

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACION PIC VIGENCIA 2025”**

EL CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA, en uso de sus facultades legales y constitucionales.

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia, en su artículo 54 establece que “es una obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

Que el artículo 36 de la ley 909 de 2004, 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 eficiencia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.

Que el decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.9.1, establece que: “Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que indiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”.

Que el Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, estipula en su artículo 2 que: “Crease el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”.

Que el artículo 3 del Decreto Ley 1567 en comento, dentro de los componentes del sistema, en su literal c, determina: “Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un (1) año su plan institucional de capacitación”. En el entendido que define capacitación “como 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 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.

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA

RESOLUCIÓN Nro. 012
DEL 15 DE ENERO DE 2025



**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACION PIC VIGENCIA 2025"**

Que el artículo 4° de la ley 1416 de 2010, establece que: "las contralorías territoriales destinaran como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para la capacitación de sus funcionarios y sujetos de control".

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 2025, se formuló y diseño con la participación, necesidades y requerimientos de los Funcionarios de todas las áreas, Sujetos de Control 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 2025, documento que se anexa y hace parte de la presente resolución.

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

ARTÍCULO SEGUNDO: En cumplimiento de la ley 2213 de 2022, la presente Resolución, será publicada por la Subcontraloría a través de la página web institucional

ARTICULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Pereira a los quince (15) días del mes de enero de 2025.


PERCHES GIRALDO CAMPUZANO
Contralor Municipal de Pereira.


Revisó: Carlos Andrés Trujillo Piedrahita – Subcontralor Municipal.

Proyectó: Olga Milena G – Técnico Operativo

CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2025

CARLOS ANDRES TRUJILLO PIEDRAHITA
Subcontralor Municipal

Enero de 2025
Pereira – Risaralda

1. 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. Para la Contraloría Municipal de Pereira la Gestión Estratégica del Talento Humano, es un aspecto esencial que corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

El Plan de Capacitación vigencia 2025, se orientara sobre Procesos Misionales, Sujetos de Control y Puntos de Control guiados principalmente por el Plan Estratégico establecido para el periodo 2023-2025. El Plan Institucional de Capacitación PIC 2025, de la Contraloría Municipal de Pereira (CMP) tiene como objetivo principal apoyar desde el fortalecimiento en el conocimiento y la investigación académica todos los Macroprocesos Misionales (Dirección Técnica de Auditorías, Planeación y Participación Ciudadana, Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva), para esta vigencia se destaca la importancia de vincular al PIC institucional a los 13 Sujetos de Control y los 5 Puntos de Control; en su segundo objetivo se enfocara en fortalecer las capacidades de los procesos de apoyo (MICROPROCESOS) a la gestión para el cumplimiento de los objetivos estratégicos trazados para estas áreas dentro del Plan Estratégico Institucional 2023-2025.

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

1.2 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, aprendizajes 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 2025 Se desarrollaran 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,

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.

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.
- **Microprocesos:** 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.

- **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. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA Y METODOLÓGICA

2.1 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 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 Microprocesos 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 2025 se ha planteado a partir de la experiencia recogida con la ejecución del programa de capacitación del año 2024. 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 mismos frente a la metodología propuesta y 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. Pág.15

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 práctico 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.

Así mismo, se determinara 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 se 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 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.

2.2 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.

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

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

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 2025 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.

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.

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

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.

“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 organizaciónn.
- 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.

2.3 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, documentos (Evaluación de desempeño, Auditorías internas, Brechas comportamentales, Plan	Revisión analítica de documentos (Evaluación de desempeño, Auditorías internas, Brechas comportamentales, Plan Institucional

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

		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
Proyectos de Aprendizaje en Equipo	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 2025.

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.

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, Auditorías de Cumplimiento, Auditorías Financieras y de Gestión. 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 Humanos, 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 Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE, los Proyectos de Aprendizaje en Equipo propuestos para la vigencia 2025 fueron:

Para la vigencia 2025 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 se busca vincular Sujetos de Control, Puntos 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.

4. COMPETENCIAS PRIORIZADAS EN EL MARCO DEL PIC 2025 PARA FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA Y TODOS LOS SUJETOS Y PUNTOS DE CONTROL DEL MUNICIPIO DE PEREIRA.

4.1 La aplicación de herramientas tecnológicas en los Macroprocesos y los Microprocesos, 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 2025, con el fin de fortalecer las competencias de los auditores

- 4.2** Competencias institucionales para la promoción de la Participación Ciudadana en la Vigilancia y Control Fiscal.
- 4.3** 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 de responsabilidad Fiscal y jurisdicción coactiva.
- 4.4** Apoyo al desarrollo del plan de acción institucional del Macroproceso 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.

5. DETERMINACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN

- **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 República** 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 2025, a lo cual corresponde una asignación presupuestal por un monto de **(\$ 95.480.000) NOVENTA Y CINCO MILLONES CUATROCIENTOS OCHENTA MIL PESOS M/CTE.**

6. 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 2025 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 permanente 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 parte del Comité Directivo y publicado para su difusión y conocimiento.

7. 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, 06 de julio de 2021. 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.



CARLOS ANDRÉS TRUJILLO PIEDRAHITA
Subcontralor Municipal de Pereira

