definen los proyectos y planes de acuerdo con los diagnósticos y requerimientos de la entidad que permiten contribuir con los objetivos misionales para generar una mejora continua, estos se detallan de la siguiente manera:

- Plan institucional de capacitaciones
- Programa de Bienestar social y estímulos
- Plan anual de adquisiciones
- Plan anual de vacantes y Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con lo anterior, el área de Talento Humano desarrolla el Plan Estratégico de Talento Humano bajo los principios de Control y Vigilancia de lo Nuestro para el cumplimiento de los objetivos institucionales para prestar mejores servicios a los ciudadanos y grupos de interés.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	4 de 57

2. OBJETIVO GENERAL

El Plan Estratégico de Talento Humano en la Contraloría Municipal de Pereira tiene como objetivo fortalecer el área de Talento Humano, mediante la implementación de estrategias y acciones a través de capacitaciones y bienestar para el mejoramiento de ciclo de vida de los funcionarios públicos de la Contraloría Municipal de Pereira.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proveer de manera oportuna y correcta las vacantes a través de la normatividad vigente, para atender las funciones misionales de la Contraloría Municipal de Pereira.
- Fortalecer los conocimientos, habilidades y capacidades de los funcionarios en el puesto de trabajo a través del plan institucional de capacitación PIC.
- Consolidar las habilidades y competencias a través de los funcionarios con la inducción y reinducción acorde con las necesidades diagnosticadas en el entorno.
- Elevar las satisfacción, eficacia y eficiencia de su desempeño laboral generando espacios y entornos en los programas de bienestar social y estímulos atendiendo a las necesidades de los funcionarios y familias para fomentar la cultura organizacional.
- Administrar y ejecutar de manera eficiente y oportuna la liquidación de los salarios y prestaciones sociales y demás a los que se tienen derecho por ley a los funcionarios públicos.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Contraloría Municipal de Pereira inicia con la autoevaluación de cada uno de los factores y termina con la planeación,

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	5 de 57

seguimiento y control de cada una de las actividades desarrolladas, orientada a toda la población de la Contraloría Municipal de Pereira.

5. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normatividad vigente para la implementación del plan estratégico de talento humano en las entidades del sector público son las siguientes:

NORMATIVIDAD	TEMA
Constitución Política de Colombia de 1991	Regulación técnica de los procesos de selección de personal y del mérito como criterio de permanencia y ascenso.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	6 de 57

6. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

6.1 MISIÓN

Ejercer de forma oportuna, independiente, efectiva el control y vigilancia fiscal de los recursos públicos, con la participación activa de la ciudadanía y un talento humano comprometido, en pro del bienestar general de la comunidad pereirana.

6.2 VISIÓN

Para el año 2025 la Contraloría Municipal de Pereira, será reconocida como un organismo de control que genere confianza a los pereiranos a través del control y la vigilancia transparente de los recursos públicos y la sostenibilidad ambiental.

6.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional de la Contraloría Municipal de Pereira está compuesta por un conjunto de dependencias administrativas que interactúan entre sí con el objeto cumplir con la razón de ser de la Entidad.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	7 de 57



Atribuciones constitucionales y legales

De conformidad con lo establecido en el artículo 272 de la Constitución Política, el Contralor Municipal de Pereira, ejercerá en el ámbito de su jurisdicción, las funciones atribuidas al Contralor General de la República en el artículo 268 de la carta política, como también las correspondientes a las contenidas en el artículo 165 de la Ley 136 de 1994.

Función general del Contralor

Organizar y dirigir la ejecución del control fiscal, a través del diseño y fijación de políticas, planes, programas, proyectos, estrategias, objetivos y acciones acordes con lo dispuesto en el artículo 268 de la Constitución Política, los preceptos de la ley 42 de 1993 y de la ley 610 de 2000 que regulan los principios, sistemas y procedimientos de la vigilancia a la gestión fiscal y demás disposiciones.

Función general de la Subcontraloría

Dirigir y orientar las acciones de participación ciudadana, comunicaciones con los proveedores de insumos. Administrativas, financieras y logísticas orientadas a asistir y apoyar el desarrollo de la misión institucional de la entidad; y participar en

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	8 de 57

la formulación de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos que permitan una adecuada gestión del talento humanos y administración del personal, de los recursos financieros, físicos y tecnológicos de la Contraloría.

Función general de la asesoría jurídica

Asesorar al Contralor Municipal y por su conducto a la Contraloría Municipal en el conocimiento y trámite de conceptos, fallos y asesorías en asuntos jurídicos que le corresponda resolver al Contralor Municipal o a cualquier funcionario del nivel directivo, bien por ser de su directa competencia, o por delegación de funciones, y en general de todas las actuaciones que comprometan la posición institucional jurídica de la entidad.

Función general de la asesoría de planeación

Diseñar, formular, actualizar y hacer seguimiento a los planes, programas y proyectos de control fiscal, en especial al Plan Estratégico, Plan de Modernización Institucional, Mapa de Riesgos y Plan General de Auditoría, así como participar en el diseño, formulación y fijación de las políticas, estrategias, objetivos, metas e indicadores de gestión y resultado necesarios para el funcionamiento en la parte directiva, misional y administrativa de la entidad.

Función general de la asesoría de control interno

Verificar y evaluar permanente el funcionamiento del Sistema de Control Interno de la Contraloría Municipal mediante el uso de programas de auditoría, asesorar a los responsables del sistema y elaborar los documentos y demás instrumentos de verificación del funcionamiento del sistema tales como mapas de riesgo internos y externos y evaluaciones periódicas anuales. Función, que dará cumplimiento a los artículos 209 y 269 de la Constitución Política, las leyes 42 y 87 de 1993 y demás normas concordantes en materia de Control Interno.

Función general de área de tesorería

Asistir al Subcontralor en las funciones de planificación financiera y realizar todas las acciones que permitan la administración financiera de la Contraloría Municipal.

Funciones generales de las áreas de contabilidad y presupuesto

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	9 de 57

Llevar la contabilidad y el presupuesto de la Contraloría Municipal de Pereira en cuanto a registro, procesamiento, ejecución, producción de informes y soporte de documentación de manera que se lleven en el marco del ordenamiento legal y se encuentren disponibles para su examen y evaluación por las autoridades competentes.

Función general de la coordinación de sistemas

Apoyar a la Contraloría y por su conducto a la administración, en el desarrollo de los sistemas de información, capacitación, normas y procedimientos de información requeridos por la entidad

Función general del área de recursos humanos

Asistir y apoyar técnica, administrativa y logísticamente al director de Auditorías y al Subcontralor en los procesos misionales, de asistencia de desarrollo de nuevas capacidades entre los empleados, procesos de apoyo y soporte de gestión del talento humano y administración de personal.

Función general de la dirección técnica de auditorías

Desarrollar y dirigir la aplicación del control fiscal en el Municipio de Pereira, sector central, institutos descentralizados, Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios, como también, a los particulares que administren o manejen recursos o fondos y bienes públicos de carácter municipal. Este control incluye la evaluación simultánea de todos los sistemas de control establecidos en la Ley.

Función general de la dirección técnica de responsabilidad fiscal y jurisdicción coactiva

Establecer conforme a lo establecido en las Leyes 42 de 1993 y 610 de 2000 la responsabilidad fiscal de todo servidor público y/o particular que administre, recaude o invierta recursos públicos municipales, mediante el trámite del proceso de responsabilidad fiscal, cuando en ejercicio de la gestión fiscal se ocasione por acción u omisión y en forma dolosa o gravemente culposa daño al patrimonio del Municipio de Pereira, buscando luego, en el trámite del proceso de jurisdicción coactiva el resarcimiento de los daños causados.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	10 de 57

Función general de la dirección operativa de participación ciudadana

Adelantar acciones de participación comunitaria, dirigidas a lograr el ejercicio del control social y de vigilancia sobre las entidades sujetas de control, para ello, aplicará los mecanismos de participación ciudadana, los sistemas de vigilancia de la gestión fiscal y acciones populares, para garantizar el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

6.4 MAPA DE PROCESOS

El Mapa de Procesos es una herramienta gráfica que permite identificar y conocer el funcionamiento e interacción de los procesos por medio de diferentes niveles, tales como los procesos Estratégico, Misional, de Apoyo y de evaluación, que actualmente se realizan al interior de la Contraloría Municipal de Pereira.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	11 de 57



7 COMPONENTES

Los componentes los cuales conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan institucional de capacitaciones
- Programa de Bienestar social y estímulos
- Plan anual de adquisiciones
- Plan anual de vacantes y Prevision de Recursos Humanos
- Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

8 PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

8.1 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	12 de 57

servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. De acuerdo con lo visto anteriormente la Contraloría Municipal de Pereira cuenta con la información actualizada y veras de la caracterización de los funcionarios y de los cargos, este cuenta con los resultados obtenidos en el Autodiagnóstico de gestión de talento humano y de todas las mediciones realizadas como el plan de vacantes, PIC, Plan de bienestar.

