



CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA

RESOLUCIÓN Nro. 015
DEL 18 DE ENERO DE 2022

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC VIGENCIA 2022"

EL CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA (e), en uso de las facultades Constitucionales y legales y bajo la resolución No. 004 del 06 de enero del 2022,

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 14 establece que "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran"

Que la Ley 909 de 2004 en los numerales 1 y 2 del artículo 36 establece que "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, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos

Que el literal c del artículo 30 del Decreto Ley 1567 de 1998 indica que "Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación".

Que el Decreto 1083 del 2015 en su artículo 2.2.9.1 consagra que "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 recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación".

Que el numeral 30 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, consagra como derecho de todo servidor público "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones".

Que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC), para la Contraloría Municipal de Pereira vigencia 2022, se formuló y diseñó con la participación de los funcionarios de todas las áreas, priorizando las actualizaciones normativas y acatando los requerimientos legales.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR, el Plan Institucional de Capacitación PIC de la Contraloría Municipal de Pereira para la vigencia 2022, documento que se anexa y hace parte de la presente resolución.



CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA

RESOLUCIÓN Nro. 015
DEL 18 DE ENERO DE 2022

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC
VIGENCIA 2022”**

PARÁGRAFO 1º: Cualquier ajuste o cambio será autorizado y aprobado por el comité directivo y publicado para su difusión y conocimiento.

ARTÍCULO TERCERO: Publicar la presente resolución en la página web de la Contraloría Municipal de Pereira.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición

PUBLIQUESE Y CUMPLASE,


MILTON RENE CHAVES MOLINA
Contralor Municipal de Pereira (E).

Revisó: Karla Yomara Campuzano – Asesora Jurídica.

Proyectó: Javier Álvarez Hernández – Técnico Operativo.



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA

CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2022

MILTON RENE CHAVES MOLINA
Contralor Municipal (e)

INES MONTOYA
Técnico Recursos Humanos

ENERO de 2022
Pereira - Risaralda



INTRODUCCIÓN.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad pública del país debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación (PIC), con el propósito de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos por medio de formación y capacitación, en programas contenidos en el Plan Institucional de Capacitación PIC 2022 a partir de un diagnóstico e identificación priorizada de las necesidades más indispensables para la institución. La Contraloría Municipal de Pereira, es un Ente de Control que tiene como misión: “Velar en nombre de la ciudadanía Pereirana, por el adecuado uso de los recursos Públicos, de acuerdo con los principios de Economía, eficiencia, eficacia, equidad y sostenibilidad ambiental, buscando el mejoramiento de la gestión pública y Resarcimiento del daño fiscal” y como ente público y para dar cumplimiento a lo anteriormente descrito presenta a continuación su Plan Institucional de Capacitación PIC 2022.

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2022, se programó la proyección de los Programas de Aprendizaje en Equipo (PAE) con la participación de todos los funcionarios de la Contraloría Municipal de Pereira. Agrupando por dependencias y con el fin de priorizar las necesidades de capacitación para el año 2022, se desarrolló un proceso Diagnóstico de necesidades de aprendizaje analizando insumos como la Encuesta de detección de necesidades, donde se obtuvo la información de las necesidades de capacitación de los servidores, la Matriz de consolidación de necesidades, por medio del líder del área conjuntamente con su equipo de trabajo, la Información obtenida por medio de los planes de mejoramiento individual de los servidores consecuencia de la Evaluación del Desempeño anual y el Informe de ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2021.

El PIC de la Contraloría Municipal de Pereira en sus productos, respondió a los retos de la Política Nacional de Formación de Empleados Públicos y su elaboración se efectuó acorde con los lineamientos generales y pedagógicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Empleados Públicos, proyectado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP. Se tuvo especial cuidado en la recomendación especial y mayoritaria del personal de la Contraloría Municipal de Pereira de desarrollar las capacitaciones con un



énfasis práctico donde se revise y enseñe los procedimientos de auditoría y evaluación, más que el desarrollo teórico, normativo y técnico de los mismos

Además de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, hacen parte de las actividades del Plan Institucional de Capacitación PIC 2022, las actividades de entrenamiento del personal en competencias específicas para el desempeño de su puesto de trabajo, la Inducción y Reinducción, y las Propuestas de capacitación que se presenten por medio de las diferentes empresas de capacitación y que sean aprobadas por el señor Contralor Municipal.