8.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS CARGOS

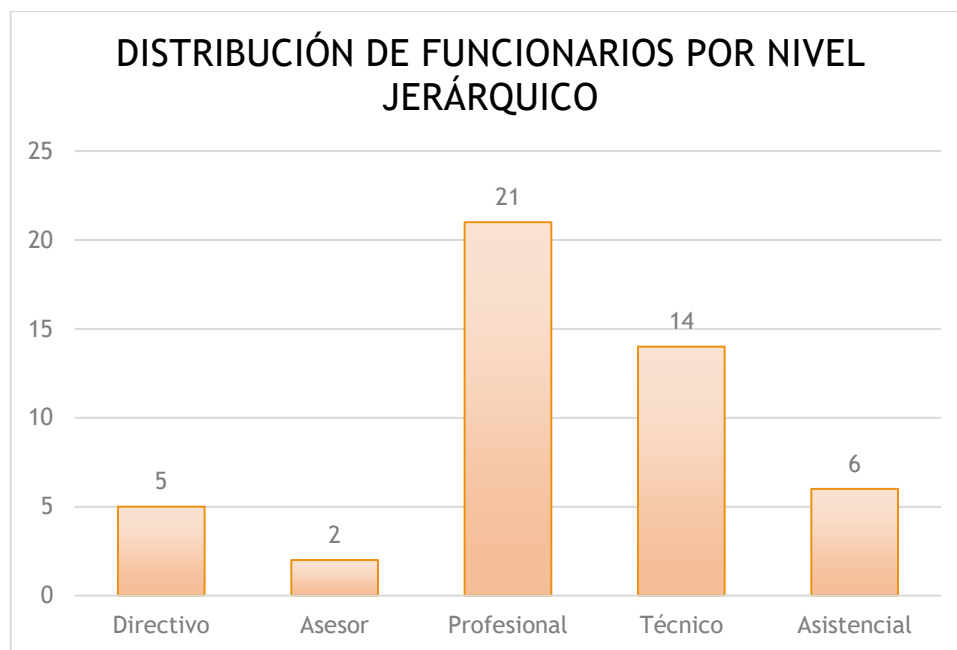
En la Contraloría Municipal de Pereira está compuesta por la siguiente denominación, código, grado el número de cargos que corresponde y el tipo de cargo se puede observar a continuación:

DENOMINACION	CODIGO	GRADO	No CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVELES
CONTRALOR MUNICIPAL	SG		1	2%
SUBCONTRALOR	18	25	1	2%
DIRECTOR TECNICO DE AUDITORIAS	17	9	1	2%
DIRECTOR TECNICO DE RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCION COACTIVA	17	9	1	2%
DIRECTOR OPERATIVO DE PLANEACION Y PARTICIPACION CIUDADANA	14	9	1	2%
JEFE DE OFICINA ASESORA	16	115	1	2%
ASESOR CONTROL INTERNO	13	105	1	2%
TESORERO GENERAL	12	201	1	2%
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	15	222	3	6%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	219	4	8%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	10	219	10	21%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9	219	3	6%
TECNICO OPERATIVO	8	314	4	8%
TECNICO OPERATIVO	7	314	3	6%
TECNICO OPERATIVO	6	314	6	13%
TECNICO OPERATIVO	9	314	1	2%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	407	1	2%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	407	2	4%
SECRETARIA EJECUTIVA	4	482	1	2%
CONDUCTOR	5	425	1	2%
CONDUCTOR	3	480	1	2%
TOTAL			48	100%

8.3 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La Contraloría Municipal de Pereira cuenta en la actualidad con una planta de personal de 48 Servidores Públicos, distribuidos de la siguiente manera, 5 el nivel directivo de libre nombramiento y remoción, 2 nivel asesor, 21 son profesionales universitarios y especializados, 14 del nivel técnico, 6 del nivel asistencial.

NIVEL	No DE EMPLEADOS
Directivo	5
Asesor	2
Profesional	21
Técnico	14
Asistencial	6
TOTAL	48

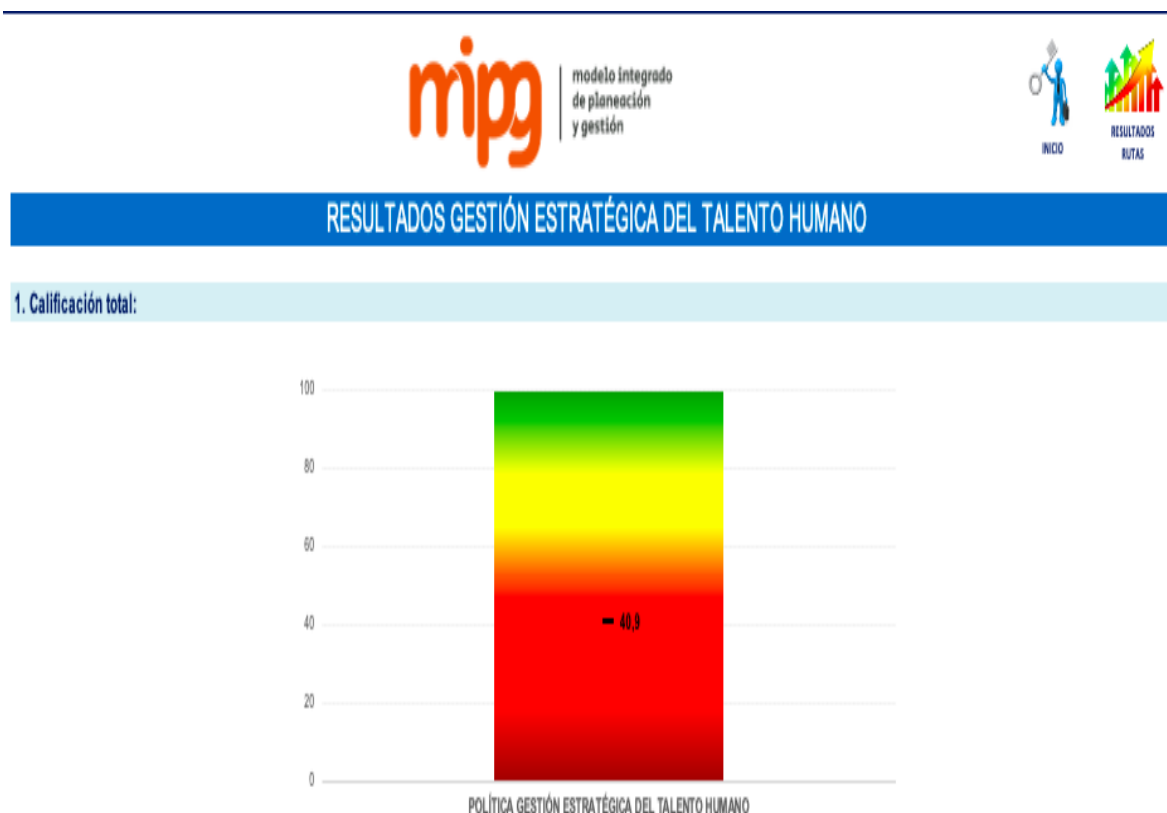


8.4 RESULTADOS DE MEDICIONES

El modelo integrado de Planeación y Gestión PETH – MIPG, tiene como objetivo medir el grado de gestión y el desempeño de las entidades públicas, esta herramienta de autodiagnóstico permite a las entidades desarrollar un ejercicio de valoración según sus rutas de valor el cual permite identificar fortalezas y debilidades y tener las oportunidades de la mejora del mismo, esta puede ser utilizada en el momento que la entidad lo requiera.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	14 de 57

Una vez realizado el autodiagnóstico los resultados de gestión estratégica de Talento Humano fueron las siguientes según su calificación total:



8.5 RESULTADOS BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL 2024

En el mes de mayo se aplicó en la Contraloría Municipal de Pereira la batería de riesgo psicosocial, la cual se programó a 45 personas entre funcionarios y contratistas, de los cuales participaron 45 que corresponden a las áreas de Subcontraloría, Dirección Técnica de auditorías, Dirección de responsabilidad fiscal y jurisdicción coactiva y Dirección de participación ciudadana. Se utilizaron dos versiones forma A y forma B, la versión o forma A esta orientada a personas que

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	15 de 57

ocupan cargos de jefatura y dirigen personal. La segunda versión forma B aplica a personas que ocupan cargos profesionales o técnicos y son empleados. Estos cuestionarios evalúan los factores de riesgo intralaborales y extralaborales de la entidad.

Empresa que realiza la aplicación	IPS Previsión
Entidad	Contraloría Municipal de Pereira
Población	Servidores Públicos y contratistas
Tamaño de la población total de funcionarios	40
Tamaño población de contratistas	5
Encuestas realizadas	45
Porcentaje de participación población funcionarios y contratistas	100%

8.6 FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica de Talento Humano se desarrolla a través de Planes, programas anuales los cuales contienen actividades a desarrollar, esto siempre siguiendo el lineamiento establecido por la entidad, como se puede evidenciar en cada uno de los Planes y/o programas adoptados estos serán publicados en la página Web de la entidad, se ha establecido un análisis y formulación de los siguientes objetivos y su responsable a cargo los cuales se deben de tener en cuenta para la ejecución y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

	OBJETIVO ESPECIFICO	RESPONSABLE
1	Mejorar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Subcontraloría - SST
2	Fortalecer la capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios y/o contratistas en el puesto de trabajo, a través del Plan Institucional de Capacitación	Contralor - Subcontraloría
3	Llevar a cabo el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento y calidad de vida de los funcionarios de la Entidad	Talento Humano

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	16 de 57

4	Coordinar la evolución de desempeño laboral y Calificación de servicios de los funcionarios de la Entidad	Jefe inmediato
5	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios de la entidad.	Talento Humano

9 DESARROLLO DE LOS PLANES TEMÁTICOS DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla según los resultados obtenidos en la matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano PETH, basándose y centrándose en los resultados más bajos según las variables y la calificación, esto para cerrar brechas con la implementación de acciones eficientes y eficaces que aporten al mejoramiento y al desarrollo del Talento Humano de la Contraloría Municipal de Pereira.

9.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

FUNDAMENTOS NORMATIVOS

Normas Generales

- **El Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998.** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Artículo 4 - “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, 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. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	17 de 57

ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa “

- **La Ley 909 DE 2004, preceptúa en el artículo 15 entre las funciones de Las Unidades de Personal de las entidades:** “...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

En la misma Ley 909, se han definido los fines de la capacitación de los empleados públicos, se imparten directrices para su planificación y se atribuyen funciones a la ESAP en el artículo 36, que textualmente indica “...1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta”. Esta norma también refiere a la evaluación del desempeño como un medio para la planificación de la capacitación en su artículo 38.

- El decreto 1227 de abril 21 de 2005, sujeta el proceso de planificación de la capacitación de los empleados públicos, al uso de los instrumentos que diseñe el Departamento Administrativo de la Función Pública, y la Escuela Superior de Administración Pública; así como su orientación al desarrollo de competencias laborales, al citar en los artículos 65 y 66: “...Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	18 de 57

trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación.” Artículo 66.” Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.” ...

Finalmente, en el caso particular de las Contralorías Territoriales, el legislador consagró en el artículo 4 de la Ley 1416 de 2010, “Las Contralorías Territoriales destinarán como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para capacitación de sus funcionarios y sujetos de control.”

- **Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 65)”
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. - establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	19 de 57

entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Marco Conceptual.

Para efectos de dar claridad a este plan, se procede a señalar el alcance conceptual de nociones relevantes en este tópico; La Gestión del Talento Humano por competencias, reclama procesos de capacitación – aprendizaje, precisos, diseñados a la medida de las necesidades institucionales, para la elaboración de los Planes Institucionales de Capacitación PIC. Se toma como punto de partida, la aplicación del modelo pedagógico constructivista, con sus variantes de la educación basada en problemas y el aprendizaje colaborativo, materializando el insumo operativo del PIC en los proyectos de aprendizaje en equipo PAE.

Durante la aplicabilidad del PIC 2024 Se desarrollarán los siguientes conceptos de importancia en el proceso de Formulación y Ejecución del presente plan:

- **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, 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 y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998- Art.4)¹
- **Competencia:** “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC - 2022 - DAFP).
- **Macroprocesos:** está compuesto por un determinado número de procesos para generar un determinado resultado, cumpliendo un objetivo o fin.
-

¹ 1 Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC. Departamento Administrativo de La Función Pública - Escuela Superior de Administración Pública. Documento en PDF. Disponible en Internet. Pág. 14.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	20 de 57

- **Micro procesos:** Diferentes subdivisiones que se pueden hacer de un macroproceso.
- **Formación:** entendida como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Educación para el trabajo y Desarrollo Humano:** Según el decreto 4904 de 2009, la educación para el trabajo y desarrollo humano "... hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal".
- **Educación Informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **Educación Formal:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4).
- **Dimensión del Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	21 de 57

- **Dimensión del Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- **Dimensión del Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
- **Plan de Aprendizaje del Equipo:** Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.
- **Plan Individual de Aprendizaje:** Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA Y METODOLÓGICA

PRIMERA FASE DE FORMULACIÓN DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

La primera fase del proceso empieza con la sensibilización de los funcionarios en general, quienes deben tener una actitud de participación y entrenarse en la formulación de los proyectos de aprendizaje.

Como lo indica la guía diseñada por el Departamento Administrativo de la función Pública “con base en la teoría constructivista y en las orientaciones del Plan Nacional de Formación y Capacitación, en los Planes Institucionales de Capacitación se deben incorporar la educación basada en problemas para relacionar enseñanza e investigación; según este enfoque se aprende recreando el

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	22 de 57

conocimiento a partir de la búsqueda de respuestas a preguntas que orientan el camino hacia la solución de problemas; la investigación es el proceso metodológico para que se descubra y se apropie el nuevo conocimiento, con la participación activa del sujeto de aprendizaje (estudiante)”²

El otro lineamiento para estructurar los Proyectos de Aprendizaje en Equipo es el Aprendizaje Colaborativo, de allí que surge la necesidad de agrupar los funcionarios por dependencias para desarrollar saberes, habilidades y actitudes, que se instalen como capacidades para el trabajo en equipo. “El Aprendizaje Colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales.”³

De igual manera se destaca la importancia de la orientación estratégica del plan de capacitación de la Contraloría Municipal de Pereira sea dirigida al fortalecimiento integral y participativo para:

- La aplicación de herramientas tecnológicas en los macroprocesos y micro procesos institucionales y sujetos y puntos de control; en el ejercicio de la vigilancia y control fiscal de la CMP.
- El fortalecimiento de las competencias institucionales para la promoción de la participación ciudadana en la vigilancia y control fiscal.
- El Fortalecimiento de competencias frente a las nuevas metodologías del control fiscal
- El apoyo al desarrollo del plan de acción institucional y la realización efectiva de la misión y la visión de la entidad.

La metodología para el plan de capacitación institucional de la Contraloría Municipal De Pereira en la vigencia 2024 se ha planteado a partir de la experiencia recogida con la ejecución del programa de capacitación del año 2023. Durante ese periodo de tiempo, se realizó el registro sistemático y técnico del proceso, lo que permitió en la etapa de análisis evidenciar los resultados obtenidos con la participación de los funcionarios y de algunos sujetos de control de la CMP, la disposición de los

² Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC. Departamento Administrativo de La Función Pública - Escuela Superior de Administración Pública. Documento en PDF. Disponible en Internet. Pág. 14.

³ Ibid. Pag.15

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	23 de 57

mismos frente a la metodología propuesta y los resultados obtenidos del proceso formativo. Así las cosas, se determinó la necesidad de buscar actualizar la metodología del cumplimiento del PIC a fin de que los temas sean más precisos y se puedan vincular de manera más participativa a los 13 sujetos de control y los 5 puntos de control de la CMP y transmitir de forma integral los conocimientos de tal manera sea un plan dinámico, estratégico y practico teniendo un alto componente de talleres- teórico prácticos basados en el trabajo que el funcionario y el sujeto realizan. De otro lado, se continuará con el desarrollo de competencias laborales por perfil, esto significa que es necesario identificar el perfil a capacitar y las habilidades, destrezas y conocimiento que el funcionario debe tener para enfrentar los retos propios de su cargo y de la entidad. De igual forma, el Plan de Capacitación tiene un enfoque de especialización del funcionario y del auditado mediante el fortalecimiento en conocimientos especializados por sectores.

Asimismo, se determinará con base en la experiencia de las vigencias anteriores que, en materia de Control Fiscal, convirtiéndose en una de las estrategias para capacitar a partir del plan de vigilancia y control fiscal aprobado para la respectiva vigencia, con el fin de fortalecer las competencias de los auditores en los siguientes aspectos.

El adecuado manejo e implementación de las herramientas tecnológicas de la nueva metodología de control fiscal. Incluyendo las nuevas plataformas virtuales para el proceso auditor y demás fortalezas que se implementen. Se buscara el cumplimiento total de las normas internacionales ISSAI, El conocimiento y amplio dominio de las guías de auditoría, según las modalidades de auditoría existentes, haciendo un especial énfasis en la materialidad y sus características; El alcance de la diferentes reformas y La profundización de conceptos especializados propios de la materia , El amplio dominio de la teoría del riesgo, El fortalecimiento en la aplicación de las técnicas de muestreo y el fortalecimiento en la conformación de un hallazgo fiscal.

El Plan de Capacitación prevé adicionalmente a las acciones en el eje de Capacitación Básica, las relativas a la Investigación, Gestión del Conocimiento y Cooperación Técnica entre el auditor y el auditado, que le dan contexto y, además sirven de soporte para las acciones de capacitación.

Así mismo, cumplirá las indicaciones que presentaron en el transcurso de las vigencias y que han permitido cambiar el modelo de capacitación por demanda de necesidades a un modelo de capacitación por competencias y desarrollo por perfil, lo que permite garantizar que la selección del personal a capacitar es equitativa y transparente. De igual forma, la calidad, conveniencia, cobertura y oportunidad se

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	24 de 57

han garantizado a través de la cuidadosa selección de los formadores internos y externos y, la exigente preparación de la estrategia académica donde se definió la temática y la metodología a partir de la cobertura, del Plan de Vigilancia y control fiscal 2024.