1. MARCO DE REFERENCIA.

1.1. Marco Normativo.

- **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 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. ...

2. 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. ...3. 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 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.



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA

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)"
- Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- 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 entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.



- Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2020-2021.

1.2. Marco Conceptual.

El enfoque de 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.

“El constructivismo plantea que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva, entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior, el conocimiento científico es una verdad provisional, sometida a una revisión permanente. En este modelo constructivista lo que interesa es que el individuo aprenda a aprender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar, de elaborar síntesis, solo hay verdadero aprendizaje cuando hay proceso, cuando hay autogestión de los educandos y cuando se contribuye al desarrollo de la persona y a humanizarla”¹

Se desarrollan 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 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.



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 - Abril 2021 - DAFP).

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: La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), 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. (Ley 115 de 1994).

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.

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.

2. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PIC.

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 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

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.



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

La 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 de mejorar el servicio. Esta identificación parte de los retos institucionales, implícitos en las políticas de la entidad, 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.

Se debe tener presente que Jean Piaget generó una verdadera revolución a partir de sus planteamientos. Los educandos existen como sujetos que interpelan al educador dándose el lujo de "rechazar" o aceptar las nuevas informaciones, asimilándolas y/o acomodándolas según sus conocimientos previos. Piaget demostró la actividad del sujeto que conoce, lo que en términos educativos implicaba que se conoce "a partir de". Los postulados de Piaget fueron "aterrizados" en la educación por los constructivistas, los cuales comenzaron a mostrar qué hacer con ellos, fundamentalmente en el campo de las ciencias naturales. Los trabajos de André Giordan (1992; 1995)⁴ sobre las concepciones del aparato digestivo en los niños, por ejemplo, eran reveladoras: ejemplificaban claramente la existencia de concepciones previas en los educandos y además, su persistencia en el tiempo a pesar de la escuela. Pero los constructivistas van más lejos: no sólo realizan un verdadero "safari" de teorías previas sino que proponen una didáctica, un cómo trabajar con ellas.

³ Ibid. Pag.15

⁴ Giordan, A y De Vichi, Los Orígenes del Saber. Editorial Diada, Sevilla, España. 1997.



Tener en cuenta las dimensiones del saber, del hacer y en especial del ser, al diagnosticar los saberes necesarios para la identificación de los objetivos de aprendizaje, hace que los procesos de formación toquen el corazón y no solo la cabeza, esto permite que la gente aplique el saber, y al momento de hacer, tenga las actitudes que demandan las nuevas prácticas, encontrando en ella mayor gratificación. Es atender el llamado que nos hace Maturana al afirmar que "Pertenece a una cultura que ha devaluado las emociones. En nuestra cultura occidental se considera que las emociones son una molestia que interfiere con la racionalidad. A todos en el hogar, en el colegio, se nos pedía siempre que controlásemos nuestras emociones y fuésemos racionales. La racionalidad es algo fundamental no hay duda, pero las emociones son igualmente fundamentales".⁵

La identificación de las temáticas por los mismos educandos, y el diseño de las estrategias no solo promueve el ejercicio de encuentro aprendizaje – investigación, propio de la educación basada en problemas, sino que antepone principios pedagógicos del constructivismo como es el caso de la zona de desarrollo próximo⁶, que determina la necesidad de buscar caminos diferentes para puntos de partida diferentes y también de no plantearse objetivos que sobrepasen los alcances posibles de los individuos. Lo que de entrada asegura la superación de una falencia de la capacitación cuando está sujeta a la oferta, en las que las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, diseñan y aplican clases diseñadas sobre la relativa homogeneidad de los participantes.

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)."⁷ En el proceso entonces, es el equipo de aprendizaje, quien determina quien asume el rol del facilitador,

⁵ Maturana, Humberto. El sentido de lo humano. Santiago de Chile. Editorial Hachette, 3ª edición. 1992. Pg. 249-254

⁶ La Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) es uno de los mayores aportes de Vigotski, él pone de manifiesto que el aprendizaje es social y se desarrolla siempre en la ZDP, entendida esta como la distancia entre el nivel real del desarrollo y el desarrollo potencial.