SEGUNDA FASE DE FORMULACIÓN DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

Inicia con la identificación de los retos institucionales y las necesidades de aprendizaje buscando fortalecer las competencias de los servidores en procura del mejoramiento continuo. Esta identificación parte de los retos institucionales, implícitos en el plan estratégico, en especial en sus tópicos innovadores y de cambio, el otro insumo básico por aplicación de la norma es las necesidades de aprendizaje que se han detectado en las evaluaciones del desempeño, por último, se incluyen las falencias encontradas como brecha comportamental y las situaciones problemáticas detectadas en las auditorías internas y de calidad y en la medición del clima organizacional.

En el proceso de formulación de los proyectos, al incursionar en el diseño del proceso de aprendizaje se da una ganancia, si se tiene en cuenta los aportes que se han hecho desde diversas disciplinas, “Desde la comunicación, Humberto Eco (1979: 2005) señalaba cómo “vaca” no era lo mismo para un argentino que para un hindú, porque el sentido se obtiene en contextos específicos y Martín Barbero (2003), evidenciaba cómo la mayor distorsión del mensaje es producida no por el medio sino por el sujeto mediador, el cual resultaba ser un re significador, dándose el salto desde el receptor (pasivo) al perceptor (activo).”⁴ En el proceso entonces, es el equipo de aprendizaje, quien determina quien asume el rol del facilitador, identifica las temáticas y apropia las estrategias pertinentes, es una caracterización con mínimos riesgos de desacierto.

La Consolidación del diagnóstico de necesidades institucionales es al tiempo un ejercicio de programación y priorización, que sistematiza con trazabilidad, los requerimientos específicos de los proyectos de aprendizaje para su ejecución.

“La Ley 909 de 2004 vincula la capacitación de los empleados públicos con el desarrollo de competencias laborales y el Decreto 2539 de 2005 define y establece las competencias laborales generales para los empleos públicos y ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

⁴Mariño, Germán. El diálogo en educación: Recapitulaciones sobre la construcción de una propuesta, Territorios pedagógicos. Universidad Pedagógica Nacional. 2006.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	25 de 57

La Corte Constitucional, en Sentencia C-1163 de 2000, refrenda el propósito de la capacitación para “Fortalecer las competencias de los empleados públicos para el desempeño exitoso y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del Estado”.

Asumiendo el cambio y mejoramiento continuos en las organizaciones y el desarrollo permanente de las personas, además de la solución de necesidades inmediatas de la Entidad y de los empleados, la capacitación debe proyectarse hacia el desarrollo de competencias para asumir nuevos retos institucionales y personales en el mediano y largo plazo.

El “Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias” establece tres políticas para la gestión de los Planes Institucionales de Capacitación PIC en las entidades, articuladas al enfoque de competencias:

- La priorización de competencias laborales,
 - El desarrollo de acciones de formación y capacitación por competencias.
 - La provisión de opciones para el cierre de brechas de competencias.
- Igualmente, así mismo determina como estrategias didácticas para implementarlas, el Aprendizaje Basado en Problemas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo”.⁵

El PIC 2024 se elaboró aplicando estos tres lineamientos, tanto la priorización de competencias laborales, como el desarrollo de acciones de formación y capacitación por competencias y la provisión de opciones para el cierre de brechas de competencias.

“Las personas y sus competencias son el recurso fundamental de las organizaciones. Por lo tanto, el aprendizaje para el desarrollo de competencias es una prioridad estratégica, para que las Entidades Públicas puedan ofrecer servicios con calidad al ciudadano y al cliente y contribuir así al cumplimiento de los fines del Estado.

Las Entidades y las personas tienen que aprender a hacer, a aprender, a ser, a emprender, a convivir. El aprendizaje requiere motivación y compromiso de las personas y planificación y gestión de los procesos de formación en las Organizaciones.

⁵Guía para la formulación del plan institucional de capacitación pic- dafp – esap. Versión 2012. Pág. 5.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	26 de 57

Las entidades públicas deben planificar y gestionar la formación y capacitación de sus empleados, de acuerdo con sus necesidades los intereses y el potencial de las personas.

En consecuencia, toda entidad pública debe proveer oportunidades de aprendizaje a sus trabajadores, en procesos donde el empleado público tenga un papel activo acorde con sus necesidades y compromiso con su desarrollo, mediante el aprendizaje a lo largo de la vida y su desempeño exitoso en las funciones que le competen para el cumplimiento de la misión de la entidad.

Ahora bien, el aprendizaje para el desarrollo de competencias requiere la aplicación efectiva de métodos que centren la formación y la capacitación en el papel activo de los empleados públicos, en sus capacidades para el desempeño de sus funciones, en la identificación de brechas en sus competencias, en sus aprendizajes previos, en la solución de problemas de prestación de los servicios de la entidad, en las prioridades de competencias institucionales y en el aprovechamiento de oportunidades de mejoramiento.

Los lineamientos pedagógicos definidos en el “Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias” establecen el Aprendizaje Basado en Problemas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo como los métodos que deben aplicarse para el desarrollo de la formación y capacitación de los empleados públicos. (DAFP / ESAP, 2020)

Estas metodologías, que se fundamentan en la teoría educativa constructivista, han sido aplicadas exitosamente en procesos de aprendizaje en educación universitaria, media y básica. En Colombia, con el liderazgo del DAFP y la ESAP, se han utilizado en la implementación de los Proyectos Institucionales de Capacitación.

“La concepción constructivista del aprendizaje establece que el conocimiento es elaborado individual y socialmente por los alumnos basándose en las interpretaciones de sus experiencias en el mundo. Puesto que el conocimiento no puede transmitirse, la enseñanza debería consistir en experiencias que faciliten la elaboración del conocimiento.” (Reigeluth, 2000).

La coherencia de las metodologías de *Aprendizaje Basado en Problemas y Proyectos de Aprendizaje en Equipo* con los principios del constructivismo y su implementación exitosa en diversos contextos, incluida la capacitación de empleados públicos, las muestran como didácticas útiles en procesos de aprendizaje para el desarrollo de competencias, de adultos que aprenden a lo largo de la vida, conocen un entorno laboral del Estado y desempeñan funciones para cumplir los fines del Estado.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	27 de 57

“El aprendizaje por proyectos, como estrategia didáctica, es el método que logra cubrir un mayor radio de acción del aprendizaje y facilita el desarrollo de una gran cantidad y diversidad de competencias, tanto transversales como específicas”. (GIZ, Federal Foreign Office (Alemania), SENA, 2012)

Los Proyectos de Aprendizaje en Equipo incorporan el aprendizaje basado en problemas y fomentan el aprendizaje colaborativo. En su desarrollo, es posible:

- Solucionar problemas de producción de servicios, con base en las competencias de los empleados.
- transformar problemas en el contexto laboral de un grupo de colaboradores de la organización.
- Fortalecer las capacidades para resolver problemas.
- Mejorar la capacidad de trabajar en equipo.
- Empoderar de la responsabilidad del aprendizaje grupal e individual al equipo de proyecto y a cada una de las personas que lo integran.
- Mejorar las habilidades en el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Identificar oportunidades de mejoramiento aplicables a la persona o a la entidad.
- soluciones a las necesidades de capacitación y mejora continua.

TERCERA FASE DE CONSOLIDACIÓN DEL PIC

Concluye en la agrupación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo y la programación de su desarrollo, que junto a las actividades de entrenamiento conforman el Plan Institucional de Capacitación de cada entidad.

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.”⁶

Tabla 1. Fase 1. Formulación de Proyectos de Aprendizaje

ACTIVIDAD	TIEMPO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Identificación de necesidades y problemas de aprendizaje.	6 horas/semana	Revisión analítica por parte de los líderes de los diferentes procesos, de documentos	Revisión analítica de documentos (Evaluación de desempeño, Auditorías internas,

⁶ GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC- DAFP – ESAP. Versión 2021.”

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	28 de 57

		(Evaluación de desempeño, Auditorías internas, Brechas comportamentales, Plan Institucional).	Brechas comportamentales, Plan Institucional.
Elaboración de PAE.	24 horas/semana	Elaboración de proyectos con base a objetivos. Mesas de trabajo	Formato diseñado Y aprobado por la alta dirección.

Tabla 2. Fase 2. Consolidación del diagnóstico

ACTIVIDAD	TIEMPO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Consolidación del Diagnóstico de Necesidades de la Entidad.	12 horas Semana.	Categorización, análisis y consolidación.	Matriz de consolidación de necesidades.

Tabla 3. Fase 3. Programación del Plan institucional

ACTIVIDAD	TIEMPO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Aprobación de los PAE	2 horas	Toma concertada de decisiones.	Comité Directivo
Priorización de PAE	2 horas	Toma concertada de decisiones.	Líderes de cada área
Consolidación del PIC	Comité directivo.	Categorización, análisis y consolidación.	Matriz de consolidación del PIC.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2024.

Contexto Institucional del Plan Descrito.

Los Planes Institucionales de Capacitación, obedecen a un marco normativo, que se deriva de la Constitución Nacional, de la Ley 909 DE 2004, el Decreto 1227 de

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	29 de 57

abril 21 de 2005, y en el caso particular de las Contralorías, a recursos económicos determinados en la Ley 1416 de 2010. Los Planes Institucionales de Capacitación, son un instrumento de gestión del Talento Humano, que facilita su desarrollo en procura de la mejora continua de la gestión y de los servicios.