⁷ Mariño, Germán. El diálogo en educación: Recapitulaciones sobre la construcción de una propuesta, Territorios pedagógicos. Universidad Pedagógica Nacional. 2006.



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 fina 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.

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 y la provisión de opciones para el cierre de brechas de competencias. Igualmente, determina como estrategias didácticas para implementarlas, el Aprendizaje Basado en Problemas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo”.⁸

El PIC se elaboró aplicando los 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.

⁸ GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC- DAFP – ESAP. Versión 2012. Pág. 5.



“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.

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 o asociadas al Plan Nacional de Desarrollo, 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)

En la teoría constructivista, el aprendizaje se concibe como un proceso permanente en donde la persona organiza actividades en torno a problemas-proyectos de trabajo seleccionados, en cuyo desarrollo va descubriendo, elaborando, reinventado y haciendo suyo el conocimiento.

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.

“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.

La 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.”⁹

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 las diferentes áreas, de documentos (Evaluación de desempeño, Auditorías internas, Brechas comporta mentales, Plan Institucional).	Revisión analítica de documentos (Evaluación de desempeño, Auditorías internas, Brechas comporta mentales, Plan Institucional).
Elaboración de PAE.	24 Horas/semana	Elaboración de proyectos con base a objetivos. Mesas de trabajo	Formato diseñado por el doctor Helmer Tadeo Cardona, aprobado por la alta dirección.

Tabla 3. Fase 3. 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.

⁹GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC- DAFP – ESAP. Versión 2021.”



Tabla 4. Fase 4. 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.

3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2022.

3.1. 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 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.

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.



3.2. Proyectos de Aprendizaje en Equipo Formulados.

En actividades realizadas con las diferentes dependencias se formularon en total 28 Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE, los Proyectos de Aprendizaje en Equipo propuestos para la vigencia 2022 fueron:

Tabla 5. Proyectos de Aprendizaje propuestos para la vigencia.

AREA CONTABLE	Capacitar en la parte tributaria y presupuestal los cambios estructurales del estatuto tributario y la clasificación presupuestal a nivel territorial-vigencia 2022. Actualización en el catálogo único de clasificación presupuestal territorial y sus descentralizados (CCPET) y el sistema unificado de inversión y finanzas públicas (SUIFP). Investigación judicial y recolección de pruebas sobre temas de contabilidad.
AREA AUDITORIAS	Actualizacion normas contratacion, aplicado a tienda virtual y pliegos. Trabajo en alturas Fortalecimiento en competencias GAT para el año 2022. Procesos de auditoria y responsabilidad fiscal en empresas para economia mixta, procesos administrativos sancionatorios fiscales. Identificacion y valoracion de los riesgos de auditoria Valoración de costos ambientales Uso del SECOP II para organismos de control Profundizacion en la guia de auditoria territorial en el marco de las normas issai.



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA

TALENTO HUMANO	Actualización del nuevo código disciplinario Gestión del riesgo psicosocial Actualización régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden territorial (seguridad social – aportes). Sinergia institucional. Compromiso, motivación y participación
CONTROL INTERNO	Elaboración y estructuración de los informes de gestión.
AREA PLANEACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	Habilidades y beneficios en gestión documental. Mecanismos de participación ciudadana. Gobierno digital
SISTEMAS	Gestión documental digital.



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA

RESPONSABILIDAD FISCAL	Medidas cuatelares. profundización de procesos de responsabilidad fiscal Procesos de jurisdicción coactiva y reglamento interno de recaudo.
ASESORIA JURIDICA	Actualización en contratación estatal. Tienda virtual del estado colombiano. Defensa jurídica entidades públicas.
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Capacitación y mantenimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo Manejo de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST I.

A continuación se presenta la consolidación de temas por PAES priorizados y aprobados para la presente vigencia y que conforman el PIC 2022 de la entidad:

Tabla 5. Priorización de PAES y formulación de PIC 2022.