Se destaca que la capacitación tanto de los funcionarios como la del cliente externo se debe centrar en las competencias funcionales, es decir, las requeridas para desempeñar las actividades definidas en el marco del control fiscal, de los estudios sectoriales y en las Auditorías de Desempeño, de Cumplimiento y Financiera. Así como en el ejercicio de las competencias de vigilancia a la gestión fiscal y el control. Para la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, se aplica la **“Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación”** diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP. La esencia del proceso de formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), son: la estructuración de Proyectos de Aprendizaje en Equipo, fundamentados en la Teoría Constructivista del Conocimiento y sus enfoques Educación Basada en Problemas y Aprendizaje Colaborativo y la capacitación por competencias.

El proceso Gestión del Talento Humano, en la Contraloría Municipal de Pereira es liderado por la Subcontraloría Municipal, dependencia de segundo nivel de jerarquía en la Entidad, además la estructura de la Contraloría contempla la existencia de una oficina de Recursos humanos y la Comisión de Personal. La Gestión del PIC, se realiza por la Subcontraloría Municipal con apoyo de la Oficina de Recursos, mediante procedimiento interno normalizado y regulado en el Sistema de Gestión de calidad de la entidad.

Proyectos de Aprendizaje en Equipo Formulados.

En actividades realizadas con las diferentes dependencias se formularon Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE, los Proyectos de Aprendizaje en Equipo propuestos para la vigencia 2024 fueron:

Para la vigencia 2024 la Contraloría Municipal de Pereira en cabeza del Señor Contralor Municipal de Pereira con su equipo de trabajo plantearon que La orientación estratégica del plan de capacitación de la CMP está dirigida al fortalecimiento institucional de igual manera busca vincular sujetos de control y a toda la ciudadanía a fin de que todas las partes se actualicen en el nuevo control fiscal territorial así se establecerán núcleos básicos del conocimiento integral.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	30 de 57

COMPETENCIAS PRIORIZADAS EN EL MARCO DEL PIC 2024 PARA FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA Y TODOS LOS SUJETOS Y PUNTOS DE CONTROL DEL MUNICIPIO DE PEREIRA.

La aplicación de herramientas tecnológicas en los macroprocesos y los micro procesos, en el ejercicio de la vigilancia y control fiscal de la CMP.

De esta manera formar a partir del plan de vigilancia y control fiscal aprobado para la vigencia 2024, con el fin de fortalecer las competencias de los auditores en los siguientes aspectos – (Saber)

- Aplicación de las cláusulas excepcionales en los contratos celebrados por los sujetos de control y el adecuado manejo e implementación de la herramienta tecnológica SIA OBSERVA en el proceso auditor.
- El conocimiento y amplio dominio de las guías de auditoría, según las modalidades de auditoría existentes en la CMP, haciendo un especial énfasis en la materialidad y sus características; y el cumplimiento de las normas internacionales ISSAI.
- El alcance de la reforma constitucional sobre el nuevo modelo de control y la responsabilidad fiscal.
- La profundización de conceptos especializados propios de la materia a auditar y del sujeto de control.
- El amplio dominio de la teoría del riesgo.
- El fortalecimiento en la aplicación de las técnicas de muestreo.
- El fortalecimiento en la conformación de un hallazgo fiscal y sus connotaciones disciplinarias.
- El fortalecimiento en la auditoria e informe ambiental.

Competencias institucionales para la promoción de la participación ciudadana en la vigilancia y control fiscal.

- Gestión de intervenciones de control fiscal participativo.
- Gestión de solicitudes ciudadanas, derechos de petición y PQR's.
- Manejo y uso de las Veedurías y mecanismos de participación ciudadana para promover que el usuario conozca el acercamiento que proporciona la entidad para estos y así puedan ejercer el derecho a la participación.

Nuevo modelo de control fiscal implementado en la Constitución Política de Colombia a través del Acto Legislativo número 04 de 2019 y desde el macro proceso

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	31 de 57

de responsabilidad Fiscal y jurisdicción coactiva enfocar la adquisición y actualización de sus conocimientos en.

- El fortalecimiento del proceso de responsabilidad fiscal desde el punto de vista de la prueba, las técnicas de policía judicial, interpretación y argumentación, técnica de oralidad.
- El apoyo técnico para la unificación de criterios que consoliden el proceso de responsabilidad fiscal.
- La continuación del fortalecimiento en conocimientos al proceso auditor del proceso de responsabilidad fiscal y sus características.
- Fortalecer los conocimientos especialmente a las actualizaciones del código de responsabilidad fiscal
- El fortalecimiento en conocimientos del proceso de cobro coactivo.
- El fortalecimiento en las actuaciones de parte civil dentro de los procesos penales.

Apoyo al desarrollo del plan de acción institucional del macro proceso enfocado a fortalecer los conocimientos del capital humano de la CMP – Plan Estratégico 2023-2025 y enfocados a la realización efectiva de la misión y la visión de la entidad – (Ser).

- Promover talleres que fortalezcan las destrezas personales desde el campo psicosocial a fin de que se obtengan Las herramientas necesarias para:
- Cuidar las relaciones a través de las conversaciones Hacer del conflicto una oportunidad de mejora individual y colectiva
- Hacer que el trabajo colaborativo sea una forma de vida y no una opción
- Formación integral en planeación, organización, Coordinación y control, habilidades gerenciales y técnicas de resolución de conflictos y creación e interpretación de informes de gestión. Bienestar y Estimular el conocimiento en la creación y medición de indicadores de eficiencia y eficacia.
- Bienestar y Salud de todos los funcionarios.
- Estimular el conocimiento en la creación y medición de indicadores de eficiencia y eficacia.
- Estimular el desarrollo de conocimientos en softwares y aplicativos de uso institucional a fin de aumentar las capacidades en editar archivos de texto, crear hojas de cálculo y análisis de datos, realizar presentaciones visuales y tramitar archivos de manera más rápida y sencilla.

DETERMINACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	32 de 57

- **ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y COOPERACIÓN:** actividades de capacitaciones organizados por instituciones externas, sin costos financieros para la Contraloría Municipal De Pereira. Se resalta para el ámbito nacional el programa SINACOF liderado por la **Contraloría General De La Nación** del ámbito académico local interesadas en contribuir con el fortalecimiento de la **CMP**.
- **RECURSOS DEL PRESUPUESTO:** todas las actividades que apunten al cumplimiento del plan institucional de capacitación corresponderán al 2% del presupuesto de gastos vigencia 2024, a lo cual corresponde una asignación presupuestal por un monto de **(\$ 88.187.693) ochenta y ocho millones ciento ochenta y siete mil seiscientos noventa y tres pesos Mtce**

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

- El Plan Institucional de Capacitación de la Contraloría Municipal de Pereira elaborado, cumple con los lineamientos y políticas del Plan Nacional de Formación y las directrices del DAFP. Su ejecución garantiza el desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales que contribuirán al mejor desempeño de sus funcionarios y de igual manera busca impactar a los clientes externos mediante la vinculación al PIC 2024 de las entidades sujetas de control de la CMP, logrando así el mejoramiento continuo integral de la gestión institucional.
- El desarrollo del Plan Institucional de Capacitación se realiza con el monitoreo por parte del Subcontralor Municipal, realizando el seguimiento y control de los Proyectos de Aprendizaje y la adecuada programación de las actividades que se programaran durante el transcurso.
- El presente Plan Institucional de Capacitación, debe ser adoptado mediante acto administrativo. Cualquier ajuste o cambio será autorizado y aprobado por el comité directivo y publicado para su difusión y conocimiento.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	33 de 57

9.2 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida personal y laboral de los funcionarios de la **Contraloría Municipal de Pereira**, generando situaciones orientadas a crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, generando impacto en su desempeño laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar estrategias y planes que mejoren faciliten las condiciones de vida y laborales de los funcionarios de la entidad.
- Procurar por incentivar un ambiente y clima laboral óptimo para los funcionarios con diferentes estrategias de integración y esparcimiento.
- Propiciar estilos de vida saludable a los funcionarios por medio de diferentes estrategias.

PROPÓSITO

Ejecutar las actividades contenidas en el plan teniendo en cuenta las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta la normatividad.

MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL

El rendimiento y la productividad de los funcionarios, está íntimamente ligada al bienestar laboral, profesional y personal, específicamente en el equilibrio del ser desde su más profunda dimensión, reflejándose en el mejoramiento del clima organizacional, orientado a cumplir la misión y visión y el **PLAN ESTRATÉGICO 2023-2025** de la entidad, de igual manera sus objetivos y metas grupales e individuales

Una adecuada aplicación de los principios generales del derecho y la normatividad legal vigente, contribuye al fortalecimiento de la Entidad, siendo coherente con la misión institucional y creando un ambiente laboral basado en el uso de las buenas prácticas.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	34 de 57

- **Decreto Ley 1567 de 1998** actualmente vigente, 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...”.

“... Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia...”.

Adicionalmente, el artículo 19 del capítulo II, define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto – ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.”

- **La Ley 734 de 2002** en los numerales 4 y 5 del artículo 33 (artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019) dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

- **Ley 909 de 2004**, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones ”.A su vez el párrafo del **artículo 36**, establece que “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 desarrollen la presente Ley”.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	35 de 57

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

• **Decreto 1083 de 2015**, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

✓ **Artículo 2.2.10.1** Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

✓ **Artículo 2.2.10.2** Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos, vacacionales y actividades a campo abierto.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.

• Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

• Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	36 de 57

- ✓ **Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda, Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

- ✓ **Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

- ✓ **Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

- ✓ **Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
 - Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

 - Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

 - Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.

 - Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

 - Fortalecer el trabajo en equipo.

 - Adelantar programas de incentivos.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	37 de 57

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

- ✓ **Artículo 2.2.10.8.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
- ✓ **Artículo 2.2.10.9.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios.
- ✓ **Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.

• **LEY 1857 DE 2017**, en su artículo 3° establece: “Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así: Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	38 de 57

familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”.

ALCANCE

El presente Plan de Bienestar laboral e incentivos se aplicará a todos los funcionarios de la Contraloría Municipal de Pereira, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

RESPONSABLE

Teniendo en cuenta las directrices establecidas por el Comité de Directivo, el responsable de la ejecución de este Plan será el Subcontralor de la Contraloría Municipal de Pereira.

DEFINICIONES

- **Administración del talento humano:** está relacionada con la planeación, organización, desarrollo y coordinación y el control establecido para promover el desempeño eficiente del personal.
- **Administración del trabajo:** “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...”.
- **Bienestar laboral:** es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.
- **Calidad de vida laboral:** proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público,

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	39 de 57

permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de la entidad.

- **Capacidad profesional:** se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.
- **Clima laboral:** el numeral 1, del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, expresa: “Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de Inversión con las conclusiones de la medición.
- **Comunicación e integración:** es el intercambio de retroalimentación de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.
- **Dinámicas relacionales:** se entiende que es la vida cotidiana, vista de manera existencial, es decir, desde la estructura y vinculación del hombre con su mundo, con los otros y consigo mismo, hasta los dilemas que hacen reflexionar su discurso y comportamiento en la cotidianidad.
- **Equipo de trabajo:** grupo de personas de la entidad que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.
- **Dirección de equipo:** conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	40 de 57

- **Estímulos e incentivos:** son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los funcionarios a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.
- **Filosofía organizacional:** conocimiento que tienen los funcionarios respecto de la misión, la visión y las políticas, además del trato equilibrado.
- **Liderazgo:** percepción que tienen los funcionarios sobre cualidades humanas, toma de decisiones, participación, flexibilidad, relaciones de cooperación, tenerlos en cuenta para la toma de decisiones.
- **Medio ambiente físico:** condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.
- **Orientación organizacional:** claridad de los servidores públicos sobre la misión, objetivos, estrategias, valores y políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.
- **Recreación:** proceso de renovación consciente de las capacidades físicas e intelectuales de las personas, mediante acciones participativas ejercidas con plena libertad de elección y en consecuencia contribuye al desarrollo humano y que la misma no se impone.
- **Sentido de pertenencia:** Percepción que tienen los funcionarios sobre la identidad, la presencia de sentimientos de orgullo de formar parte de la entidad, así como de credibilidad en el prestigio y la solidez de esta.
- **Recreación sana:** plan de actividades físico deportivo recreativo donde las personas regeneran fuerzas gastadas en el proceso laboral, de manera que sus condiciones se encuentren restablecidas o recuperadas, para dividir sus tareas; o laborar con mejor actitud y estado de ánimo para emprender nuevas

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	41 de 57

actividades. Permite coordinar y temporalizar las acciones necesarias, llevar a cabo las actividades estableciendo las estrategias de supervisión y evaluación de las mismas a partir de los recursos técnicos necesarios (adecuado al espacio y la población) y cuidar el clima del grupo en consonancia con la realidad existente.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

La construcción del Plan de Bienestar laboral e incentivos de la Contraloría Municipal de Pereira para la vigencia 2024, se realiza teniendo en cuenta las necesidades que arrojaron la medición de clima organizacional 2022 y 2023, opiniones y comentarios de los funcionarios durante el transcurso del a vigencia necesidades expuesta por la comisión de personal vigencia 2023, resultados anteriores de baterías de riesgo psicosocial.

De los resultados de los diferentes sondeos realizados con los funcionarios de la Contraloría Municipal De Pereira lo obtenido revela que:

- *ACTIVIDADES DE ACONDICIONAMIENTO FÍSICO.*
- *JORNADAS Y DÍAS ESPECIALES.*
- *ACTIVIDADES DE OCIO, RECREACIÓN Y TURISMO.*
- *PLANES Y PROGRAMAS PARA PRE PENSIONADOS Y VIDA NO LABORAL.*

CONTENIDO

El Plan de Bienestar laboral e incentivos de los empleados de la Contraloría Municipal de Pereira, se desarrollará a través de las siguientes líneas de orientación:

Proyecto de Vida: Estrategias que buscan fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la Contraloría; así como promover el aprendizaje personal de sus funcionarios.

Enlaces de integridad: Estrategias que promuevan las relaciones interpersonales de los funcionarios de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional basada en el código de Integridad.

Salud mental: Estrategias que logren un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	42 de 57

Vitalidad: Estrategias que desarrollen y promuevan las actividades y/o espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio de los funcionarios y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.

- Día Nacional del Servidor Público – Decreto 2865 de 2013, el día 27 de junio de cada año será el día nacional del servidor público. Por lo tanto, el departamento de la función pública notifica que todas las entidades públicas deberán programar para este día actividades de capacitación y de bienestar laboral dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, se adelantarán actividades que exalten la labor del servidor público en este caso de la Contraloría Municipal de Pereira. *(El día 27 de junio de cada año no se constituirá como de vacancia).*
- Celebración de cumpleaños de los empleados y fechas especiales. Se efectuará una celebración especial el mes de cumpleaños de cada funcionario y el día en el cual se conmemora su profesión, lo anterior con el fin de generar sentido de pertenencia por la Entidad y contribuir al buen ambiente laboral.
- Incentivos. Para determinar los incentivos, se tendrá en cuenta lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo.
- Salario emocional. Para la Entidad es realmente importante estar a la vanguardia de nuevas oportunidades de impulsar el desarrollo del Talento Humano, es por ello que observa el salario emocional como un medio para ligar el ámbito personal con la productividad, eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones, pues busca la exaltación de los servidores, toda vez que este es una retribución no monetaria que genera efectos simbólicos en la calidad de vida de los funcionarios.
- Formación – Educación. Se propenderá por la búsqueda de alianzas y convenios estratégicos, con entidades que tengan por objeto la prestación de servicios educativos, para la obtención de beneficios para los funcionarios.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	43 de 57

- Acondicionamiento físico. Motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de una sana competencia, esparcimiento y práctica de los valores institucionales en el contexto deportivo, como complemento de la labor diaria y conveniente utilización del tiempo libre.
- Arte y Cultura Promoción del arte, la creatividad, la alegría y la felicidad, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales, las cuales se convierten en un instrumento de equilibrio que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación e innovación de los funcionarios de la Entidad.
- Promoción y prevención de la salud Las siguientes actividades están encaminadas al fomento de hábitos de vida saludable, que tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios del Ente de Control, en su entorno laboral.
- Jornada de la salud y el bienestar.
- Pausas activas con el fin de prevenir el riesgo ergonómico para los funcionarios.
- Realizar exámenes médicos y psicológicos si fuesen necesarios a fin de mantener un excelente ambiente laboral.
- Elaboración de los exámenes médicos periódicos.}
- Aplicación batería de riesgo psicosocial y sus respectivas recomendaciones.
- Programa de hábitos de vida saludable.

ESTRATEGIAS

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	44 de 57

Usar la motivación y el buen ejemplo de los directivos de la entidad, como medio para que los funcionarios de la Entidad de todos los niveles accedan a los servicios contentivos del Plan de Bienestar, promoviendo la participación de todos en las actividades a desplegar.

Maximización de los recursos financieros con los que cuenta la Entidad, buscando descuentos o gratuidad en la prestación de los servicios por parte de las Entidades con las que cuenta el Municipio de Pereira y de los servicios que como apoyo oferta la Caja de Compensación Familiar.

ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar laboral e incentivos para los funcionarios de la Contraloría Municipal de Pereira, contamos con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales.

FINANCIACIÓN

Para la vigencia 2024, el monto de inversión autorizado para dar ejecución al Plan de Bienestar laboral e incentivos es de veintiséis millones de pesos (\$26.000.000), este valor también puede presentar cambios si el comité directivo lo ve así necesario, esos cambios se deberán concretar en un comité directivo con su respectivo acto administrativo de modificación.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN EL PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2024

• **EDUCACIÓN – FORMACIÓN**

Realizar convenios con algunas entidades descentralizadas del Municipio de Pereira con el fin de que los funcionarios y su grupo familiar sean beneficiados con descuentos para acceder a los diferentes programas de formación.

• **SALARIO EMOCIONAL**

Jornadas especiales de trabajo:

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	45 de 57

- Semana santa.
- Diciembre.
- Espacio para compartir en familia, una por semestre. Según la ley 1857 de 2017 en la cual menciona que los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus funcionarios puedan compartir con su familia.

• **USO DE LA BICICLETA**

A los funcionarios que certifiquen 30 veces haber llegado a trabajar en bicicleta, recibirán medio día laboral libre, de conformidad con el Artículo 5 de la ley 1811 de 2016.

• **RECREACIÓN E INTEGRACIÓN**

- Jornada de Integración Laboral el día el servidor público, contando con los servicios de la Caja de Compensación Familiar, con la finalidad de estimular el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios de la Contraloría Municipal de Pereira.
- Actividad de fin de año que se realizara en el mes de diciembre.

• **ARTE Y CULTURA**

Gestionar convenios, con el fin de que concedan diferentes descuentos para la matrícula de los funcionarios y su grupo familiar, en los cursos de extensión que tienen relación directa con arte y cultura.

• **SALUD**

Se llevará a cabo la jornada de la salud, en conjunto con el COPASST. Actividad que se llevará a cabo en el segundo semestre de la vigencia. De igual manera se realizarán actividades tendientes a la prevención y promoción de salud para los funcionarios que deseen realizarlo.

• **INCENTIVOS COMUNES A TODOS LOS EMPLEADOS**

Los incentivos comunes se encuentran en el reglamento Interno de trabajo y pliego de peticiones presentado por ASDECOL así:

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	46 de 57

1. Reconocimiento a la antigüedad laboral. Se tendrá en cuenta lo estipulado en el pliego de peticiones CAPITULO III ARTICULO DECIMO QUINTO, presentado por la asociación de servidores públicos de las contralorías “**ASDECOL**” y la Contraloría Municipal de Pereira el día 10 de septiembre de 2020.

CAPITULO III

BIENESTAR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

ARTICULO DECIMO QUINTO, QUINQUENIO: Con Base en lo establecido en la circular externa N° 100-10-2016 expedida por el Departamento de la Función Pública, sobre la no regresividad de los derechos adquiridos como resultados de los acuerdos colectivos, la Contraloría Municipal de Pereira seguirá otorgando un estímulo a sus funcionarios incluido los provisionales, por cada quinquenio de servicios continuos, laborados al servicio de la entidad sin que constituya factor salarial, así:

5 años de servicio	1 día
10 años de servicio	2 días
15 años de servicio	3 días
20 años de servicio	3 días
25 años de servicio	3 días
30 Años de servicio	3 días

- Conceder al funcionario un día de descanso remunerado por la fecha de su cumpleaños, el cual se disfrutará dentro del año según la preferencia del funcionario. Después de acabada la vigencia el permiso no será autorizado.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	47 de 57

- Participar de las jornadas especiales que establezca la Contraloría.
- Permiso especial actividades deportivas (**2 HORAS SEMANALES**). este permiso será tramitado con el jefe de cada área y se establece que para el cumplimiento de las actividades deportivas el funcionario deberá allegar la evidencia respectiva.

PLAZO DE EJECUCIÓN

El periodo durante el cual se desarrollará el Plan de Bienestar laboral e incentivos será desde el once (11) de enero hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024).

9.3 PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

INFORMACIÓN GENERAL DE LA ENTIDAD

Nombre	CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA
Dirección	CARRERA 7a. No. 18-55 PISO 7- PALACIO MUNICIPAL
Teléfono	3248278- 3248282
Página web	www.contraloriapereira.gov.co
Misión	MISIÓN: Ejercer de forma oportuna, independiente, efectiva el control y vigilancia fiscal de los recursos públicos, con la participación activa de la ciudadanía y un talento humano comprometido, en pro del bienestar general de la comunidad pereirana.
Perspectiva estratégica	Para el año 2025 la Contraloría Municipal de Pereira, será reconocida como un organismo de control que genere confianza a los pereiranos a través del control y la vigilancia transparente de los recursos públicos y la sostenibilidad ambiental
Información de contacto	correo@contraloriapereira.gov.co
Valor total del PAA	\$ 366.164.621 TRECIENTOS SESENTA Y SEIS MILLONES CIENTO SESENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS VENTIUN PESOS MTCE.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	48 de 57

Límite de contratación menor cuantía	\$ 364,000,000 TRECIENTOS SESENTA Y CUATRO MILLONES DE PESOS MTCE.
Límite de contratación mínima cuantía	\$ 36,400,000 treinta y dos millones cuatrocientos ochenta mil pesos mtce..
Fecha del PAA	15 de ENERO de 2024.



**Contraloría
Municipal de Pereira**

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	49 de 57

B. ADQUISICIONES PLANEADAS

Códigos UNSPSC	DESCRIPCIÓN	Fecha estimada de inicio de proceso de selección	Duración estimada del contrato	Modalidad de selección	Fuente de los recursos	Valor Total Estimado	Valor Total Estimado en la vigencia actual	¿Se requieren vigencias futuras?	Estado de solicitud de vigencias	Datos de contacto del responsable
15101506	Suministro de Combustible para vehículos de la Contraloría Municipal de Pereira	FEBRERO	12 MESES	Mínima cuantía	Recursos propios	5.440.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co TELEFONO
15010508	suministro de aceite lubricantes (petroleo crudo) para vehículos de la contraloría municipal de pereira	ABRIL	8 MESES	Mínima cuantía	Recursos propios	1.500.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co TELEFONO
44121600; 14111507; 4103103	SUMINISTRO DE PAPELERÍA, ELEMENTOS DE OFICINA PARA TODAS LAS DEPENDENCIAS DE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA	FEBRERO	11 MESES	Mínima cuantía	Recursos propios	5.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co TELEFONO
47131700	Suministro de elementos de aseo y cafetería de la Contraloría Municipal de PEREIRA.	FEBRERO	12 MESES	Mínima cuantía	Recursos propios	6.400.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co TELEFONO
53000000	suministro de dotación de personal para funcionarios de la Contraloría Municipal de Pereira	ABRIL	8 MESES	Mínima cuantía	Recursos propios	8.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co TELEFONO
44101503	Adquisición de maquina multifuncional para la contraloría Municipal De Pereira	ABRIL	8 MESES	Contratación directa y/o mínima cuantía	Recursos propios	5.360.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co TELEFONO
43211500	adquisición de maquinas de procesamiento automatico de datos que no pesen mas de 10 kg para la Contraloría Municipal de Pereira	ABRIL	7 MESES	Mínima cuantía	Recursos propios	2.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co TELEFONO
45111900	Equipos, hardware y controladores para sistemas	FEBRERO	9 MESES	Mínima cuantía	Recursos propios	11.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co TELEFONO
84131503; 84131501	Adquisición de Póliza para el amparo y protección de los bienes asegurables que conforman la propiedad, planta y equipo; Póliza contra todo riesgo; y SOAT para el parque automotor de la Contraloría Municipal de PEREIRA	ABRIL	8 MESES	Mínima cuantía	Recursos propios	29.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co TELEFONO
93141506	Prestar el servicio de apoyo logístico para la realización de las Actividades de Bienestar social para los funcionarios de la Contraloría Municipal de PEREIRA	MARZO	9 MESES	Mínima cuantía	Recursos propios	26.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co TELEFONO
90000000	servicios de viajes, alimentacion y alojamiento	FEBRERO	11 MESES	Contratación directa.	Recursos propios	36.764.621 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co TELEFONO
81112105	SERVICIO DE HOSTING U HOSPEDAJE WEB PARA EL SITIO WEB www.contraloriapereira.gov.co	FEBRERO	11 MESES	Contratación directa y/o mínima cuantía	Recursos propios	15.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co TELEFONO
84000000	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN FINANCIERA PARA APOYAR LAS LABORES ADMINISTRATIVAS Y OPERATIVAS QUE REQUIERA LA ENTIDAD	Enero	11 MESES	Contratación directa	Recursos propios	15.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co TELEFONO
77101800, 77101802	SERVICIOS DE GESTION AMBIENTAL	enero	11 meses	contratacion directa	Recursos propios	10.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co TELEFONO



CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

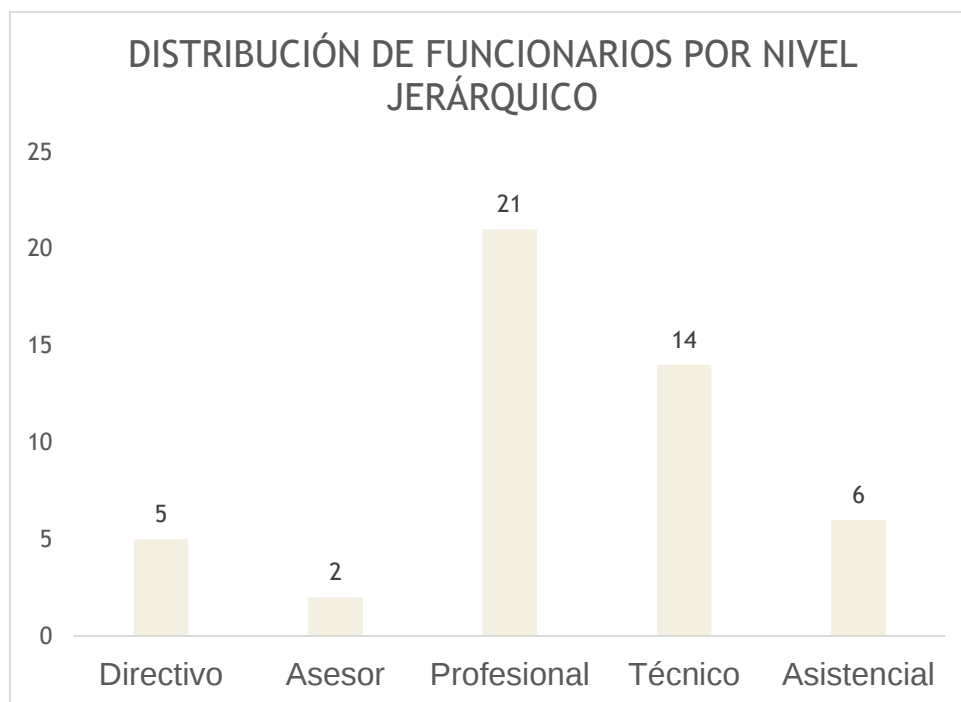
CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	50 de 57