PROCESO	NECESIDAD INSTITUCIONAL	PRESUPUESTO PROYECTADO	COMPETENCIA ASOCIADA	PRIORIDAD
AREA CONTABLE	Actualización en el catálogo único de clasificación presupuestal territorial y sus descentralizados (CCPET) y el sistema unificado de inversión y finanzas públicas (SUIFP).	2.000.000	Orientación a resultados	14
	Actualización tributaria	2.000.000	Orientación a resultados	19



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA

AREA DE AUDITORÍAS	Actualizacion normas contratacion, aplicado a tienda virtual y pliegos.	\$ 3.700.000	Orientación a resultados	13
	Procesos de auditoria y responsabilidad fiscal en empresas para economia mixta, procesos administrativos sancionatorios fiscales.	3.700.000	Orientación a resultados	18
	Identificacion y valoracion de los riesgos de auditoria	4.200.000	Orientación a resultados	1
	Profundizacion en la guia de auditoria territorial en el marco de las normas issai	\$4.200.000	Orientación a resultados	20
	Valoración de costos ambientales	\$4.200.000	Orientación a resultados	7
TALENTO HUMANO	Responsabilidad del servidor público por acción y por omisión en cumplimiento de sus funciones	11.000.000	Orientación a resultados	15
	Compromiso, motivacion, participacion y sinergio institucional		Orientación a resultados	8



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA

	Gestión del riesgo psicosocial		Orientación a resultados	21
	Actualización del nuevo código disciplinario		Orientación a resultados	2
	Actualización del régimen prestacional y salarial		Orientación a resultados	22

CONTROL INTERNO	Elaboración y estructuración de los informes de gestión	\$3.500.000	Orientación a resultados.	3
PLANEACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	Habilidades y beneficios en gestión documental.	\$5.000.000	Orientación a resultados	4
	Mecanismos de participación		Orientación a resultados	9
SISTEMAS	Gestión sobre el manejo de la documentación digital de todas las áreas de la entidad	\$4.000.000	Orientación a resultados	5

Carrera 7 No. 18-55 Palacio Municipal piso 7º. – Teléfono: 3248278 Fax: 3248299

web: www.contraloriapereira.gov.co

Email: correo@contraloriapereira.gov.co

Pereira - Risaralda



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA

RESPONSABILIDAD FISCAL				
	Medidas cautelares.	\$10.500.000	Orientación a resultados	10
	Profundización de procesos de responsabilidad fiscal.		Orientación a resultados	5
	Procesos de jurisdicción coactiva y reglamento interno de recaudo		Orientación a resultados	17
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Manejo y beneficios del SG-SST y obligaciones de ley.	\$5.000.000	Orientación a resultados	11
ASESORIA JURIDICA	Actualización en contratación estatal	\$10.347.221	Orientación a resultados	6
	Tienda virtual estado colombiano.		Orientación a resultados	12
	Defensa jurídica entidades estatales		Orientación a resultados	16
Total presupuesto vigencia 2022		73.347.221		

Forma parte integral del Plan Institucional de Capacitación PIC 2022, las capacitaciones que a criterio del señor Contralor Municipal se programen con base en la oferta que se alleguen a esta Entidad por parte de las diferentes empresas dedicadas a impartir capacitación y que cumplan con las necesidades de capacitación de las diferentes dependencias de la Contraloría Municipal de Pereira.



4. 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 de competencias laborales, que contribuirán al mejor desempeño de sus empleados, y al mejoramiento continuo 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 de entrenamiento.

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.

5. BIBLIOGRAFÍA.

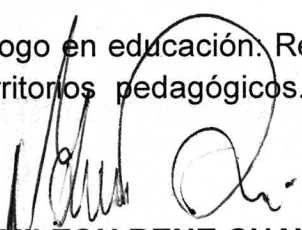
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC. Departamento Administrativo de La Función Pública - Escuela Superior de Administración Pública. Documento en PDF. Versión 2008. Disponible en Internet.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC. Departamento Administrativo de La Función Pública - Escuela Superior de Administración Pública. Documento en PDF. Versión 2020. Disponible en Internet.

Giordan, A y De Vecchi, Los Orígenes del Saber. Editorial Diada, Sevilla, España. 1997.

Maturana, Humberto. El sentido de lo humano. Santiago de Chile. Editorial Hachette, 3ª edición. 1992.

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


MILTON RENE CHAVES MOLINA
Contralor Municipal (e)