86101705	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN PARA REALIZAR ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA CAPACITACION DE TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORA MUNICIPAL DE PEREIRA	Enero	12 MESES	Menor cuantía y/o mínima cuantía	Recursos propios	88.187.693 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co	TELEFONO
80111600	Prestación de servicios profesionales como abogado (a) con título para brindar asesoría jurídica al Contralor Municipal de Pereira relativos a otros campos del derecho	Enero	12 MESES	Contratación directa.	Recursos propios	20.432.307 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co	TELEFONO
81110000	Prestación de servicios profesionales en servicios informáticos	Enero	12 MESES	Contratación directa.	Recursos propios	5.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co	TELEFONO
43230000	software	ENERO	12 MESES	Mínima cuantía	Recursos propios	10.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co	TELEFONO
43000000	difusion de tecnologías de informacion y telecomunicaciones	enero	12 MESES	Contratación directa y/o Mínima cuantía	Recursos propios	10.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co	TELEFONO
42171917, 46191601, 42201714, 42181805	Estuches o bolsas o accesorios de primeros auxilios para servicios médicos de emergencia, extintores, tensiometro y oxímetro	enero	12 meses	Mínima cuantía	Recursos propios	5.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co	TELEFONO
85100000	servicios integrales de salud	febrero	11 meses	Mínima cuantía	Recursos propios	5.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co	TELEFONO
81112100	servicios de internet	enero	12 MESES	Contratación directa.	Recursos propios	5.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co	TELEFONO
80161506	servicios de archivo	enero	12 MESES	Contratación directa.	Recursos propios	5.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co	TELEFONO
93151510	Servicios recaudación de impuestos o tasas administrativas	enero	12 MESES	Contratación directa.	Recursos propios	1.080.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co	TELEFONO
81111812	servicio de mantenimiento y reparación de equipo de oficina y contabilidad (software especializado)	enero	12 MESES	Contratación directa.	Recursos propios	10.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co	TELEFONO
84110000, 84111600, 93151507, 80101504, 84111603, 80101511, 80101508	servicios de gestion ,servicios profesionales administracion publica	enero	12 MESES	Contratación directa.	Recursos propios	25.000.000 COP		N/A	N/A	PERCHES GIRALDO CAMPUZANO - CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA 3248282 FAX 3248289 CORREO correo@contraloriapereira.gov.co	TELEFONO
VALOR TOTAL DE PAA 2024						366.164.621 COP					

9.4 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Contraloría Municipal de Pereira cuenta en la actualidad con una planta de personal de 48 Servidores Públicos, distribuidos de la siguiente manera, 5 el nivel directivo de libre nombramiento y remoción, 2 nivel asesor, 21 son profesionales universitarios y especializados, 14 del nivel técnico, 6 del nivel asistencial.

NIVEL	No DE EMPLEADOS
Directivo	5
Asesor	2
Profesional	21
Técnico	14
Asistencial	6
TOTAL	48



DISTRIBUCIÓN DE PLANTA DE PERSONAL POR DEPENDENCIA

CARGO	COD	GR	PERFIL
NIVEL DIRECTIVO			
CONTRALOR MUNICIPAL	10		
SECRETARIA EJECUTIVA	425	4	Carrera
CONDUCTOR	482	5	Provisional

NIVEL ASESOR			
ASESOR CONTROL INTERNO	105	13	Libre Nombramiento
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	1	Libre Nombramiento

DIRECCION DE AUDITORIAS			
DIRECTOR TECNICO	9	17	Libre Nombramiento
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	15	Carrera
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	15	Povisional - Vacante
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	15	Carrera
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	Carrera
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	Carrera
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	Carrera
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	Carrera
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10	Provisional-Vacante

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	53 de 57

PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10	Provisional-Vacante
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10	Provisional
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10	Carrera
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10	Carrera
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10	Carrera
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10	provisional
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10	provisional
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9	Provisional
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9	provisional
TECNICO OPERATIVO	314	8	carrera
TECNICO OPERATIVO	314	8	provisional
TECNICO OPERATIVO	314	8	Provisional
TECNICO OPERATIVO	314	7	Provisional
TECNICO OPERATIVO	314	7	Provisional
TECNICO OPERATIVO	314	6	Provisional
TECNICO OPERATIVO	314	6	Provisional

CARGO	COD	GR	CALIDAD
SUBCONTRALORIA			
SUBCONTRALOR	25	18	Libre Nombramiento
TESORERO GENERAL	201	12	Libre Nombramiento
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10	Provisional
TECNICO OPERATIVO TICS	314	9	Carrera
TECNICO OPERATIVO	314	8	provisional
TECNICO OPERATIVO	314	6	Provisional
TECNICO OPERATIVO	314	6	Provisional

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	54 de 57

CONDUCTOR	480	3	Provisional
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2	Carrera
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	1	Provisional
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	1	Provisional

DIRECCION DE RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCION COACTIVA			
DIRECTOR TECNICO	9	17	Libre Nombramiento
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10	Provisional
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9	Provisional

DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA			
DIRECTOR OPERATIVO	9	14	Libre Nombramiento
TECNICO OPERATIVO	314	7	Carrera
TECNICO OPERATIVO	314	6	provisional
TECNICO OPERATIVO	314	6	provisional

9.5 PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, tiene establecidas unas fechas determinadas de cumplimiento y permite realizar seguimiento a la ejecución facilitando el proceso de evaluación y ajustes.

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	55 de 57

ALCANCE

El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplica a todo el personal áreas y procesos de la **Contraloría Municipal de Pereira**.

PLAN DE TRABAJO DEL SG-SST.

Para llevar a cabo el plan del trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la contraloría municipal de Pereira CMP hace partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual cuenta con representantes de los trabajadores y de la Dirección General, con el fin de evaluar y priorizar las necesidades institucionales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo de SST se consideraron:

- Política SST.
- Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles.
- Plan de emergencias.
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE TRABAJO

Las actividades contempladas en plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA que permite la mejora continua, incluye aspectos tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores, contratistas, en cumplimiento de los estándares mínimos.

OBLIGACIÓN

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	56 de 57

Es obligación del empleador la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, para lo cual se crean estrategias y se plantean actividades que permitan disminuir los peligros existentes en la entidad a través de programas de promoción y prevención, higiene y seguridad industrial, atención a emergencias, funcionamiento del comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comité Convivencia Laboral. Se estableció la necesidad de los recursos financieros, técnicos y de personal, necesarios para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo con el fin de que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

a. Recurso humano. Contemplan aspectos de implementación, documentación, investigación de accidentes y enfermedades laborales, inspección a lugares y puestos de trabajo, capacitación en temas de SST y las demás funciones directas en la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Grupo de Gestión de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Miembros del COPASST.
- Miembros del Comité de Convivencia Laboral.
- Miembros de la Brigada de emergencia.
- Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

b. Recurso Técnico. Contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su mantenimiento, en el marco de la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

c. Financiero. Contempla las inversiones económicas en los aspectos anteriores y otros que la empresa identifica para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicionalmente, Seguridad y Salud en el Trabajo podrán sugerir, orientar o determinar la solicitud de recursos para la eliminación o sustitución de los riesgos y los controles de ingeniería que se requieran (de acuerdo con la legislación vigente, peligros y riesgos prioritarios y a normas técnicas aplicables), a los grupos

 Contraloría Municipal de Pereira	CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	PÁGINAS
	MA 1.2.2.3 TH-2	2/09/2024	1.0	57 de 57

responsables de la intervención de condiciones inseguras según sus funciones y competencias.

10. SEGUIMIENTO Y META

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de la evaluación y control de cada uno de los planes que lo integran, los cuales son objeto de una medición trimestral a través del Plan de Acción institucional.

Las actividades que se desarrollen en virtud del cumplimiento de las funciones de los Comités que gestiona talento humano, tales como el Comité de Convivencia Laboral, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, comoquiera que con estas actividades se pretende mejorar aspectos relacionados con la gestión del talento humano de la entidad. La meta del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, será implementar el 100% de los planes que componen el PETH.

11. ANEXOS

El Plan Estratégico de Talento Humano desarrolla los objetivos establecidos por la Dirección de Talento Humano con los siguientes planes.

- Plan institucional de capacitaciones
- Programa de Bienestar social y estímulos
- Plan anual de adquisiciones
- Plan anual de vacantes y Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo